



Maak het verschil. Gebruik je stem

17-24

www.stemacv.be
De laatste rechte lijn naar
de sociale verkiezingen

3-5

In staat van
corona-alarm

12-13

ACV-campagne
Sociale zekerheid zorgt
voor minder zorgen



IN DRIE ZINNEN...

- 2 Corona en je werk: een antwoord op al je vragen
- 2 ACV-meldpunt faillissementen
- 2 Doe de loontest
- 2 Pak werkgerelateerde stress aan

ACTUEEL

- 3-5 In staat van corona-alarm... het is wat het is
- 7 Uitwisseling personeel tussen sociale ondernemingen mogelijk

SOCIALE WETGEVING

- 6 Tijdelijke werkloosheid bij sluiting klas, crèche of instelling
- 8-9 Cao nr. 148: uitbreiding vereenvoudigde procedure economische werkloosheid bedienen
- 11 Jaarlijkse vakantie, tijdelijke werkloosheid, degressiviteit en tijdskrediet
- 15 Beschermingsuitkering voor niet-toeleidbare werkzoekenden

ONDERNEMING

- 10-11 Contactopsporing in onderneming gebeurt best door arbeidsarts

ACTIE

- 12-13 Sociale zekerheid zorgt voor minder zorgen; campagne sociale zekerheid

HELPDESK

- 14-15 Hoe gezond is jouw onderneming? Vraag een financiële doorlichting
- 16 Vlaams ACV en ESF investeren in opleidingsloodsen op de werkvloer

SOCIALE VERKIEZINGEN

- 17 Checklist coronaproof fysiek stemmen
- 18-19 Getuigen bij sociale verkiezingen: garantie voor sociale democratie
- 20-21 Sociaal overleg bij CKSA; "Covid-19 heeft belang van goed preventiebeleid terug op de kaart gezet"
- 22-23 Lu Herentals; "Nog meer inzetten op werkbaar werk"
- 23 www.stemacv.be
- 24 Editio; 'Maak het verschil, gebruik je stem'

Foto cover: Jef Boes

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 - 1031 Brussel

Tel. 02/244.34.81

E-mail: pers@acv-csc.be

Website : www.hetacv.be

eindredactie: Patrick Van Looveren

en Donatienne Coppieters

vormgeving: Gevaert Graphics

druk: Drukkerij T' Hooft

verantw. uitgever: Dominique Leyon



Corona en je werk: een antwoord op al je vragen

Met de verdere verspreiding van het coronavirus duiken tal van vragen op over de impact op het werk, op veiligheid en welzijn op en buiten het werk, over vakantie en verloven, over wat als je werkloos bent of wordt, ...

Op www.hetacv.be/coronavirus vind je antwoorden op vaak gestelde vragen. De FAQ's worden stelselmatig aangevuld en geactualiseerd. In diverse sectoren worden specifieke maatregelen getroffen. Ook die vind je gebundeld op www.hetacv.be/coronavirus.



ACV-meldpunt faillissementen

Op www.hetacv.be/faillissement vind je een link naar het ACV-meldpunt faillissementen. Word je als ACV-lid geconfronteerd met een faillissement of collectief ontslag, meld je dan aan. Het ACV neemt dan contact op om je dossier in orde te brengen (schuldverordering tegenover je werkgever en uitkeringsaanvraag om je werkloosheidsvergoeding aan te vragen bij de RVA). Op de website kan je online de ACV-folders over collectief ontslag en faillissement raadplegen. Ook de spelregels rond individueel ontslag – die verschillen van de procedures bij faillissement en collectief ontslag – kan je nalezen.



Doe de loontest

Heb je de loontest van het ACV al gedaan? Ga naar www.hetacv.be/loontest of www.allesovermijnloon.be en ontdek of jouw nettoloon correct wordt berekend. De loontest pas in de bredere ACV-campagne 'Ken je rechten' over lonen.



Pak werkgerelateerde stress aan

Covid-19 zet het psychosociaal welzijn van werknemers onder druk. Al vóór covid was werkgerelateerde stress een grote uitdaging. Werknemers vragen maatregelen voor een beter evenwicht tussen werk en privé en voldoende deconnectietijd. Het ACV steunt de Europese campagne EndStress.eu, samen met vele vakbonden in Europa. De campagne roept op tot sterke wetgeving ten behoeve van het welzijn van alle werknemers.

Daar zetten we graag onze schouders onder.

<https://endstress.eu/>





De coronapandemie raast door het land. Cafés en restaurants sluiten. Om de schade te beperken wordt het corona-overbruggingsrecht voor zelfstandigen verlengd tot eind dit jaar. Tijdens de verplichte sluiting is er een verdubbeling van de uitkering. En er komt een kwijschelding van sociale bijdragen voor horecazaken met personeel.

In staat van corona-alarm... het is wat het is

Cafés en restaurants dicht. Telewerk als regel, waar het kan. Een nachtklok van 12 tot 5. Nog maar één close contact... Het zat er aan te komen. Ze moesten de schandpaal midden het marktplein heruitvinden voor diegenen die tot voor enkele weken vonden dat het fake news was, dat het zo geen vaart zou lopen, dat de gezondheidsmaatregelen sowieso al veel te streng waren... Nog los van het pek en de veren voor zij die heel bewust hun laars laptten aan die maatregelen. Het is wat het is.

Kleine lockdown

Een grote lockdown zoals in maart is het niet geworden. Wel een selectieve lockdown voor de horeca, een maand lang. Zij het met eventueel een heroverweging na de eerste twee weken. Dat is het ongeveer als dit bij jou in de bus valt. We nemen aan dat je de nieuwe regels inmiddels van buiten kent. En dat jij en de jouwen er zich naar gedragen. En dat je werkgever er ook naar handelt. Met telewerk en televergaderen zodra het maar eventjes kan. En met *coronaproof* werkplaatsen en werkvergaderingen als het niet kan. De economische en sociale schade is enorm, bovenop de schade van de eerste golf en de (kleinere) golf van deze zomer. Maar het is nu eenmaal een zaak van leven en dood.

Als dit naar de drukker gaat is enkel sprake van nieuwe maatregelen naar de bedrijven en de zelfstandigen, met

name voor de horeca, om de schade te beperken. Voor zelfstandigen zat de verlenging van het corona-overbruggingsrecht (hun stelsel van coronawerkloosheid) tot eind dit jaar er sowieso aan te komen. Daar komt nu ook voor de maand van de lockdown een verdubbeling van de uitkering bij, bruto 3.228 euro per maand indien gezinslast en anders 2.584 euro per maand. Aangenomen mag worden dat de coronawerkloze horecawerknemer met zijn bruto uitkering van 1.592 à 2.075 euro (en dan nog enkel bij voltijdse tewerkstelling) raar opkijkt bij dergelijke bedragen. Niet in het minst na alle gestook van de werkgevers- en zelfstandigenorganisaties tegen die "royale" vergoedingen voor tijdelijk werklozen.

Voor de horecazaken met personeel komt er kwijschelding van sociale bijdragen. Bovenop zwaaien ook de Gewesten met extra regionale steun.

Die kwijschelding van sociale bijdragen betekent echter ook dat de financiering van de eindejaarspremie van het horecapersoneel wordt drooggelegd, want die premie wordt door het sectorfonds betaald op basis van een aanvullende sociale bijdrage. De federale regering heeft tussenkomst beloofd.

Verbeterde tijdelijke werkloosheid blijft

Gelukkig hebben we voor de getroffen werknemers nog de coronawerkloosheid. Voor de gehele horecasector en een pak andere zwaar getroffen sectoren (waaronder de zwaar getroffen evenementensector) en bedrijven hebben we een verlenging bekomen tot eind dit jaar. Voor de andere bedrijven is er de economische werkloosheid. Met nu ook voor de bedienden een verlenging van het versoepelde stelsel van economische werkloosheid tot eind volgend jaar. Die cao tekenden we begin oktober in de Nationale Arbeidsraad (zie blz. 8-9).

Aan dat stelsel van tijdelijke werkloosheid hebben vele tijdelijke contracten echter niet veel, waaronder vele flexijobbers. Die hebben dan in het beste geval slechts een lagere uitkering voor

volledige werkloosheid. Althans als ze aan de toegangsvoorwaarden voldoen. En de jongeren met studentencontract hebben al helemaal niks. Dat was na de lockdown van maart niet anders. Maar het steekt nu nog meer af bij wat voor zelfstandigen en werkgevers ineens mogelijk blijkt.

Recht op werkloosheid voor opvang kinderen

Er is nu, anders dan in het voorjaar, sterk ingezet op het openhouden van de scholen. Met wel gerichte sluitingen wanneer en waar nodig. Idem voor de kinderopvang. Het corona-ouderschapsverlof kon niet meer helpen bij sluiting, want dat is afgelopen. In ruil hebben we met het ACV, nog voor de nieuwe regering aantrad, via het parlement sterk aangestuurd op een nieuw stelsel van tijdelijke werkloosheid voor ouders die geconfronteerd worden met de sluiting van de school of de kinderopvang door de pandemie. Ongeacht de sector of het bedrijf en ongeacht het feit of het gaat om telewerk of niet, hebben die sinds 1 oktober recht op de uitkering voor corona-werkloosheid, tot eind dit jaar. Meer nog: anders dan bij het corona-ouderschapsverlof (inmiddels stopgezet) en de gewone coronawerkloosheid kan

de werkgever niet weigeren (zie blz. 6). Dat zal in het Franstalige kleuter- en leerplichtonderwijs al onmiddellijk zijn nut bewijzen op 9 en 10 november, als tussen het herfstverlof en Wapenstilstand een brug wordt gestoken om de besmettingen af te remmen. Voor de rest is het afwachten wat de Gemeenschappen verder beslissen of hoeveel individuele sluitingen er nog gaan komen van scholen en opvangvoorzieningen.

Economische ramp

De economische schade is inmiddels niet te overzien. Versterkt door de gezondheidsmaatregelen die in het buitenland worden genomen, maar ook bij ons economisch voelbaar worden. En dat samen met het armworstelen van de Europese Unie met een onvoorspelbare Boris Johnson, rond het handelsakkoord dat de Brexit moet begeleiden. Tegen eind dit jaar moet dat zijn beslag krijgen, maar veel voortgang is nog niet gemaakt. Een no-deal dreigt de schade van de uittocht van de Britten nog groter te maken.

Dat alles versterkt de nood aan een krachtig beleid voor investeringen en werkgelegenheid. Met nu eerst en

vooral de vraag wat het investeringsplan wordt dat de federale regering aan het opmaken is, ook voor indiening bij Europa. Wat dan ook is gekoppeld aan de opmaak van de begroting. Die begroting moest op 15 oktober worden ingediend bij Europa, maar België heeft uitstel gevraagd tot 30 oktober. Tegen dan zouden ook de beleidsverklaringen van de diverse regeringsleden er moeten liggen. Dan gaan we hopelijk wat meer weten over de concrete intenties, want al bij al bleef het federale regeerakkoord redelijk op de vlakte, met een zeer onduidelijk begrotingsplaatje (zie Vakbeweging nr. 930).

Weinig voor de werknemers

Als dit naar de drukker gaat weten we nog niet veel meer over de werkelijke intenties. De federale regering had trouwens haar handen vol met de nieuwe gezondheidsmaatregelen die moesten worden genomen. Die onduidelijkheid leidde vooral tot debatten over twee engagementen: het minimumpensioen enerzijds en de beloofde bijdrage van de sterkste schouders anderzijds. Dat van het minimumpensioen heeft kennelijk zijn beslag gekregen. Het zou voorlopig om 1.580 euro bruto gaan tegen 2024, mee te bereiken door de verwachte indexeringen en de verbeteringen in het kader van de welvaartsvastheid. En voor de bijdrage van de sterkste schouders is er kennelijk geen discussie meer dat dit over een inspanning van de grote vermogens zou gaan, iets tussen de 200 à 300 miljoen euro, maar waarbij de formule nog niet duidelijk is. De PS dringt aan op een snelle concretisering, terwijl anderen daar hun tijd voor willen nemen.

Het regeerakkoord is zeker goed voor de werknemers met lage lonen, want die gaan meest baat vinden bij de verhoging van de minima in de sociale zekerheid. En nog beter voor het federale zorgpersoneel, dat eindelijk recht wordt gedaan. Bij de andere werknemers begint het door te dringen dat er voor hen weinig inzit, zoals in vorige Vakbeweging al werd aangegeven.

Sinds 1 oktober is er op aansturen van het ACV een nieuw stelsel van tijdelijke werkloosheid in voege voor ouders die geconfronteerd worden met de sluiting van de school of de kinderopvang door de pandemie.





“Eerste opdracht voor het ACV is de werknemers met de minste kleerscheuren door deze coronacrisis te loodsen.”

Chris Serroyen

Meer nog, dat de achteruitgang die de rechtse regering-Michel besliste, niet wordt gestopt. De Loonnormwet blijft wat ze is. De verstrenging van de eindeloopmaatregelen blijft gewoon doorgaan. En de wettelijke pensioenleeftijd blijft naar 67 jaar gaan, samen met de optrekking van de leeftijd voor het overlevingspensioen tussen 2025 en 2030.

Dat is, vooral bij arbeiders, overheids- en onderwijzend personeel, nog meer beginnen dagen toen duidelijk werd dat ze ook niet moesten rekenen op versoepelingen voor de zware beroepen. Velen van hen hebben, net als het zorgpersoneel, in het voorjaar applaus geogst door aan het werk te blijven. Velen hebben niet de mogelijkheid om via telewerk besmettingsrisico's te ontlopen. Een ander beleid is mogelijk, was onze baseline onder de vorige regering. Dit is met de nieuwe regering niet anders.

Werknemers door coronacrisis blijven loodsen

Eerste opdracht voor het ACV is uiteraard de werknemers met de minste kleerscheuren door deze coronacrisis te loodsen. We blijven beschikken over een arsenaal van middelen:

- De coronamaatregelen inzake tijdelijke werkloosheid. Waarbij het nu nog vooral zaak is om snel uitvoering te krijgen van het akkoord met de werkgevers over de gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht te regelen (zie hoger).
- Voor de volledig werklozen de tijdelijke bevrozing van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen en de looptijd van de inschakelingsuitkeringen voor jongeren. Voorlopig geregeld tot eind september, maar door de nieuwe regering nog te verlengen tot eind dit jaar. Met daarnaast ook een verbeterd

stelsel van volledige werkloosheid voor de artiesten.

- Vanaf 1 oktober het nieuwe recht op tijdelijke werkloosheid voor ouders voor de opvang van kinderen (zie hoger), dat in de plaats komt van het corona-ouderschapsverlof (dat geen recht ten aanzien van de werkgever was).
- De gereedschapskist die voorhanden is om naakte ontslagen zoveel als mogelijk te vermijden bij bedrijven die door de coronacrisis in moeilijkheden komen: naast de tijdelijke werkloosheid ook corona-arbeidsduurvermindering, corona-tijdskrediet en de corona-landingsbaan; met daarnaast tot 30 december ook nog de SWT-regeling vanaf 59 jaar zoals vorig jaar door het ACV gerealiseerd (door zijn goedkeuring van het ontwerp van interprofessioneel akkoord voor 2019-2020).
- Een gelijkaardige gereedschapskist die klaar staat voor een Brexit zonder handelsakkoord op 1 januari, zij het dan met SWT vanaf 60 jaar en zonder versoepelde landingsbaan.

Maar voor al deze maatregelen rijst nu de vraag: wat in 2021? wat versterken we? en wat moet nu al worden versterkt? De werkgevers- en middenstandsorganisaties zijn die vragen ook al beginnen stellen voor de maatregelen naar bedrijven en zelfstandigen. Zoals in het voorjaar is het aan ons evenwicht in het beleid te betrachten.

Stilaan op naar IPA

Recht doen aan de werknemers, dat moet ook gebeuren door eigen afspraken met de werkgevers, op de diverse niveaus. Zo is het ACV al de voorbereiding gestart van het overleg voor een interprofessioneel akkoord (IPA) voor 2021-2022, als basis voor het cao-overleg in sectoren en bedrijven. Bedoeling was om op de Algemene Raad van 13 oktober een eerste gron-



Het ACV is de voorbereiding gestart van het overleg voor een interprofessioneel akkoord voor 2021-2022, als basis voor het cao-overleg in sectoren en bedrijven.

dige bespreking te hebben. Door de stijgende besmettingscijfers is dat er niet van gekomen. Al kon uit de eerste reacties al wel worden afgeleid dat de verwachtingen hoog zijn, rond een veelheid van thema's. En dat in een bijzonder moeilijke economische en sociale context, met een regering die het voorlopig over weinig zaken eens is. Hoe dan ook ontsnappen we niet aan een discussie over de uitzuivering van prioriteiten.

Voor de rest blijven we op ons standpunt dat het dossier van de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen nu zijn beslag moet krijgen in plaats van dat opnieuw te koppelen aan het IPA. De werkgevers zijn echter nog altijd niet bereid het overleg te openen. En al evenmin is duidelijk hoe de regering gaat omgaan met onze vraag. Een aantal regeringspartijen gaan wellicht willen meewerken, maar er zijn zeven partijen die moeten willen. En dat gaat voor heel wat vage onderdelen van het regeerakkoord zo moeten zijn.

| Chris Serroyen |





Anders dan bij het corona-ouderschapsverlof (inmiddels stopgezet) en de gewone coronawerkloosheid kan de werkgever tijdelijke werkloosheid bij sluiting van klas, crèche of instelling niet weigeren aan ouders.

© Shutterstock

Tijdelijke werkloosheid bij sluiting klas, crèche of instelling

Het corona-ouderschapsverlof liep af op 30 september. Als de crèche, school, klas of instelling van je kind sluit als maatregel om de verspreiding van het virus te beperken, kan je sedert 1 oktober terugvallen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. De Vivaldi-partijen keurden deze regeling definitief goed in de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 8 oktober. Wanneer je dit leest is de wet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Voor wie?

Voor kinderen met een handicap geldt dit ongeacht hun leeftijd; voor andere kinderen geldt dit tot de leeftijd van 18 jaar. De werknemer moet een attest van de crèche, school of instelling aan de werkgever bezorgen. Dit recht geldt ook voor werknemers die aan telewerk doen.

Voor kinderen met een handicap werd de toepassing hiervan na een amendement van Nahima Lanjri uitgebreid naar dezelfde instellingen die ook voorzien waren bij het corona-ouderschapsverlof: het gaat over erkende instellingen of centra die hun behandeling of dienstverlening tijdelijk stopzetten, zowel intramuraal als extramuraal, ten gevolge van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken. Hierdoor valt bijvoorbeeld ook de dienstverlening aan huis die wordt stopgezet omwille van besmet personeel onder het toepassingsgebied.

Deze wet kwam er als aanvulling op het volmachtsbesluit nr. 37, dat al tijdelijke werkloosheidsuitkeringen voorzag voor werknemers die zelf in quarantaine moesten gaan. De hypothese dat enkel een kind, los van school of instelling in quarantaine moet, werd niet apart geregeld, aangezien doorgaans ook minstens één van de ouders met het kind in quarantaine zal moeten gaan.

Recht van werknemer

Zowel voor de werknemer die zelf in quarantaine moet gaan als voor de sluiting van de crèche, klas of instelling, moet de werkgever overgaan tot aangifte tijdelijke werkloosheid om uitkeringen te kunnen genieten. Aangezien de werknemer recht heeft op uitkeringen in deze gevallen, is de werkgever verplicht om de nodige aangiftes te doen. Indien de werkgever dit weigert, kan druk worden gezet op de werkgever door een schadevergoeding te vragen ter com-

pensatie van de gederfde uitkeringen. De RVA-inspectie kan ingeschakeld worden. De werknemer moet hiervoor wel een attest van de crèche, school of instelling aan de werkgever overhandigen. In het attest moet de periode van sluiting vermeld staan. Er zijn geen specifieke termijnen of formaliteiten voorzien. Via e-mail een scan of foto van het attest bezorgen aan de werkgever lijkt de meest aangewezen methode van bezorging.

Vakantie

De wet voorziet dat de werknemer recht heeft op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht die het gevolg is van de Covid-19-epidemie. Hierdoor zal deze periode van tijdelijke werkloosheid ook gelijkgesteld worden voor de jaarlijkse vakantie. We herhalen nogmaals dat voor nog openstaande dagen jaarlijkse vakantie geen uitkeringen tijdelijke werkloosheid worden betaald.

Werknemers die met een sluiting van crèche, school, klas of instelling worden geconfronteerd in december, moeten dus al hun vakantiedagen hebben opgenomen om voor alle dagen een uitkering tijdelijke werkloosheid te krijgen. Zo niet, worden de niet-opgenomen dagen jaarlijkse vakantie in mindering gebracht.

De RVA bevestigde ons dat zij ook tijdelijke werkloosheid zal toestaan voor de sluiting van het Franstalig onderwijs op 9 en 10 november.



© Shutterstock

Door de coronapandemie dreigen sommige zorginstellingen in personeelsnood te komen. De sociale partners van de social-profitsectoren sloten een akkoord dat het mogelijk maakt dat sociale ondernemingen personeel uitwisselen.

Uitwisseling personeel tussen sociale ondernemingen mogelijk

De sociale partners van de social-profitsectoren – werkgeversfederatie VERSO en vakbonden ACV Puls, ACV Voeding en Diensten, BBTK en ACLVB – sloten een opmerkelijk intersectoraal kaderakkoord om in de coronacrisis uitwisseling van personeel tussen sociale ondernemingen mogelijk te maken.

De tweede coronagolf weegt erg zwaar op de arbeidsomstandigheden van de medewerkers in heel wat zorg- en welzijnssectoren. Nu we bovendien te maken krijgen met een uitval van personeel moeten oplossingen worden gevonden om de continuïteit van de dienstverlening te garanderen.

Tijdelijk uitlenen

Het arbeidsrechtelijk kader om personeelsleden tijdelijk tewerk te stellen in een andere onderneming is echter niet zo eenduidig noch eenvoudig. Het intersectoraal kaderakkoord van de sociale partners in de zorg- en welzijnssectoren biedt een correct en rechtszeker kader om de tewerkstelling van personeel van de ene organisatie tijdelijk uit te lenen aan een andere organisatie. Er werd ook een pasklare modelovereenkomst uitgewerkt. De uitlening kan gebeuren zonder te veel tijd vergende administratie.

Tot maart 2021

Het sociaal kaderakkoord bepaalt dat:

- de uitlening steeds voor een beperkte duur geldt, en mogelijk is in de periode van 16 oktober tot 31 maart 2021;
- werknemers niet verplicht kunnen worden om een dergelijke tijdelijke tewerkstelling bij een andere organisatie te aanvaarden;
- enkel medewerkers met een vast contract kunnen worden uitgeleend; de regeling geldt dus niet voor tijdelijke werknemers;
- tijdens de uitlening, en bij de terugkeer nadien, blijven alle contractuele verplichtingen tussen de oorspronkelijke werkgever en werknemer gelden;
- de werknemer tijdens zijn uitlening nooit een lager loon zal ontvangen dan het loon bij zijn/haar huidige werkgever. Indien medewerkers in de doelonderneming voor dezelfde

functie een hoger loon ontvangen, zal het loon van de uitgeleende werknemer hieraan worden aangepast;

- de ontvangende onderneming verantwoordelijk is voor de naleving van alle regels inzake arbeidsreglementering en arbeidsbescherming. Dit betekent onder meer dat er geen uitlening kan plaatsvinden indien de bescherming en de veiligheid van de medewerker in het kader van de coronamaatregelen in de ontvangende onderneming niet gegarandeerd zijn;
- de voorwaarden en de duur van de uitlening op voorhand vastgelegd worden in een geschrift ondertekend door de werkgever, de ontvangende onderneming en de werknemer;
- de tijdelijk uitlening in het lokaal sociaal overleg van de betrokken ondernemingen correct wordt opgevolgd.

| Mark Selleslach |

Met cao nr. 148 verlengden de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad de vereenvoudigde economische werkloosheidsregeling voor bedienden.

Cao nr. 148: uitbreiding vereenvoudigde procedure economische werkloosheid bedienden

Om in te spelen op de huidige economische crisis door de coronapandemie hebben de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad cao nr. 148 goedgekeurd. De cao verlengt de vereenvoudigde economische werkloosheidsregeling voor bedienden, die werd ingesteld door cao nr. 147. De duurtijd van die cao verstreek immers op 30 juni 2020. Met deze nieuwe regeling hebben ondernemingen een extra troef om het hoofd te bieden aan de gevolgen van de coronacrisis voor de werkgelegenheid.

Voorwaarden

Cao nr. 148 is van toepassing op ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden van 'onderneming in moeilijkheden' volgens de algemene regeling van economische werkloosheid voor bedienden, maar ook op ondernemingen die gebruik kunnen maken van de overgangsregeling voor economische werkloosheid die door het KB nr. 46 van 26 juni 2020 is ingesteld. In de cao wordt een onderscheid gemaakt tussen beide regelingen.

Ter herinnering: een onderneming wordt in het kader van de algemene regeling als een onderneming in moeilijkheden beschouwd wanneer zij:

- in één van de vier kwartalen vooraf-

gaand aan de vraag ten minste 10% minder omzet, productie of orders heeft dan in hetzelfde kwartaal van een van de twee kalenderjaren voorafgaand aan de vraag;

- ofwel een aantal dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen had voor de arbeiders ten belope van minstens 10% van het totale aantal dagen aangegeven aan de RSZ tijdens het kwartaal dat aan de aanvraag voorafgaat;
- ofwel door de minister van Werk erkend wordt als 'onderneming in moeilijkheden' op basis van onvoorzien omstandigheden die op korte termijn leiden tot een aanzienlijke vermindering van de omzet, de productie of het aantal bestellingen.

KB nr. 46 bepaalt dat een onderneming, om gebruik te kunnen maken van de overgangsregeling, moet aantonen dat haar omzet of productie in het kwartaal dat aan de toepassing ervan voorafgaat, met ten minste 10% is gedaald ten opzichte van datzelfde kwartaal in 2019. De onderneming moet ook twee dagen opleiding per maand voorstellen aan werknemers die onder de overgangsregeling economisch werkloos zijn.

Procedure

Zowel de algemene als de overgangsregeling bepalen dat een onderneming, om in aanmerking te komen voor economische werkloosheid, gebonden moet zijn aan:

- een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst;
- bij gebrek daaraan, een bedrijfscao;
- bij gebrek daaraan, een bedrijfsplan.

Cao nr. 148 is van toepassing op ondernemingen die niet door dergelij-

ke instrumenten zijn gebonden en die niet de traditionele procedure voor het afsluiten ervan willen volgen. Deze bedrijven kunnen direct hun toevlucht nemen tot cao nr. 148 om de economische werkloosheid van bedienden te implementeren. Voor hen wordt de procedure daarom vereenvoudigd.

Dit is echter een aanvullende (suppletieve) cao, zodat een onderneming altijd vrij is om de klassieke procedure te gebruiken als ze dat wil.

De cao bepaalt dat indien de overgangsregeling van KB nr. 46 na 31 december 2020 door een reglementaire bepaling wordt verlengd, ondernemingen die aan de voorwaarden voldoen, nog steeds van cao nr. 148 kunnen profiteren zonder dat zij een cao of een bedrijfsplan hoeven te sluiten.

Informatie- en meldingsverplichtingen

Hoewel de procedure wordt versoept, moet de onderneming nog steeds bepaalde verplichte formaliteiten ten aanzien van de RVA vervullen. Zo moet de onderneming met een specifiek formulier de RVA in kennis stellen dat zij aan de voorwaarden voor het gebruik van het algemene stelsel of het overgangsstelsel voldoet. Bovendien blijven de verplichtingen om de werknemers en hun afgevaardigden binnen de onderneming te informeren en te raadplegen van toepassing.

Duur van de opschorting van de arbeidsovereenkomst

De regels inzake de maximale duur van de opschorting van de arbeidsovereenkomst blijven van toepassing. Voor de algemene regeling en per kalenderjaar is dat maximaal 16 weken in het geval van een totale schorsing en 26 weken in het geval van arbeidstijdverkorting. Deze termijnen worden met acht weken verlengd in het geval dat een beroep wordt gedaan op de overgangsregeling voor economische werkloosheid.



© Shutterstock

Bovenop de werkloosheidsuitkering ontvangt de bediende een aanvulling van minstens 5,63 euro per dag werkloosheid ten laste van de werkgever.

Inkomensgarantie

Naast de dagelijkse werkloosheidsuitkering die al zeker tot 31 december 2020 70% bedraagt van het laatste geplafonneerde gemiddelde dagelijkse brutoloon, ontvangt de werknemer een aanvulling van een minimumbedrag van 5,63 euro per dag werkloosheid, ten laste van de werkgever, indien de onderneming een beroep doet op de cao nr. 148. Als de arbeiders in de onderneming echter een bedrag ontvangen dat hoger is dan 5,63 euro uit hoofde van een sectorale of bedrijfs-cao of als, bij afwezigheid van een arbeider in de onderneming, het paritair comité waaraan de onder-

neming onderworpen zou zijn indien zij arbeiders in dienst had, voorziet in een bedrag dat hoger is dan 5,63 euro, dan is dat bedrag ook van toepassing op de bedienden. We zetten graag in de verf dat het ACV een verhoging bekam van dit minimumbedrag. In de cao nr. 147 bedroeg het 5 euro.

Duur van de cao

Cao nr. 148 werd afgesloten voor een bepaalde termijn. De cao is in werking getreden op 1 juli 2020 en zal aflopen op 31 december 2021.

| Mathieu Baudour |

1 Cao nr. 148 tot vaststelling van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan arbeid wegens economische oorzaken voor bedienden als gevolg van de coronavirusschisis. De integrale tekst van de cao vind je op de website van de Nationale Arbeidsraad (www.nar-cnt.be).

2 Zie Vakbeweging nr. 928 van 10 september 2020 voor een gedetailleerde toelichting bij de overgangsregeling voor economische werkloosheid.



De arbeidsarts is zeer goed in staat om hoog- en laagrisicocontacten te identificeren en kan preventiemaatregelen voorstellen om een verdere verspreiding van het virus in de onderneming in te dijken.

© Shutterstock

Contactopsporing in onderneming gebeurt best door arbeidsarts

Goede en accurate contactopsporing na een besmetting met het coronavirus is essentieel om de epidemie in te dijken. Maar wat wanneer een collega besmet is? Wie neemt de contactopsporing dan het best in handen: een medewerker van een contactcenter of de arbeidsarts van de onderneming? Volgens de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk is dat de arbeidsarts. Daarom vragen ze dat de arbeidsarts een duidelijke, coördinerende rol krijgt in de procedure van de contactopsporing.

Een van de wettelijk vastgelegde taken van de arbeidsarts bestaat erin te vermijden dat personen tot het werk worden toegelaten die getroffen zijn door ernstige besmettelijke aandoeningen of die een gevaar betekenen voor de veiligheid van de andere werknemers. Het SARS-Cov-2 virus of coronavirus valt hieronder. De sociale partners stellen vast dat de bestaande procedures van contactopsporing, in geval het om een werknemer gaat, onvoldoende rekening houden met de specifieke situaties in de werkomgeving. Voor een efficiënte en effectieve contactopsporing in de onderneming is het noodzakelijk dat de arbeidsarts van de interne of externe dienst PB betrokken wordt. Hij is immers zeer goed in staat om de hoog- en laagrisicocontacten te identificeren. Ook kan

de arbeidsarts preventiemaatregelen voorstellen om een verdere verspreiding van het virus in de onderneming in te dijken.

Hoe brengt arbeidsarts hoog- en laagrisicocontacten in kaart?

De arbeidsarts moet een coördinerende rol hebben bij de contactopsporing in de onderneming. Hij moet door het contactcenter of door de werkgever worden ingeschakeld vanaf het ogenblik dat een werknemer van de onderneming is besmet. Bij het in kaart brengen van de hoog- en laagrisicocontacten houdt hij rekening met de arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden en de genomen beschermingsmaatregelen (bijv. afstand houden, ventilatie, dragen van een mond-

masker). De arbeidsarts beslist in volle onafhankelijkheid, met respect voor de privacy van de werknemers, en op basis van de procedures van Sciensano wie de hoog- en laagrisicocontacten van de besmette werknemer zijn.

Wat gebeurt met hoogrisicocontacten?

Hoogrisicocontacten moeten worden getest en in quarantaine gaan. De sociale partners vragen dat de arbeidsarts de hoogrisicocontacten kan doorverwijzen naar een testcentrum. De arbeidsarts moet ook de mogelijkheid krijgen om voor de hoogrisicocontacten een quarantaineattest op te stellen.

Kan arbeidsarts zelf test afnemen?

Het is niet de bedoeling dat de arbeidsarts zelf een test afneemt bij een hoogrisicocontact. Het is ook niet de bedoeling dat werknemers op geregelde tijdstippen en zonder aanleiding worden getest door de arbeidsarts. Enkel in een beperkt aantal gevallen moet de arbeidsarts zelf kunnen testen:

- bij de hoogrisicocontacten van de besmette werknemer (wel enkel als het gaat om een hoog aantal hoogrisicocontacten). Dit om een uitbraak te vermijden of in te dijken;
- bij werknemers die voor een professionele buitenlandse verplaatsing een negatieve test moeten voorleggen;
- bij buitenlandse werknemers met symptomen die tijdelijke werken in België en geen huisarts hebben.

Wat doet werkgever?

De arbeidsarts kan aanbevelingen doen aan de werkgever indien er niet voldoende maatregelen zijn genomen om besmettingen te vermijden. Het is aan de werkgever om deze situaties zo snel mogelijk onder controle te krijgen. Hij betreft hierbij het Comité PB of, indien er geen Comité PB werd opgericht, de vakbondsafvaardiging.

Welke afspraken maken?

De werkgever zorgt ervoor dat een procedure wordt opgesteld voor de contactopsporing in de onderneming. Hij maakt hierover de nodige afspraken met de arbeidsarts van de interne of de externe dienst PB. Ook het personeel moet op de hoogte worden gebracht van de gemaakte afspraken. Zo weet iedereen wat er gebeurt wanneer een collega of het contactcenter een besmetting meldt en een eventuele test of quarantainemaatregel wordt opgelegd.

Meer weten?

- Je kan de volledige verklaring van de sociale partners lezen op de website van BeSWIC (het Belgisch kenniscentrum over welzijn op het werk): https://www.beswic.be/sites/default/files/public/content/download/files/NL/verklaring_sp.pdf
- De huidige procedure van Sciensano vind je op https://covid-19.sciensano.be/sites/default/files/Covid19/COVID-19_procedure_contact_NL.pdf

| Caroline Hielegems
& Kris Van Eyck |

Jaarlijkse vakantie, tijdelijke werkloosheid, degressiviteit en tijdskrediet

Op 7 oktober gaf de Nationale Arbeidsraad (NAR) een unaniem, positief advies over de gelijkstelling van de tijdelijke werkloosheid overmacht voor de jaarlijkse vakantie en de bevrozing van de degressiviteit van de volledige werkloosheid, beiden tot 31 december 2020. Cao nr. 147 inzake werkloosheid voor bedienden werd verlengd tot 31 december 2021, met een minimum supplement van 5,63 euro. In cao nr. 103 inzake tijdskrediet worden de periodes van corona-ouderschapsverlof, corona-tijdskrediet en corona-landingsbanen geneutraliseerd.

Jaarlijkse vakantie

De gelijkstelling van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht voor jaarlijkse vakantie was maar geregeld tot 31 augustus. In de NAR gaven we een positief advies om dit te verlengen tot 31 december 2020. Deze verlenging moet nog uitgevoerd worden door de nieuwe regering, waardoor het nog minstens enkele weken zal aanslepen vooraleer deze verlenging definitief is.

Cao nr.147/148, bevrozing degressiviteit en inschakelingsuitkeringen verlengd

Bij het begin van de crisis sloten we in de NAR cao nr. 147, die als supplement (aanvullend) kader maakt dat ondernemingen zelf geen cao moeten sluiten of een ondernemingsplan opstellen om gebruik te kunnen maken van de schorsing omwille van economische redenen voor bedienden. Deze cao wordt verlengd tot 31 december 2021, waarbij de ondernemingen minstens een supplement van 5,63 euro moeten betalen. Uiteraard blijft het mogelijk om op sector- en ondernemingsvlak andere afspraken te maken. Lees ook het artikel op blz. 8-9.

De bevrozing van de degressiviteit van de volledige werklozen alsook het recht op inschakelingsuitkeringen voor jonge werkzoekenden worden verlengd tot 31 december 2020.

Corona-verloven geneutraliseerd

Cao nr. 103 werd aangepast om de periodes van corona-ouderschapsverlof, corona-tijdskrediet en corona-landingsbanen te neutraliseren voor het gewone tijdskrediet. Dit maakt de opname van een gewoon tijdskrediet en een gewone landingsbaan mogelijk aansluitend op één van de drie coronaverloven.

| Piet Van den Bergh |





Ziekte

Ziek of last na een ongeval? Gelukkig worden heel veel geneesmiddelen en doktersbezoeken bijna 100% terugbetaald.

En dat komt door de sociale zekerheid. Lees hier hoe we daar samen voor zorgen.

Sociale zekerheid zorgt voor minder zorgen ACV start campagne rond sociale zekerheid

De sociale zekerheid speelt een belangrijke rol in ons leven. Wie daaraan durfde twijfelen, werd de voorbije coronamanden met zijn neus op de feiten gedrukt. Dankzij onze zeer toegankelijke en betaalbare gezondheidszorg kreeg iedereen die ziek werd de beste behandeling. Door de tijdelijke werkloosheid werd vermeden dat bedrijven overgingen tot massale ontslagen. Coronaderschapsverlof bood oplossingen aan ouders die met een lockdown van scholen werden geconfronteerd. Het ACV organiseert dit najaar een grote campagne om iedereen aan te moedigen zorg te dragen voor deze kostbare bondgenoot. Want zonder dit sociaal vangnet zaten duizenden mensen zonder inkomsten, uitweg of houvast.

We komen allemaal haast dagelijks in contact met de positieve effecten van de sociale zekerheid. Werkloosheid, pensioenen, terugbetaling van medische kosten, geboorteverlof en ouderschapsverlof, ... De sociale zekerheid is overal. Maar we beseffen het vaak niet meer. Dat bleek ook al uit bevragingen die het ACV deed. De campagne 'Sociale zekerheid zorgt voor minder zorgen' brengt via heel herkenbare situaties in beeld op welke momenten de sociale zekerheid, gevisualiseerd als een groen personage, ons bijstaat. Radiospotjes op Radio 2, Studio Brussel en MNM (23 oktober tot 1 november), een campagne op sociale media (27 oktober tot 23 november), affiches (die we in het volgende nummer van Vakbeweging inpinnen en waarmee je dan zelf aan de slag kan) en de website www.onzesocialezekerheid.be tonen hoe onmisbaar onze sociale zekerheid is.

Campagne is nodig

De sociale zekerheid is van ons allemaal: werkgevers en werknemers dragen er allemaal toe bij en dit al meer dan 75 jaar. Elk doet zijn deeltje in het zakje, iedereen is beschermd. We dragen dan ook allemaal samen de verantwoordelijkheid om ze te verdedigen en sterk te houden. Om er in elke fase van ons leven of bij onvoorziene situaties een beroep op te kunnen doen. Toch staat de sociale zekerheid geregeld onder druk vanuit de politiek. Te vaak wordt de sociale zekerheid afgeschilderd als een begrotingspost waarop best kan bespaard worden, en niet als een investering in de toekomst van mensen. Het is uiteraard geen toeval dat vooral rechts-liberale partijen de brede sociale zekerheid willen afbouwen. Zo kunnen de privéverzekeraars, die veel geld verdienen aan allerlei aanvullende verzekeringen, meer klanten binnenrijven. Het grote verschil is natuurlijk dat onze sociale zekerheid er voor iedereen is. Terwijl privéverzekeringen enkel toegankelijk zijn voor wie zich dat kan veroorloven. Wat dat voor gevolgen heeft, zie je bijvoorbeeld in Amerika. Om te voorkomen dat deze praktijken overslaan naar België is het draagvlak voor een stevige en breed toegankelijke sociale zekerheid heel belangrijk. En vandaar dus deze campagne.

In het volgende nummer van Vakbeweging vind je de vier campagneaffiches. Gebruik ze. Hang ze op je syndicaal prikbord,... En deel de posts die het ACV verspreidt via Facebook. Meer info over de campagne: www.onzesocialezekerheid.be

| David Vanbellinghen & Valentine De Muylder |



(Tijdelijke) werkloosheid

Ben je net ontslagen of tijdelijk werkloos? Gelukkig heb je recht op een werkloosheidsuitkering.

En dat komt door de sociale zekerheid. Lees hier hoe we daar samen voor zorgen.



Alvast de illustraties die je zal terugvinden op de affiches en de banners.



Tijds krediet

Kindje op komst? Gelukkig hebben mama en papa recht op moederschapsrust, geboorteverlof en ouderschapsverlof. Een meer dan welkome hulp... Ook op andere zorgmomenten trouwens.

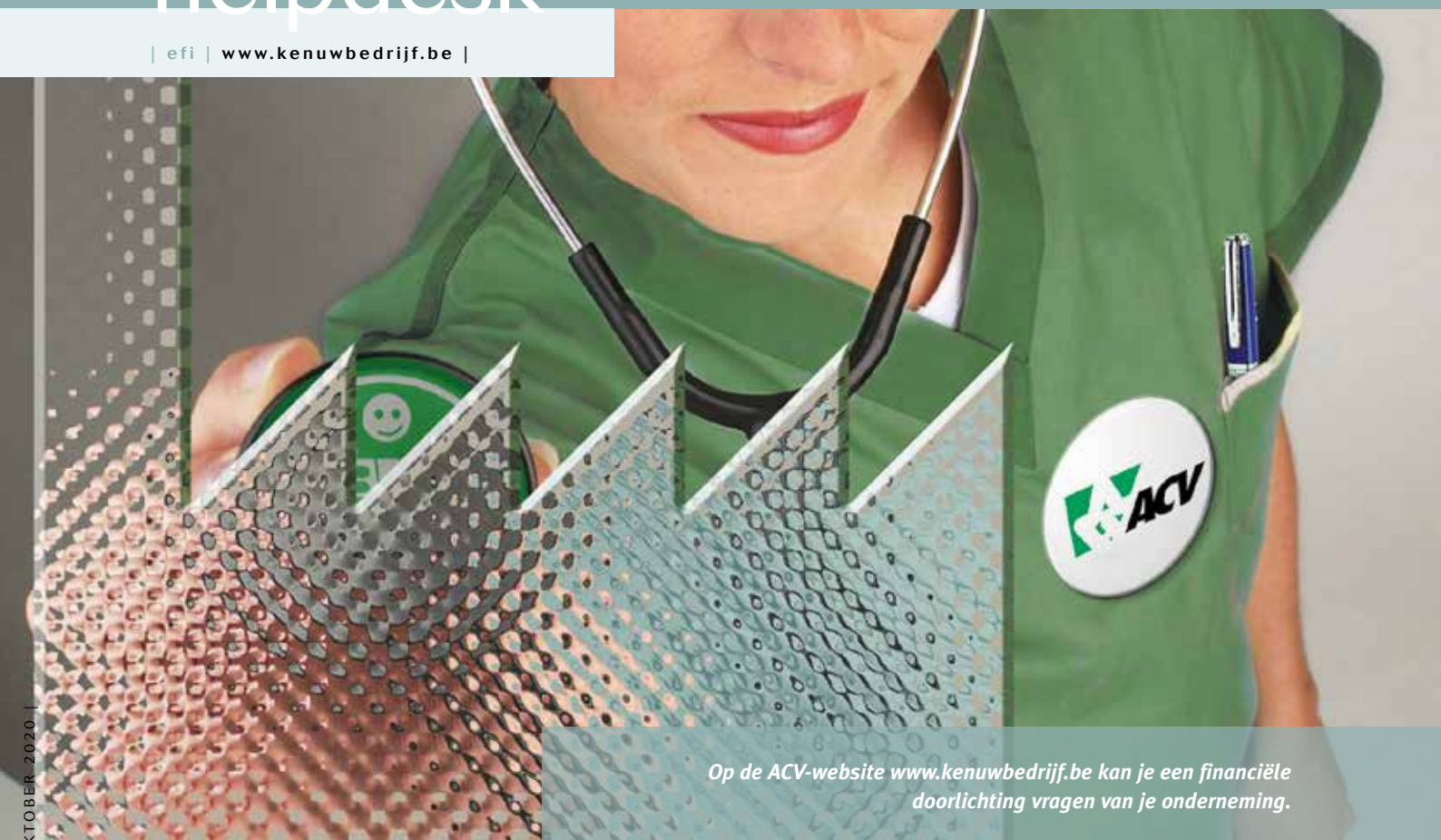
En dat komt door de sociale zekerheid. Lees hier hoe we daar samen voor zorgen.



Pensioen

Gestopt met werken? Dankzij een goed pensioen moet je op beide oren kunnen slapen. Zodat je gerust kan leven, zorgen en genieten.

En dat komt door de sociale zekerheid. Lees hier hoe we daar samen voor zorgen.



Op de ACV-website www.kenuwbedrijf.be kan je een financiële doorlichting vragen van je onderneming.

Bezorgd om de toekomst van je onderneming? Vraag een financiële doorlichting!

ACV-leden en -militanten kunnen bij het ACV een gratis rapport opvragen over de financieel-economische situatie van hun onderneming. Vooral voor militanten in ondernemingen zonder ondernemingsraad is dit een interessante service van het ACV. Op aanvraag krijg je een rapport op basis van de gegevens van de jaarrekeningen: hoe evolueerde(n) de omzet, de winst, de investeringen,... Als je bezorgd bent om de toekomst van je onderneming en dus je job en die van je collega's, is het belangrijk dat je daar een goed zicht op hebt. Er is wel een grote maar... de jaarrekeningen geven in de meeste gevallen de situatie tot en met 31 december vorig jaar, nog vóór er dus sprake was van de coronacrisis. Toch geeft die situatie een idee van de gezondheid van de onderneming en van de mate waarin ze de huidige moeilijke periode kan overbruggen ... of niet.

Voor welke ondernemingen?

Het ACV kan een rapport aanleveren voor de 400.000 Belgische ondernemingen en vzw's die hun jaarrekening (verplicht) neerleggen bij de Nationale Bank. Scholen, mutualiteiten, OCMW's en instellingen uit de overheidssector hebben die verplichting niet, en daarom kunnen we hiervan geen rapport bezorgen. Ook van banken en verzekeringen en van ziekenhuizen en rusthuizen die een apart schema van jaarreke-

ning mogen gebruiken, kunnen we meestal geen rapport bezorgen.

Als je ondertussen in je ondernemingsraad of Comité PB de gegevens hebt gekregen van het laatste boekjaar, dan kunnen we die ook opnemen in het rapport. Je moet dan de gegevens van het laatste boekjaar intikken in een Exceltabel die het ACV je bezorgt. Dan worden die cijfers mee opgenomen in het vergelijkende rapport en heb je een up-to-date overzicht.

Welk rapport kan je aanvragen?

Je kunt kiezen uit drie rapporten. Bij elk rapport krijg je een bijhorende uitleg bij de gebruikte grafieken en begrippen:

- een beknopt rapport van acht bladzijden, het minirapport (handig voor ACV-leden);
- een uitgebreide versie van het bovenstaande rapport, het midirapport; je krijgt een aparte toelichting van de gebruikte termen (handig voor ACV-militanten);
- Een finalyserapport of maxirapport: dit is een uitgebreide versie waarbij de tabellen en grafieken samen met de uitleg van de gebruikte termen worden weergegeven (handig voor ACV-militanten).



Hoe vraag je een rapport aan?

- Ga naar www.kenuwbedrijf.be en klik op 'vul het online aanvraagformulier in', vervul hier de gegevens.
- Om je een efi-rapport te kunnen bezorgen, moet je het ACV de exacte juridische naam van je onderneming bezorgen.
- Als je daar niet zeker van bent, geef dan het ondernemingsnummer door (nummer met notatie xxxx.xxx.xxx, voorafgegaan door 'BTW' of 'BTW BE'). Zo vinden we de exacte juridische naam.
- Als je het ondernemingsnummer van je onderneming toch niet kan achterhalen, bezorg ons dan het correcte adres van de maatschappelijke zetel, een aanduiding van de activiteiten, de omvang van de tewerkstelling,... Dan proberen we op basis van die gegevens de juiste jaarrekening uit de databank te filteren.
- Hou je lidnummer bij de hand als je het formulier invult.
- Extra militantservice: als je het laatste jaar wil aanvullen, sturen we je na ontvangst van de aanvraag nog een Excelbestand waarin je de meest recente gegevens kunt invullen. We bezorgen je dan het meest actuele rapport.

Rapport binnen de week

We doen ons best om je het gevraagde rapport binnen de week te leveren. En we bezorgen meteen ook een kopie aan de vakbondssecretaris(sen) die je onderneming opvolg(en)t en aan de efi-deskundigen van je verbond en centrale. Naargelang de afspraken die in je verbond en centrale werden gemaakt, kan je ook bij hen terecht voor individuele of collectieve informatie over dit rapport en de financieel-economische situatie van je onderneming.

www.kenuwbedrijf.be

| Frank Cosaert |

Beschermingsuitkering voor niet-toeleidbare werkzoekenden

Vanaf 1 oktober staat de RVA in voor een nieuwe uitkering: de 'beschermingsuitkering' voor niet-toeleidbare werkzoekenden. Die kwam er op aandringen van het ACV.

We gaan even terug in de tijd: eind 2016 dreigden 3700 werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid of met een medische of psychische problematiek (MMPP) hun recht op een inschakelingsuitkering en op aangepaste trajectbegeleiding te verliezen. Het ACV voerde stevig actie, met onder meer een bezoek aan toenmalig minister van Werk Kris Peeters op 7 november 2016. De minister verleende toen uitstel én beloofde een structurele oplossing met een beschermd statuut in de werkloosheid. In mei 2019 keurde de regering een koninklijk besluit goed dat personen die door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling als niet-toeleidbaar worden erkend, een beschermingsuitkering toekent met hetzelfde bedrag als de inschakelingsuitkering die ze daarvoor ontvingen.

Screening door bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling

Om recht te hebben op de beschermingsuitkering moet de rechthabende op een inschakelingsuitkering erkend worden als 'niet-toeleidbaar' vóór de einddatum van het recht op een inschakelingsuitkering en een specifiek of aangepast traject hebben gevolgd. Wordt erkend als 'niet-toeleidbaar' de werkzoekende die de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Actiris, FOREM of ADG) erkent als iemand die te maken heeft met een combinatie van psychologische, medische en sociale factoren die zijn gezondheid en/of zijn sociale of professionele integratie ernstig aantasten, waardoor hij niet in het normale economische circuit of in het kader van al dan niet bezoldigd aangepast of omkaderd werk kan werken. Rechthebbenden op een werkloosheidsuitkering kunnen ook als 'niet-toeleidbaar' worden erkend (als de voorwaarden zijn vervuld) gedurende een periode van twee jaar (vernieuwbaar). De rechthebbenden op een werkloosheidsuitkering die als niet-toeleidbaar worden erkend, blijven die werkloosheidsuitkering ontvangen op voorwaarde dat ze positief deelnemen aan het specifieke begeleidingsproces dat de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling aanbiedt. De niet-toeleidbare werkzoekende is vrijgesteld van de verplichting om actief op zoek te gaan naar werk tijdens de periode waarin hij als niet-toeleidbaar is erkend.

Keep a close watch

Het ACV zal er op toezien dat deze structurele oplossing correct wordt toegepast. De werkzoekendenwerkingen van het ACV kregen signalen van leden die door de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling niet langer erkend werden als niet-toeleidbaar en daardoor hun recht op een beschermingsuitkering mislopen. In de gaten te houden dus...

| Khadija Khourcha & PVL |



Vlaams ACV en ESF investeren in opleidingsloodsen op de werkvloer

Op het Vlaams ACV-congres over 'De nieuwe werkvloer' vroegen we 'opleidingsloodsen' op de werkvloer aan te stellen om werknemers te informeren en te adviseren over hun rechten en plichten op het vlak van opleiding, vorming en loopbaanbegeleiding. Dankzij financiële steun van het Europees Sociaal Fonds start het Vlaams ACV nu een project om op basis van buitenlandse ervaringen zulke opleidingsloodsen op te leiden.

Arbeidsorganisatorische innovaties en digitalisering, maar ook de doorstart na de coronacrisis scherpen de nood aan om- en bijscholing aan. Het opleidingsveld biedt een ruime waaier aan keuzemogelijkheden rond diverse vormen van opleidingen en opleidingsverstrekkers. Maar de ondersteuningsinstrumenten waarop je als werknemer een beroep kan doen om opleidingen te volgen zijn vaak nog onvoldoende gekend. Ook de stap zetten om een opleiding te volgen is niet evident. Sensibiliseren en gericht informeren is dus nodig. Zoals sherpa's mensen gidsen en zo vermijden dat er een verkeerde route wordt genomen, zouden 'opleidingsloodsen' of 'opleidingssherpa's' op de werk-

vloer mensen op weg kunnen zetten. Ann Vermorgen, nationaal secretaris ACV: "Opleidingsloodsen of -sherpa's oriënteren, ondersteunen en moedigen werknemers aan om deel te nemen aan beroepsopleidingen. Ze zijn hun gids bij individuele loopbaan- en opleidingsvragen. Als tussenpersoon tussen werknemers, de werkgever en derden zoals vormings- en opleidingsinstellingen, zetten zij werknemers aan om zich bewust te worden van hun individuele loopbaanbelangen en zich professioneel verder te ontwikkelen volgens hun eigen noden en ideeën." Bij de onderhandelingen over een VESOC-vormingspact (2017) werd dankzij het ACV de idee van opleidingsloodsen opgenomen als vorm van 'flankerend beleid'. Recente SERV-adviezen over levenslang leren (zie <https://www.serv.be/serv/levenslangleren>) vermelden het als een belangrijke schakel in het tot stand brengen van een cultuur rond levenslang en levensbreed leren.

Opleidingsloodsen, het werkt!

In andere landen (Groot-Brittannië, Ierland, Duitsland, enkele Scandinavische landen, Zwitserland) bewezen experimenten met zulke opleidingsmentors dat dit werkt. Zo ondersteunen 40.000 *learning representatives* in Engeland op jaarbasis

250.000 werknemers bij hun opleidingen. IG Metall in Duitsland schakelt *educational mentors* in. Ann Vermorgen: "De menselijke coachende aanpak van deze mentors is belangrijk. Ze zijn een laagdrempelig aanspreekpunt, want ze staan midden en onder de mensen op de werkvloer. Ze hebben een vertrouwensband, kennen de competenties en de context van het bedrijf en kunnen dus leernoden en leervragen beter inschatten en helpen verwoorden. Ze spreken de taal van de werkvloer. In het SHERPA-project zullen we, met steun van het Europees Sociaal Fonds, buitenlandse ervaringen met opleidingsloodsen op werkvloeren inventariseren. Om op basis daarvan na een vormingsprogramma zelf ook opleidingsloodsen op werkvloeren in te zetten. Uiteindelijk doel is een beroepskwalificatie te ontwikkelen en te laten inschalen, zodat werknemers (vertegenwoordigers) via het Vlaams opleidingsverlof kunnen worden opgeleid tot opleidingsloods."

Vooronderzoek gestart

Ondertussen loopt een vooronderzoek. Daarin worden contact gelegd met de goede praktijken uit het buitenland. Het plan is om webinars te organiseren waar zij hun ervaringen kunnen delen. Samen met onze vormingsvzw AWW en de vormingsvzw's van ACV-CSC METEA, ACV BIE en ACV Voeding en Diensten werken we een vormingsprogramma uit.

Wil je meer weten over het SHERPA-project? Mail naar innovatief@acv-csc.be met SHERPA als onderwerp.



| Peter van der Hallen |

Opleidingsloodsen oriënteren, ondersteunen en moedigen werknemers aan om deel te nemen aan beroepsopleidingen.



© Shutterstock

ESF
INVESTEERT IN
JOUW TOEKOMST


Europese Unie

 **Vlaanderen**
is werk

Checklist coronaproof fysiek stemmen

Je werkgever is verantwoordelijk voor de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van zijn/haar werknemers. Hij/zij is verplicht om preventiemaatregelen te nemen zodat iedereen veilig en gezond kan werken, en in het geval van de sociale verkiezingen, veilig kan stemmen. In deze checklist vind je alvast een aantal aspecten waarop je werkgever zeker moet letten om dit mogelijk te maken.

Stemmen in het stemlokaal

- ☐ **Openingsuren** moeten ruim genoeg zijn, zodat de stemming gespreid kan verlopen.
- ☐ **Het aantal kiezers per stemlokaal** moet beperkt zijn.
- ☐ Organiseer de **wachtrij** zodat **1,5m afstand** kan worden gehouden. Breng eventueel markeringen aan.
- ☐ Vraag aan de kiezers om voor het betreden van het stemlokaal de **handen te ontsmetten**.
- ☐ Maak, indien mogelijk, gebruik van **aparte in- en uitgangen**.
- ☐ Het stemlokaal moet **goed geventileerd** worden.
- ☐ Er moet **voldoende ruimte** zijn tussen de **stembokjes**.
- ☐ **Materiaal** moet regelmatig worden **gereinigd**. Denk aan potloden, schermen, stembokjes,... Dit geldt dus zowel voor stemmen op papier, als stemmen op een stemcomputer.
- ☐ Bij stemmen op papier mogen kiezers **geen eigen schrijfmateriaal** gebruiken. Dit kan ertoe leiden dat een stem gelinkt wordt aan een kiezer en deze stem ongeldig wordt verklaard. De werkgever kan wel voor elke kiezer eenzelfde persoonlijk potlood voorzien.

De leden van het stembureau

- ☐ Zorg voor een **goede handhygiëne**. Voorzie bijv. persoonlijke desinfecterende handgels.
- ☐ Zorg ervoor dat de leden van het stembureau **voldoende afstand** kunnen houden van elkaar en van de kiezers. Lukt dit niet (altijd), draag dan een mondkmasker.
- ☐ **Verdeel de taken** zodat de leden van het stembureau zich niet te vaak moeten verplaatsen in het lokaal.
- ☐ Bij het tellen van de stemmen en het opstellen van het PV zal het moeilijk zijn afstand te houden. Draag dan een **mondkmasker**.

Instructies voor de kiezers

Zorg ervoor dat de kiezers duidelijke instructies hebben over:

- ☐ De te respecteren **afstand van minimaal 1,5m**.
- ☐ De **hygiënemaatregelen**, zoals het ontsmetten van de handen en het reinigen van de stembokjes.
- ☐ Het dragen van een **mondkmasker**.



Getuigen bij sociale verkiezingen: garantie voor sociale democratie

Zoals elke verkiezing moeten sociale verkiezingen op een correcte en eerlijke manier verlopen. Het is de rol van de getuigen om er op toe te zien dat dit ook zo is.

Om de sociaaleconomische democratie in de onderneming te garanderen is het essentieel dat de verkiezing van de werknemersafgevaardigden op een correcte en onpartijdige manier kan gebeuren. De wet legt de krijtlijnen vast om dit te doen, maar die worden niet altijd gerespecteerd, soms ongewild. De getuigen van de vakbonden hebben dan ook een belangrijke rol. Zij zien in naam van hun vakbond toe op het goede verloop van de sociale verkiezingen in hun onderneming. Opdat de getuigen goed voorbereid zijn op hun rol van toezicht, voorziet het ACV een specifieke vorming en stelt hen het 'Getuigenboekje 2020' ter beschikking. Die brochure is een leidraad voor de controle van de kiesverrichtingen en de verwerking van de resultaten.

Modaliteiten en voorwaarden voor de aanduiding van de getuigen

Elke representatieve werknemersorganisatie heeft het recht om een effectieve getuige en een plaatsvervanger aan te duiden voor elk stembureau. Deze getuigen worden uiterlijk 70 dagen na de aankondiging van de datum van de sociale verkiezingen in de onderneming (X+70) aangeduid. Afhankelijk van de verkiezingsdatum vindt de aanduiding plaats tussen 27 oktober en 9 november 2020. De getuigen moeten werknemers zijn en ze moeten worden gekozen uit de kandidaten voor de sociale verkiezingen. Elke vakbond bepaalt in welk stembureau de getuige zijn opdracht vervult. De getuige moet dus niet noodzakelijk getuige zijn in het kiescollege van zijn categorie (een bediende kan dus bij-

voorbeeld getuige zijn in het kiescollege van de arbeiders). Elke vakbond moet zijn getuigen op de hoogte brengen van hun aanduiding en hen terzelfdertijd laten weten voor welk stembureau ze zijn aangeduid. De betrokken vakbonden moeten ook aangeven aan de werkgever welke personen ze als getuige aanduiden voor de dag X+70.

Toezien op goede gang van zaken van de kiesverrichtingen

De hoofdtaak van de getuige bestaat er in er op toe te zien dat de sociale verkiezingen op een correcte en eerlijke manier verlopen. De getuige maakt geen deel uit van het stembureau, dat is samengesteld uit een voorzitter, secretaris en vier bijzitters. De getuigen hebben dus geen verantwoordelijkheid wat de kiesverrichtingen betreft en ze hebben geen enkele beslissingsbevoegdheid binnen het stembureau. De getuigen hebben wel het recht om opmerkingen te maken en de onregelmatigheden die ze vaststellen te laten registreren. De getuigen kunnen zich niet rechtstreeks tot de kiezers richten, wel tot de voorzitter van het stembureau.

Dit recht om opmerkingen te laten noteren bij het proces-verbaal is het belangrijkste wapen van de getuige. Het PV is immers de officiële vaststelling van de kiesverrichtingen. Bij betwistingen is het PV het belangrijkste bewijs. Als de validiteit van de stemverrichtingen wordt gecontesteerd, dan wordt in eerste instantie teruggesproken naar het PV en de bemerkingen die erbij werden gemaakt. Het ACV dringt er dan ook op aan dat getuigen ten volle gebruik maken van hun recht om opmerkingen te maken en dat alle onregelmatigheden die de getuige vaststelt worden genoteerd in het proces-verbaal. Als

de voorzitter weigert om een bemerking van de getuige op te nemen in het proces-verbaal, dan moet de getuige hiervan akte nemen en vervolgens zijn vakbond hiervan op de hoogte brengen.

Resultaten controleren: een essentiële taak van de getuige

Het ACV beperkt de rol van de getuigen niet tot het toezicht op de kiesverrichtingen. Het ACV vraagt aan de getuigen ook na te gaan of de door de onderneming geëncodeerde resultaten geen fouten bevatten.

Na afloop van de kiesverrichtingen gaat het stembureau over tot het tellen van de stembiljetten, vervolgens tot de verdeling van de mandaten over de lijsten en de aanduiding van de verkozenen, de plaatsvervangers en de niet-verkozenen. Dit alles moet zorgvuldig worden genoteerd in het daartoe bestemde proces-verbaal, dat aan de werkgever wordt toegezonden. De werkgever is dan verantwoordelijk voor het inbrengen van de officiële resultaten in een elektronische databank van de FOD WASO en het downloaden van het proces-verbaal. De FOD WASO zal de door de werkgever gecodeerde gegevens gebruiken om de verkiezingsresultaten te publiceren.

Wij wijzen nadrukkelijk op deze laatste opdracht van de getuige, die erin bestaat de juistheid van de door de werkgever aan de FOD meegeleverde resultaten te verifiëren. Dit moet snel gebeuren, want in geval van een geschil moet uiterlijk 13 dagen na de terbeschikkingstelling van de resultaten een beroep worden ingesteld bij de arbeidsrechtbank. Deze verificatie is mogelijk op de website van het ACV (www.hetacv.be), enkele uren nadat de werkgever de resultaten heeft gecodeerd. Indien je één of meerdere





“Laat als getuige de onregelmatigheden die je vaststelt registreren in het proces-verbaal en ga na of de resultaten geen fouten bevatten.”
Manon Van Thorre

fouten vindt, kan je ons direct via een link op onze website op de hoogte stellen van de aan te brengen correctie(s). Het is ook mogelijk om deze website te gebruiken om ons de resultaten van je bedrijf of instelling toe te sturen als dat nodig is. Wij zullen deze resultaten vervolgens aan de FOD WASO meedelen. Deze controle lijkt een routineopdracht, maar is het niet, want bij de vorige sociale verkiezingen bevatten 10% van de resultaten die werden overgemaakt aan de FOD WASO fouten.

Rol van de getuige in geval van elektronisch stemmen

De rol van de getuigen bij elektronisch stemmen verschilt niet wezenlijk bij de stemming op papier, maar er zijn wel een aantal extra aandachtspunten. In het geval van elektronisch stemmen wordt het stembureau op precies dezelfde manier ingericht als bij het stemmen op papier. Getuigen van het

hoofdstembureau kunnen getuige zijn van het inbrengen van de definitieve kandidatenlijsten in de elektronische stemsoftware. Deze codering moet vóór de verkiezingen plaatsvinden, idealiter zodra de lijsten definitief zijn, op X+77, zodat ze achteraf niet meer kunnen worden gewijzigd.

Voor de opening van de elektronische stembureaus moeten de getuigen controleren of de leden van het stembureau aanwezig zijn en of het stembureau is opgericht in overeenstemming met wat er is geafficheerd.

De getuigen moeten eerst de schermen of magnetische kaarten controleren die voor het elektronisch stemmen worden gebruikt. De getuigen moeten ook controleren of de schermen in het systeem de verschillende kieslijsten samen met de definitieve kandidatenlijsten weergeven. Het eerste scherm moet een overzicht geven van alle nummers en logo's van de lijsten. Wanneer een kiezer een lijst kiest, moeten de namen van alle kandidaten op die lijst worden vermeld in de volgorde waarin ze worden voorgesteld. Geen enkele kandidaat mag een voor- of nadeel ondervinden van de manier waarop de lijsten op het scherm worden gepresenteerd.

De getuigen moeten er ook voor zorgen dat het systeem niet toestaat dat er een ongeldige stem wordt uitgebracht. Als dit het geval is (bijv. gelijk-

tijdig stemmen op meerdere lijsten), moet een bericht de kiezer waarschuwen dat zijn of haar stem ongeldig is en hem of haar uitnodigen om een nieuwe stem uit te brengen. Dezelfde procedure moet worden gevolgd voor kiezers die meer nominale stemmen uitbrengen dan er daadwerkelijk mandaten moeten worden ingevuld.

De getuigen moeten ook de indeling van de voor de stemming gereserveerde ruimten controleren om de geheimhouding van de stemming te waarborgen. Bijv. stemhokjes met gordijnen, computerschermen gericht naar de muur, zodat de kiezers in de zaal de stem van een andere kiezer niet kunnen zien. Er mag ook geen publiciteit te zien zijn in de stemhokjes of op de computers voor een bepaalde lijst. Het is daarom raadzaam om regelmatig de plaatsen te controleren waar de pc's zijn geïnstalleerd en ervoor te zorgen dat er geen logo's of opschriften zijn.

Als alle vakbonden die een kandidatenlijst hebben ingediend en de werkgever overeenstemming bereiken over het onderwerp, kunnen werknemers vanaf hun gebruikelijke werkplek stemmen met behulp van een elektronische tool die is aangesloten op het beveiligde netwerk van het bedrijf (meestal een computer). Deze overeenkomst moet duidelijke regels bevatten over:

- de gebruikelijke werkplekken in het bedrijf (dat kunnen telewerkplekken zijn);
- de maatregelen die de onderneming heeft genomen om het geheim van de stemming te waarborgen en om te voorkomen dat het stemgedrag tijdens de stemming wordt beïnvloed;
- hoe het stembureau goed zal functioneren en hoe de kiezers zullen worden geïdentificeerd.

De specifieke rol die getuigen kunnen spelen in het geval van stemmen op afstand moet in deze overeenkomst worden vastgelegd. Om deze rol te verduidelijken, zou een passende opleiding kunnen worden gegeven.



Naast het 'getuigenboekje' neem je als getuige best ook de 'Praktische gids sociale verkiezingen 2020' van het ACV door en de gecoördineerde wetgeving sociale verkiezingen die de wetgeving over de sociale verkiezingen integraal overneemt, alsook de brochure van de FOD WASO. Je kan ze verkrijgen bij de secretaris van de centrale die je onderneming opvolgt of bij de dienst onderneming van je verbond. www.stemacv.be



Pre-coronafoto van Sandy Van Humbeeck, Karin Deprins en Marleen Serrien.
“We zijn onderwijzend personeel in hart en nieren. Maar het is moeilijk
lesgeven door corona en ook de teamspirit lijdt eronder.”

Sociaal overleg bij CKSA

“Covid-19 heeft belang van goed preventiebeleid terug op de kaart gezet”

Alles in het onderwijs is complex: de regels, de organisaties en het overleg. Sandy, Marleen en Karin loodsen Vakbeweging door het sociaal overleg van het Comité Katholieke Scholen Antwerpen (CKSA). Ze vertegenwoordigen voor het COV de personeelsleden in het Comité PB, de ondernemingsraad en het onderhandelingscomité. Het is een hele opgave om het personeel te vertegenwoordigen, zeker in deze coronatijden. Hun werk wordt sterk geapprecieerd, door zowel de collega's als de directie.

Er is genoeg stof voor gesprek in de ondernemingsraad: het gebrek aan personeel, de inwerking en evaluatie van nieuwe collega's, de financiën van de school, ... niet altijd gemakkelijke materie.

“Er is een acuut, zeg maar dramatisch tekort aan personeel in onze scholen. We moeten bijvoorbeeld kleuterleiders inzetten in het basisonderwijs om de gaten te vullen. Dit kan zo niet langer. We proberen beginnende leerkrachten dan ook zo goed als mogelijk

te begeleiden. We hebben een systeem uitgewerkt waarbij beginnende leerkrachten na een eerste negatieve evaluatie toch aan de slag kunnen blijven in een andere scholengemeenschap van het CKSA. Daar voelen ze zich soms beter thuis en lukt het wel. Belangrijk is dat regelingen overal op eenzelfde manier worden toegepast. De evaluatie van leerkrachten zou in elke school op eenzelfde manier moeten gebeuren. We hebben echter geen zicht op het correct toepassen van de gemaakte afspraken. Ook zien we ver-

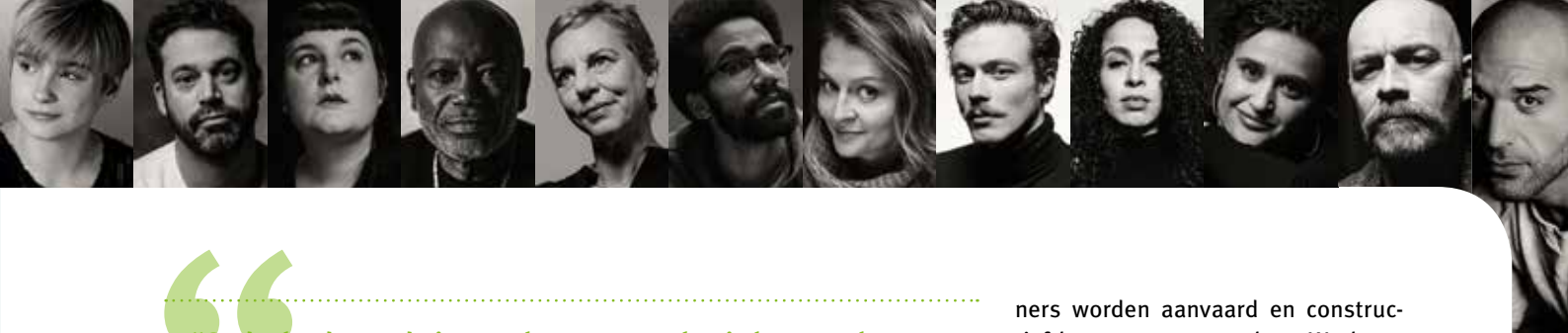
schillen bij het middagtoezicht. De leerkrachten doen dit overal op vrijwillige basis, maar de manier van compenseren verschilt van school tot school.

Een moeilijke opdracht in het sociaal overleg is de opvolging van de financiële informatie. CKSA doet de laatste tijd echt wel de moeite om deze cijfers goed toe te lichten, maar het gesprek hierover blijft toch vaak eenrichtingsverkeer. We hebben nood aan extra begeleiding en opleiding om deskundig hierover mee te kunnen spreken.”

Welzijn is een belangrijk onderwerp voor overleg in de scholen. Het gaat over brandveiligheid, psychosociale risico's en de laatste maanden is Covid-19 het centrale gespreksonderwerp.

“CKSA is zoals elke werkgever aangesloten bij een externe dienst voor pre-





“Ondanks de goed uitgewerkte maatregelen is het voor het personeel emotioneel zeer zwaar werken.”

Sandy Van Humbeeck, Karin Deprins en Marleen Serrien

ventie en bescherming. We hebben interne preventieadviseurs die elk een aantal scholen opvolgen. Het preventiegebeuren wordt voor heel CKSA gecoördineerd door de ‘Gemeenschappelijke Interne Dienst Regio Antwerpse Scholen’ (Gidras). Zij ondersteunen de interne preventieadviseurs, geven veiligheidsopleidingen en staan in voor de opleiding van de vertrouwenspersonen, die in elke school aanwezig zijn.

De uren van de interne preventieadviseurs komen uit het lestijdenpakket en volstaan over het algemeen niet. We zijn al langer vragende partij voor meer uren en daar lijkt nu schot in de zaak te komen. Covid-19 heeft het belang van een goed preventiebeleid terug op de kaart gezet. CKSA is heel snel gestart met de aanpak van de pandemie, een pak vlugger dan de minister. In elke school werden risicoanalyses uitgevoerd en draaiboeken opgemaakt. Het Comité PB werd nauw betrokken bij dit proces. We konden vooraf ons advies geven over de maatregelen. Er is een constante opvolging en bijsturing nodig, want de situatie verandert voortdurend. Er is ook een controle op de uitvoering van de maatregelen. Gidras stuurt spreadsheets naar de scholen, die worden daar ingevuld en vervolgens teruggestuurd voor evaluatie.

Ondanks de goed uitgewerkte maatregelen is het voor het personeel emotioneel zeer zwaar werken. We zijn onderwijzend personeel in hart en nieren. Hoe geef je les wanneer je steeds voldoende afstand moet houden van de leerlingen? Hoe leer je een zesjarige lezen wanneer ze door het mondmasker de mimiek van je gezicht niet zien? Of tijdens de bewaking, met een mondmasker boven de joelende kinderen uitkomen, voorkomen dat de kinderen je te veel aanra-

ken, het missen van de knuffel die zo’n deugd kan doen. Maar ook de teamspirit lijdt eronder. Het dagelijkse babbeltje, het steun zoeken bij elkaar is er vaak niet meer bij. We zitten soms apart onze boterhammen op te eten en af en toe eens samen op café gaan kan niet meer. Ondanks deze problemen blijven we volhouden, zelfs de collega’s met een risico-profiel blijven aan de slag. En kan het niet in de klas dan werken we vanop afstand. Dat de maatregelen nodig zijn is duidelijk. Binnen CKSA zijn al delen van scholen of klassen omwille van besmettingen in quarantaine moeten gaan.”

De sociale verkiezingen staan weer voor de deur. Tijd om de syndicale werking te evalueren en plannen te maken voor de volgende vier jaar.

“Door de sterk verspreide tewerkstelling zijn niet alle scholen vertegenwoordigd in het sociaal overleg en spijtig genoeg is enkel onderwijzend personeel aanwezig, geen arbeiders en geen administratieve krachten. Er bestaat bovendien slechts in de helft van de scholen een vakbondsafvaardiging. We willen daarom werken aan een betere vertegenwoordiging uit de verschillende scholen.

De informatiedoorstroming is van belang bij verspreide tewerkstelling. Die gebeurt via de directies van de verschillende scholen. De doorstroming naar de leerkrachten kan en moet beter. Dit geldt ook voor de naleving van de protocols en de afsprakenkaders. We zouden graag zien dat er een gevolg wordt gegeven bij de overtreding van deze protocols.

Globaal gezien staan we positief tegenover het overleg. We hebben de indruk dat we als volwaardige part-

ners worden aanvaard en constructief kunnen samenwerken. We kaarten schoolspecifieke problemen aan en proberen de in de scholen gelijklopende vragen en problemen te bundelen. We dienen agendapunten vooraf in en krijgen de mogelijkheid en de faciliteiten om voorbereidende vergaderingen te houden. Er wordt echt wel naar ons geluisterd. Wat niet betekent dat we alles binnen halen. Volhouden is de boodschap.”

| Kris Van Eyck |

Identikit CKSA

Het Comité Katholieke Scholen Antwerpen (CKSA) bestaat uit 4 scholengemeenschappen, die 39 scholen en 1000 personeelsleden vertegenwoordigen. De scholen zijn verspreid over Antwerpen, Berendrecht, Zandvliet, Schilde, Malle en Linkeroever. Twee ondernemingsraden zijn actief, één voor de basisscholen en één voor het buitengewoon onderwijs. Er worden twee Comités PB verkozen, maar die vergaderen samen. Daarnaast bestaat er nog een onderhandelingscomité voor de scholengemeenschap.



“Nog meer inzetten op werkbaar werk”

Lu in Herentals moeten we niet voorstellen. Cent Wafers, Petit Beurre, Pim's, Cha-Cha, Bastogne, Grany, Parovita, Vitabis, Prince, Tuc, ... Een willekeurige greep uit het uitgebreide assortiment van de koekjesfabriek, de grootste in Europa. De onderneming maakt nu deel uit van de internationale voedingsgroep Mondelēz. Het zijn de voorbije maanden geen gemakkelijke tijden geweest. Hoe hebben de werknemers van LU de coronacrisis de voorbije maanden ervaren? Dat was onze openingsvraag voor de ACV-kern.

“Bij LU zijn de mensen blijven werken. Er zijn jammer genoeg enkele mensen ziek geworden, maar de fabriek is wel blijven draaien. Dat de fabriek volledig operationeel is gebleven en dat we allemaal gezond en veilig zijn gebleven is gelukt dankzij de inzet van de werknemers en het feit dat de maatregelen van de Nationale Veiligheidsraad goed worden opgevolgd. Met de werknemersafgevaardigden, hebben we er van bij het begin nauw op toegezien dat de nodige veiligheidsmaatregelen werden getroffen. Er is momenteel wel een pak frustratie bij de werknemers over

het zogenaamde ‘transformatieplan’ van de directie. De werknemers hebben er alles aan gedaan om de fabriek in moeilijke tijden recht te houden, maar de directie wil toch verder met haar plannen om te bezuinigen. Zo wil ze bepaalde lijnen met minder mensen doen draaien en is ze van plan om mensen weg te halen van plekken waar de werkdruk nu al zeer hoog ligt. Je kan wel raden dat dit voor veel wrovel zorgt bij de werknemers en voor de nodige strubbelingen in het sociaal overleg. Temeer omdat we nog maar net uit een herstructurering komen. Een tijdje geleden was er een reorganisatie gepland zonder een sociaal plan. Gelukkig hebben we daar als vakbond een stokje voor kunnen steken. Met de Wet-Renault en de SWT-regeling aan onze zijde hebben we toen het maximale kunnen bekomen en directe ontslagen in grote mate kunnen vermijden. Je moet ook weten dat acht jaar geleden de fabriek werd

overgenomen door een Amerikaanse groep. Met die overname kwam ook de typische Amerikaanse cultuur om zoveel mogelijk kosten te besparen. Dat heeft natuurlijk zijn gevolgen. Er wordt (te) weinig geïnvesteerd in nieuw (rollend) materieel. Belangrijke zaken worden niet meer aangekocht maar gehuurd op lease-basis of uitbesteed. Sinds de overname is het eigenlijk elke dag boksen om jobs te behouden. Eén van onze syndicale verwezenlijkingen van de afgelopen jaren is dat we er in geslaagd zijn om in kader van het interprofessioneel akkoord en de sectorale/bedrijfsspecifieke invulling daarvan de loon- en arbeidsvoorwaarden te behouden én hier en daar te versterken.”

Als we een blik op de toekomst werpen, wat ligt er in het verschiet?

“De sociale verkiezingen staan uiteraard voor de deur. Het was raar om die te moeten uitstellen, maar onze ploeg is nog altijd even gemotiveerd om een mooie score te behalen. Zoals reeds gezegd blijft het grote thema voor ons om de goede tewerkstelling te behouden. En tegelijkertijd willen we nog meer inzetten op werkbaar werk. De gemiddelde leeftijd van de werknemers ligt hier aan de hoge kant, maar

“*We hebben een mooie mix van ervaren mensen en nieuwe gezichten.*”
ACV-kern Lu Herentals



Pre-coronafoto van de ACV-kern van LU Herentals, die gemotiveerd is om een goede score te behalen bij de sociale verkiezingen.



er is weinig of geen aangepast werk voor de oudere werknemers. Bepaalde jobs die voorbehouden werden voor een aangepast werkregime zoals kleine herstellingen doen, poetsen etc. werden allemaal uitbesteed.”

**Wat zijn jullie sterke punten?
Waar maken jullie het verschil?**

“Eén van onze sterktes is ongetwijfeld dat de effectieven en de plaatsvervangers als één groep samenwerken. Zoals je ziet hebben we ook een zeer diverse groep militanten, jong en oud door elkaar. We komen nu op met een mooie mix van ervaren mensen en nieuwe gezichten. De jonge mensen kunnen rekenen op de steun en begeleiding van de ervaren collega's. Er is ook een goeie mix vanuit de verschillende afdelingen. Dat zorgt ervoor dat we snel op de hoogte zijn van eventuele problemen. Een bijkomende sterkte is dat we elkaar telkens snel en efficiënt inlichten van zaken die voorvallen op de werkvloer.”

| Fredrik Snoeck |

Identikit Lu Herentals

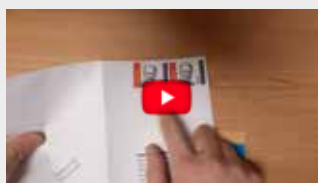
De koekjesfabriek De Beukelaar verhuisde in 1961 van Antwerpen naar Herentals. In 1969 fuseerde De Beukelaar met Parein en werd de General Biscuit Company. In 1977 werd het bedrijf overgenomen door LU. Sinds 2007 maakt LU deel uit van de internationale voedingsgroep Mondelēz International. In Herentals werken zo'n 1000 mensen.



www.stemacv.be



Maak gebruik van het materiaal dat we maakten voor de kiescampagne sociale verkiezingen. Je vindt alles op www.stemacv.be in de militanten-corner. We maakten van onze beeldvorming ook heel wat digitale afgeleiden: een facebook-banner, een e-mailhandtekening, enzovoort. Gebruik die, zeker in deze coronatijden. En pas je Facebook-profielfoto aan met 'Ik stem ACV!'. Klik op 'je profielfoto bijwerken' en dan op 'kader toevoegen'.



Op www.stemacv.be vind je ook instructie filmpjes over hoe stemmen en hoe stemmen per brief.



Maak het verschil, gebruik je stem.

#socialeverkiezingen2020

stemacv.be



Maak het verschil, gebruik je stem

Nog even en het is zover: van 16 tot 29 november worden de sociale verkiezingen georganiseerd, het vierjaarlijkse hoogtepunt van de sociaaleconomische democratie in ons land. De uitslag van deze verkiezingen bepaalt de (her)samenstelling van de ondernemingsraden en Comités PB. In sommige bedrijven zijn ze ook gekoppeld aan de (her)samenstelling van de vakbondsafvaardiging. En de uitslag bepaalt ook de sterkte van het ACV op de hogere overlegniveaus: in de sectoren, regionaal en nationaal.

Het was een wijze beslissing om de sociale verkiezingen uit te stellen tot november. Het is de juiste beslissing om ze nu toch te laten plaatsvinden, coronaproof in het bedrijf zelf, elektronisch of per brief. Ook al zal er in bepaalde bedrijven wellicht uitstel moeten komen (zoals in de horeca) of zal de verkiezingscontext danig anders zijn (zoals in de zorgsector).

Al bij al blijft het wel erg stil rond de sociale verkiezingen. Dat betekent dat er weinig incidenten zijn. Wat goed nieuws is. Maar hopelijk betekent dat niet dat we de aandacht voor de verkiezingscampagnes laten verslappen. Verkiezingen win je niet in de laatste weken, maar je kunt ze wel verliezen in de laatste weken. Laat ons dat niet vergeten. Zet de komende weken dus zeker in de verf wat je met je ACV-kern presteerde de voorbije maanden en jaren. Geef ook aan wat je wil realiseren in de komende periode.

Zet ook in de verf wat het ACV – wij met zijn allen – realiseerde. We hebben een mooi parcours gereden de afgelopen

jaren. We hebben het voortouw genomen in het verzet tegen de rechtse regering. We hebben door onze goedkeuring van het interprofessioneel akkoord vorig jaar verbeteringen kunnen brengen voor heel wat mensen. We stonden er tijdens de coronacrisis. We hebben een reeks gunstige coronamaatregelen voor werknemers kunnen forceren. Het magnifieke akkoord voor het federale zorgpersoneel is onze verdienste.

Het ACV en al zijn geëngageerde militanten maken het verschil voor mensen. Een stem voor het ACV is een stem voor een goed loon, voor een gezonde werkplek en minder stress, voor meer werkzekerheid, meer vrije tijd, voor een duurzame werkplek en een beter woon-werkverkeer. Een stem voor het ACV is een stem voor goede afspraken. Roep je collega's dan ook op om zeker te stemmen bij de sociale verkiezingen. Want hoe meer mensen stemmen, hoe groter de gedragenheid wordt. En overtuig hen om te stemmen op de kandidaten van het ACV. 'Maak het verschil, gebruik je stem' is niet voor niets de baseline van onze kiescampagne.

Marc Leemans
ACV-voorzitter

Marie-H  l  ne Ska
Algemeen secretaris ACV

