



Loonoverleg moet uit keurslijf

3-4

**Overleg in het slop,
Loonnormwet
moet op de schop**

14-15

**#HoldBizAccountable
Help ons bedrijven
verantwoordelijk te houden**

28-30

**Sociale benchmarking
Hoe scoort jouw
onderneming op sociale
criteria?**



inhoud

- 2 INTERPROFESSIEEL OVERLEG 2021-2022
- 2 SOCIALE BENCHMARKING
- 2 CONTACTOPSPORING DOOR ARBEIDSARTS IN DE ONDERNEMING
- 3-4 OVERLEG IN HET SLOP, LOONNORMWET MOET OP DE SCHOP
- 5-6 DE SKI IS THE LIMIT
- 7 CORONA EN BESCHERMING VAN JONGEREN
- 8-9 VACCINATIE COVID-19: WAT MET ESSENTIELE MAATSCHAPPELIJKE EN/OF ECONOMISCHE FUNCTIES
- 10-11 NIEUWE CAO TELETHUISWERK IN NATIONALE ARBEIDSRAAD
- 12-13 ARBEIDSHOF GEEFT OOK KADERLEDEN VAKBONDSRECHTEN
- 13-15 INBREUKEN OP EFI IN ONDERNEMINGSRADEN EN COMITES PB
- 14-15 HELP ONS BEDRIJVEN VERANTWOORDELIJK TE HOUDEN
- 16-17 2021: WAAR STAAN WE MET DE STRIJD TEGEN CONFLICTMINERALEN?
- 18-21 EU-VK-PARTNERSCHAPSAKKOORD: EEN GOED INSTRUMENT VOOR EEN GELIJK SPEELVELD?
- 22-23 NIEUWE NMBS-TARIEVEN EN INVOERING BRUPASS XL VANAF 1 FEBRUARI 2021
- 24-27 DE 'BEVRIJDE ONDERNEMING'..., JA, MAAR BEVRIJD VAN WAT?
- 28-30 SOCIALE BENCHMARK ONDERNEMINGEN. HOE SCOORT JOUW ONDERNEMING OP SOCIALE CRITERIA?
- 31 ACTIE VOOR VERBOD OP KERNWAPENS IN BELGIË
- 32 "OOK AFGEVAARDIGDEN KUNNEN REKENEN OP ISA"



Interprofessioneel overleg 2021-2022

In het artikel 'Overleg in het slop, Loonnormwet moet op de schop' op de volgende bladzijden lees je hoe moeizaam de onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord voor 2021-2022 verlopen. Een interprofessioneel akkoord (IPA) is een kaderovereenkomst die elke twee jaar onderhandeld wordt in de Groep van 10. Die wordt gevormd door de toponderhandelaars van de werkgeversorganisaties en de vakbonden. Een IPA is geen collectieve overeenkomst in de strikt juridische zin van het woord, maar vormt het onderhandelingskader of de basis voor verdere besprekingen in de sectoren en in de ondernemingen. Als vakbond zijn we grote voorstander van dit interprofessioneel overleg. Het zorgt voor meer solidariteit onder werknemers, minder grote verschillen tussen sectoren en aandacht voor kwalitatieve thema's in het sociaal overleg zoals telewerk, mobiliteit, vorming, ...

Alle info rond het IPA (wat is een IPA, waarom is het belangrijk, actualiteit, ...) verzamelden we op www.hetacv.be/ipa



Sociale benchmarking

Nu we toch over de ACV-website bezig zijn. Ga zeker naar de tool 'sociale benchmarking', te bereiken via <https://www.hetacv.be/rekentool/sociale-benchmarking>. Je kan nagaan hoe je onderneming scoort in vergelijking met andere ondernemingen uit je sector of je regio op basis van een aantal sociale kenmerken zoals de gemiddelde personeelskost per werknemer, het aantal uitzendkrachten, de investeringen in opleiding, de loonkloof man en vrouw, ... Je leest er verderop in deze Vakbeweging meer over op blz. 28-30.

Contactopsporing door arbeidsarts in de onderneming

In Vakbeweging nr. 931 schreven we dat de sociale partners van de Hoge Raad Preventie en Bescherming op het Werk wensten dat de arbeidsarts een duidelijke, coördinerende rol zou krijgen in de procedure van contactopsporing in de onderneming. Op 21 januari 2021 werd hierover in het Staatsblad een koninklijk besluit gepubliceerd. We roepen iedereen op om met de werkgever een procedure op te stellen over contactopsporing in de onderneming. Maak de nodige afspraken met de arbeidsarts en zorg ervoor dat de collega's op de hoogte zijn van de gemaakte afspraken. Zo weet iedereen wat er gebeurt wanneer een collega of het contact center een besmetting meldt en een eventuele test of quarantainemaatregel wordt opgelegd. Wanneer het voor de arbeidsarts niet mogelijk is om de contactopsporing te doen, laat dit dan niet over aan de werkgever maar laat het contact center zijn rol spelen. De werkgever mag geen medische gegevens van het personeel verwerken.

colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanlooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Eindredactie: Patrick Van Looveren en Donatienne Coppieters

Foto cover: Patrick Holderbeke

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon



© Mine Dalemans

De maximale marge voor loonstijgingen is volgens het secretariaat van de CRB op basis van de Loonnormwet 0,4%. Voor een minimumloner betekent dat acht euro bruto per maand.

Overleg in het slop, Loonnormwet moet op de schop

Je kreeg het al binnen via andere media: het interprofessionele overleg zit in het slop. Voor een groot deel omwille van de vermaledijde Loonnormwet. Die moet op de schop. Want die verstikt het overleg. Gelukkig zit het interprofessionele overleg niet over de gehele lijn in het slop.

IPA in het slop

Sommigen hadden nog gehoopt op een redelijke marge voor de cao-onderhandelingen voor 2021-2022. Maar daar stak het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) een stokje voor. Dat moet om de twee jaar op basis van de Loonnormwet een maximale marge voor de cao-onderhandelingen bepalen. Hoeveel mag de loonkost per uur maximaal stijgen in 2021-2022, gegeven ook de stijging (of eventueel daling) van de loonkost per uur in de buurlanden? Met deze keer enorm veel moeilijkheden om dat exact te berekenen. Omdat de statistieken door de coronacrisis totaal tilt slaan. In het beste geval waren er de statistieken van de nationale banken. En daarmee bricoleerde de CRB nu een cijfer van 0,4% in zijn rapport van 14 januari. Meer mag het niet zijn bovenop de toepassing van de index en de barema's. Peanuts dus.

Een aalmoes van 0,4%? Voor een minimumloner ongeveer acht euro per

maand en dan nog bruto? Op die basis een interprofessioneel akkoord (IPA) afsluiten? Vergeet het. Dat hebben de vakbonden zo uitdrukkelijk gezegd aan de werkgevers. En nadien ook aan de regering. Met dan veel verongelijkt theater aan werkgeverskant. Terwijl ze vooraf goed wisten dat zo'n platte haring niet zou braden. Dat theater was eerder bedoeld als signaal aan de regering: waag het niet een eurocent meer toe te laten. Wat dat betreft kunnen de werkgevers voorlopig gerust zijn. De regeringsonderhandelaars hebben indertijd geen akkoord kunnen vinden over een aanpassing van de Loonnormwet. En de regering wil voorlopig ook niet de vingers branden aan dit heikele dossier, dat ze ver van zich af tracht te houden. Zonder versoepeling van de wettelijke dwangbuis. En aanvankelijk zelfs zonder enige poging om te bemiddelen. Waarbij ze zich ook kan verschuilen achter de wet. Want die geeft de sociale partners twee maanden de tijd om er uit te geraken, na publicatie van het technisch verslag. Dus tot 14 maart. Wat opnieuw tot

twee maanden impasse dreigt te leiden. Met intussen toenemende vragen over de eindeloopbaanmaatregelen. Want nieuwe landingsbanen of verlengingen ervan beneden de 60 jaar zijn sinds 1 januari niet meer mogelijk. Terwijl het vanaf 1 juli zonder verlengingen gedaan is met een deel van de SWT-regelingen. In Le Soir van 23 januari gaf PS-voorzitter Paul Magnette een eerste voorzet om de situatie te deblokken. Minister van Werk Dermagne (ook PS) zou kunnen bemiddelen. En de regering zou ook zonder wetwijziging met een soepelere administratieve interpretatie kunnen komen. Benieuwd wat het wordt.

Welvaartsvastheid in het slop

Ook de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen zit in het slop. Omdat de werkgevers dat zijn blijven koppelen aan het IPA en in het bijzonder de loonnorm: geen vooruitgang voor de niet-actieven zolang er geen harde afspraak is over de loonnorm voor de actieven. En omdat de regering ook dat dossier voorlopig van zich afhoudt. De drie ministers voor sociale uitkeringen (Vandenbroucke voor arbeidsongeschiktheid, Dermagne voor werkloosheid en Lalieux voor pensioenen en



Er ligt een voorstel op tafel voor een vermindering van de patronale bijdragen voor de beschutte werkplaatsen en de helpt daarvan om te zetten in werkgelegenheid (via de sociale Maribel).

“kleine vergoedingsregeling”). Als sociale partners staan we te kijken op zoveel *politique politicienne*. In dergelijke dossiers lijkt de nieuwe regering geen haar beter. Eén troost: het is een overgangsregeling tot 31 december. Wat ons als sociale partners de mogelijkheid geeft met betere ideeën te komen.

Los, sociaal eindje van de taxshift

Goed overleg was er ook over een los eindje van de taxshift. De regering-Michel had in het kader van haar groot plan van 2016 voor de vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid 50 miljoen opzijgezet voor een extra voor de non-profit en de beschutte werkplaatsen vanaf 2020. Maar ze had het vier jaar lang vertikt daar invulling aan te geven. Waardoor het geld voor 2020 verloren is gegaan. Frank Vandenbroucke, de minister van Sociale Zaken heeft dit op onze vraag gelukkig heropgenomen, voor invoering (met terugwerkende kracht) vanaf 1 januari. Voor de non-profit lag vroeger al een concreet plaatje voor, dat nu wordt uitgevoerd. Voor de beschutte werkplaatsen was nog discussie nodig. Vandenbroucke kwam af met een eenvoudig voorstel om de patronale bijdragen te verlagen. In overleg met ACV BIE, verantwoordelijk voor de beschutte werkplaatsen, hebben we voorgesteld om, zoals in het verleden, opnieuw de helpt om te zetten in werkgelegenheid (via de sociale Maribel). De andere sociale partners zijn gevolgd. Als nu ook de regering wil volgen...

Zo is er ook goed overleg lopende over diverse andere coronagebonden dossiers, andere dan het coronatelewerk. Daarover meer op blz. 5-6. Goed betekent niet: rimpelloos. Verre van. Maar er blijft voorlopig de wil om ergens samen te landen. En dat is vandaag al heel wat.

bijstand) maakten zich al een paar keer sterk door een deadline te voorzien voor het overleg over de welvaartsvastheid. Eerst 15 november. Dan 15 december. Dan 13 januari. Maar nu ook die 13 januari verstreken is, geven ze voorlopig alweer niet thuis. Omdat ze ook goed weten dat dan de poppen aan het dansen gaan binnen de regering. Waar de liberale partijen blijven dansen naar de pijpen van de werkgevers en de zelfstandigen. We gaan niet zeggen dat er in het overleg geen vooruitgang was. Voor arbeidsongeschikten is er quasi een akkoord, zowel voor ziekte, invaliditeit, arbeidsongeval als beroepsziekte. Idem voor de bijstandsuitkeringen. Maar voor pensioenen en werklozen zitten we nog ver van elkaar. En elke militant met onderhandelingservaring weet dat er maar een akkoord is over een deel als er een akkoord is over het geheel.

Coronatelewerk eindelijk omkaderd

Om maar te zeggen, de sfeer in de twee grote tweejaarlijkse dossiers voor het interprofessionele overleg zit onder het vriespunt. Met een regering die aarzelt tussen te komen. Dat dreigde zich al snel door te zetten in andere dossiers. Gelukkig konden we de kou daar wat buiten houden.

In de Nationale Arbeidsraad zijn we blijven proberen te komen tot een aanvullende regeling voor het vele telewerk ingevolge de coronacrisis voor bedrijven zonder goede afspraken

daarover. Op een bepaald ogenblik leek dat een *mission impossible*, maar uiteindelijk is dat rond geraakt. Meer daarover op blz. 10-11.

Ook een doorstart voor het sociaal-cultureel verenigingswerk?

Er was ook goed overleg bezig over het verenigingswerk. Ter herinnering: het Grondwettelijk Hof had op onze vraag de wetgeving vernietigd van de regering-Michel over het bijklussen voor verenigingen, zonder belastingen, zonder sociale bijdragen en zonder enige sociale bescherming. De sociale partners hadden samen voorgesteld voor bepaalde activiteiten een oplossing te zoeken via de bestaande RSZ-regeling voor beperkte niet-commerciële activiteiten (art. 17 van het RSZ-KB, voor de *connaisseurs*).

Wat deed de nieuwe regering? Die vernietigde wet toch voor één jaar van stal halen met een aantal aanpassingen, zij het beperkt tot de sportverenigingen. Dat las je in een vorige Vakbeweging. Wat doet ze nu? Zonder enig overleg met de sociale partners aan de sociaal-culturele sector beloven dat er snel een uitbreiding komt van die wet. De nadruk lijkt daarbij te liggen op de amateurkunsten, al dreigt het ook ruimer te gaan. In de pers was sprake van dirigenten van zangkoren of regisseurs van amateurtheater. Wat nog vreemder is, omdat voor artistieke prestaties al een specifieke regeling bestaat bij de RSZ (opnieuw voor de *connaisseurs*: de

| Chris Serroyen |

De ski is the limit

“Als het dag wordt vragen we ons af

wanneer zien we ooit licht in deze eindeloze nacht?

Elk verlies dat we dragen,

is een zee waar we door moeten waden.

We trotseerden de buik van het beest.”



© Shutterstock

Zo begon het gedicht ‘The Hill We Climb’ (de heuvel die we beklimmen) van de indrukwekkende Amanda Gorman op de inauguratie van Joe Biden op 20 januari. Met dat beest bedoelde ze niet zozeer het COVID-19-virus. Maar je moest er onwillekeurig aan denken. De coronanacht lijkt inderdaad soms eindeloos. Skiën in de krokusvakantie zit er niet in dit jaar. Vandaar onze flauwe woordspeling in de titel.

Verstrenging, geen versoepeling

De regering had al eerder beslist dat de maatregelen om de pandemie in te dijken tot 1 maart zouden gelden. Al zette ze de deur op een kier om op het Overlegcomité van 22 januari eventueel te versoepelen. Althans in de mate dat de besmettingen en ziekenhuisopnames onder controle konden blijven. Vrij snel werd duidelijk dat daar niet moest op worden gerekend. Omdat teveel mensen rond het jaareinde hun laars (of skibot, zo je wil) laptten aan de aanmaning om niet af te reizen naar het buitenland, op gevaar af de nieuwe varianten van het COVID-19-virus binnen te brengen.

En zo werd het op 22 januari geen versoepeling, maar een verstrenging:

- tot 1 maart een verbod op niet-essentiële reizen;
- wie terugkeert van het Verenigd Koninkrijk, Zuid-Afrika of Zuid-Amerika moet tien dagen verplicht in quarantaine in plaats van zeven;
- wie positief test op COVID-19 moet tien dagen in isolatie;

- in Vlaanderen in het secundair onderwijs in de week vóór het krokusverlof enkel digitaal onderwijs.

Er was al een tijdje sprake van een eventuele heropening van de kapsalons, schoonheidszorgen en andere contactberoepen. Het Overlegcomité besliste echter die kwestie uit te stellen tot 5 februari. Met de toevoeging dat het niet eerder zal zijn dan 13 februari. En dat zoiets enkel maar te overwegen is als het aantal besmettingen en hospitalisaties onder controle blijft, zonder daar nog een cijfer op te plakken. En dat het hoe dan ook moet worden gekoppeld aan strengere hygiënenormen.

Aankondigingspolitiek

Al een tijdje werd verwacht dat de regering die verlengde gestrengheid opnieuw zou beantwoorden met een reeks sociaaleconomische steunmaatregelen. Kennelijk is dat politiek nog niet rijp, toch niet als deze tekst naar de drukker gaat. Al is de aankondigingspolitiek al volop bezig. Minister

van Middenstand Clarival zwaaide op Twitter al met een mogelijke verlenging van het dubbele overbruggingsrecht voor zelfstandigen, inmiddels ook al uitgebreid tot de horeca die op afhaal of thuislevering is omgeschaald. Minister van Werk Dermagne van zijn kant kondigde op televisie al een premie aan voor de werkgevers van de zwaar getroffen reissector.

Telkens opnieuw moeten we de regering eraan herinneren dat er in dit land ook werknemers zijn die zwaar zijn getroffen en dat die ook steun verdienen. Tegen dat deze Vakbeweging in de bus valt weten we hopelijk meer. In elk geval hebben de sociale partners via het Beheerscomité van de RVA al samen gevraagd dat het stelsel van de coronawerkloosheid voor tijdelijk werklozen zou worden verlengd na 31 maart. Het ACV heeft bij de regering nog diverse andere voorstellen op tafel gelegd, ook voor wie door volledige werkloosheid wordt getroffen.

Ontslaggolf gestart

Nog beter is volledige werkloosheid te voorkomen. Daarom hebben we er al bij herhaling op aangedrongen dat ook voor 2021 voor bedrijven in herstructurering of in moeilijkheden een gereedschapskist klaar staat om naakte ont-

slagen te vermijden. Niet enkel via de klassiekers van SWT en tijdelijke werkloosheid, maar ook via formules van individuele en collectieve arbeidsduurvermindering. Net voor Kerstmis kregen we daarin de steun van de werkgevers via de Nationale Arbeidsraad (NAR). Die zagen toen ook al de bui hangen dat we snel na nieuwjaar met een golf van collectieve afdankingen dreigden geconfronteerd te worden, niet in het minst ook omwille van de Brexit. Wat niet uitbleef. Het begon met 101 aangekondigde ontslagen bij Solvay, maar al snel volgden er 718 bij FedEx en 400 bij Bosch Tienen. Waardoor ook al snel de steun volgde van Dermagne, die hierover nu een principeakkoord wil binnen de regering. Hij heeft de administratie alvast gevraagd teksten klaar te zetten, voor advies door de NAR. Wordt vervolgd. En hopelijk snel. Want de eerste procedures-Renault zijn lopende.

Vaccinatieverlof

Met horten en stoten komt de vaccinatie op kruissnelheid. Begeleid door heel veel politiek gekrakeel. En totaal overgeleverd aan de leveringen van de private prikproducenten. Waarbij we

“Telkens opnieuw moeten we de regering eraan herinneren dat er in dit land ook werknemers zijn die zwaar zijn getroffen en dat die ook steun verdienen.”

Chris Serroyen

als vakbond intussen geconfronteerd worden met drie nieuwe vragen:

- Wie is aan de beurt nadat bewoners van zorginstellingen, zorgpersoneel en personen met een hoog gezondheidsrisico zijn ingeënt? De regering wil dan voorrang geven aan de “kritische functies in essentiële sectoren”. Maar wie zijn dat? En is dat wel wijs?
- Wat met werkgevers die de vaccinatie zelf willen organiseren, naar het voorbeeld van de zorginstellingen of naar wat bedrijven vandaag al doen voor de griepspuit?
- Wat als ik door de overheid wordt opgeroepen voor vaccinatie op een tijdstip dat ik moet werken? Moet mijn werkgever verlof toestaan? En krijg ik mijn loon dan doorbetaald?

De eerste twee vragen lagen voor in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. Meer daarover op blz. 8-9. De derde vraag wil

minister van Werk Dermagne nu beantwoorden door bij wet een recht op betaalde afwezigheid in te voeren, beperkt tot de tijd die nodig is voor de vaccinatie. Dat vaccinatieverlof zou lopen tot eind 2021, waarna nog bij koninklijk besluit verlenging mogelijk is met maximum zes maanden. De NAR moet tegen 5 februari advies geven over het wetsontwerp.

Hopelijk beseffen de werkgevers én de rest van de regering dat het snel moet gaan, opdat er duidelijkheid is tegen dat de vaccinatiecentra opengaan. Opmerkelijk: het wetsontwerp is beperkt tot werknemers. Terwijl er in de bedrijven ook andere statuten zoals leerlingen, stagiairs en IBO'ers rondlopen. Die moeten ook worden geholpen. De wet is in elk geval ook van toepassing op de contractuelen van de openbare sector. Maar daarmee is er nog geen duidelijkheid voor ambtenaren en onderwijzend personeel. Ook die moet snel volgen.

| Chris Serroyen |

Uitzondering quarantaine bij terugkeer uit een rode zone

In het vorig nummer van Vakbeweging kon je een artikel lezen over de mogelijkheid om een lijst op te stellen van essentiële functies die een uitzondering kunnen krijgen op de quarantainemaatregelen na terugkeer uit een rode zone. De werkgever moest over zo'n lijst het akkoord vragen in het sociaal overleg. We verwezen hierbij naar een omzendschrijven op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Dit omzendschrijven verdween ondertussen van de website omdat deze afspraak door de regio's niet omgezet werd in wetgeving. De uitzonderingsmaatregel is met andere woorden niet wettelijk en het heeft dus geen zin om hierover nog afspraken te maken in het sociaal overleg. We roepen op om niet in te gaan op vragen van de werkgever voor een akkoord over de lijst van essentiële functies.

De voorgestelde maatregel dat essentiële functies een uitzondering kunnen krijgen op de quarantainemaatregelen na terugkeer uit een rode zone werd niet omgezet in wetgeving en is dus niet wettelijk.



Het is cruciaal dat alle werknemers en dus ook de jongeren die in de onderneming aan de slag zijn de preventiemaatregelen strikt naleven.

Corona en bescherming van jongeren

Ook in deze coronatijden zijn heel wat jongeren aan het werk in alle sectoren: met een leerovereenkomst, als stagiair, als jobstudent, ... De welzijnsreglementering hecht terecht veel belang aan de veiligheid en gezondheid van jongeren tijdens het werk. We roepen op om in het sociaal overleg extra aandacht te hebben voor de bescherming en begeleiding van jongeren.

In de Codex over het welzijn op het werk worden jongeren als een aparte werknemerscategorie behandeld. En dat is ook logisch. We weten dat jongeren meer dan andere werknemers slachtoffer zijn van arbeidsongevallen en we moeten ook absoluut vermijden dat ze op jonge leeftijd blootgesteld worden aan gezondheidsrisico's. Werkende jongeren hebben nog veel te leren, ze zitten vaak nog op de schoolbanken, hebben per definitie weinig werkervaring en zijn meestal nieuw in hun werkomgeving. Ze zijn met andere woorden weinig vertrouwd met de risico's op het werk en met de maatregelen om zichzelf en collega's te beschermen tegen deze risico's.

Jongeren hebben nood aan begeleiding en we moeten goed nadenken hoe we hen beter kunnen beschermen. Zeker ook in deze coronatijden, met strenge coronamaatregelen en een vaak heel andere manier van werken. Dit vraagt een aanpassing van alle werknemers en deze bijzondere omstandigheden maken het voor jongeren extra lastig tijdens hun eerste werkervaringen.

Gemiddeld gesproken is het risico op ernstige gezondheidsproblemen door een coronabesmetting voor jongeren kleiner dan voor oudere werknemers.

Waarom dan deze speciale aandacht voor jongeren? Wel, de kans blijft bestaan dat bepaalde jongeren wel degelijk ernstige gezondheidsschade oplopen. Dit moeten we tot elke prijs vermijden. Bovendien vormen jongeren mogelijk een risico voor de collega's op het werk en voor hun directe omgeving, thuis en op school. Ze vertonen net zoals veel andere werknemers na een besmetting vaak geen symptomen en kunnen het virus verspreiden zonder dat ze zich hiervan bewust zijn. Het is cruciaal dat alle werknemers en dus ook de jongeren de preventiemaatregelen strikt naleven.

Aan de slag in het Comité PB

We stellen voor om in het sociaal overleg – het Comité PB of de vakbondsafvaardiging wanneer er geen Comité PB bestaat – het gesprek hierover aan te gaan? Het hierna volgende stappenplan is niet nieuw. We zetten gewoon de wettelijke verplichtingen voor de werkgever bij de tewerkstelling van jongeren nog eens op een rijtje.

Stap 1: Bespreek vooraf wanneer en op welke plaatsen in de onderneming jongeren worden ingezet en welke opdrachten ze kunnen uitvoeren. Vooraleer de jongeren aan het werk te zetten, moet de werkgever het advies

vragen van de preventieadviseur en het Comité PB over de nodige maatregelen voor het onthaal en de begeleiding van deze jongeren.

Stap 2: Ga na of de preventiemaatregelen voorzien in de Codex welzijn, de generieke gids en eventueel sectorale afspraken strikt worden toegepast. Hierover moet een schriftelijk positief advies bestaan van de preventieadviseurs en het Comité PB.

Stap 3: Zet een systeem op van continue controle door de hiërarchische lijn van de preventiemaatregelen.

Stap 4: Zie er op toe dat jongeren bij de start van het werk schriftelijke instructies ontvangen over de risico's en de preventiemaatregelen en voorzie indien nodig een aangepaste vorming.

Stap 5: De jongeren moeten werken onder de begeleiding van een ervaren werknemer. Duid deze werknemers vooraf aan en geef hen de nodige instructies en tijd om dit goed te doen.

Stap 6: Bij eventuele coronabesmettingen in de onderneming of de school gebeurt het contactonderzoek naar hoogrisicocontacten door de contactonderzoekers van de overheid of door de arbeidsarts. Zorg ervoor dat de onderneming en ook de school hieraan meewerken en de nodige informatie verstrekken, uiteraard met respect voor de privacy van alle betrokkenen.

| Kris Van Eyck |

Vaccinatie COVID-19: wat met essentiële maatschappelijke en/of economische functies?

De overheid werkte een vaccinatiestrategie uit, met wie wanneer een vaccin krijgt toegediend. De bewoners en het personeel van woonzorgcentra bijten de spits af. Ze worden gevolgd door de zorgprofessionals in ziekenhuizen. Als zevende groep – nog vóór de algemene bevolking aan de beurt is – worden personen met ‘kritische functies in essentiële sectoren’ ingeënt. Wie zijn dat? De overheid vroeg een advies aan de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

De Hoge Raad PB kan enkel een advies geven over de functies in de privésector. Voor het overheidspersoneel (onderwijs, politie,...) wordt de beslissing elders genomen.

Vooraleer deze ‘kritische functies in essentiële sectoren’ of ‘personen met een essentiële maatschappelijke en/of economische functie’ aan de beurt zijn (vermoedelijk in april), zullen er al meer dan 4 miljoen inwoners van België gevaccineerd zijn. In de veronderstelling dat de bevoorrading van de vaccins niet stokt. In de groep van de risicopatiënten, die ongeveer 1,3 miljoen personen omvat, zitten al heel wat werknemers met een onderliggende aandoening (bijv. BMI van meer dan 30, diabetes, long-, nier- en hartziekten, hoge bloeddruk,...). Over hoeveel werknemers het precies gaat, is moeilijk te zeggen. Wel kunnen we er vanuit gaan dat alle werknemers met een onderliggende aandoening die de

kans op een zware infectie met COVID-19 verhoogt, zullen gevaccineerd zijn vóór de algemene bevolking aan de beurt is.

Wie zijn de personen met een essentiële functie?

Het aanduiden van personen met een ‘kritische functie’ is een zeer moeilijke oefening. Intern in het ACV bespraken we het in een werkgroep met o.a. de welzijnsdeskundigen van de ACV-organisaties. Een eenduidig antwoord kwam er niet. Zo vroeg een centrale dat alle arbeiders uit een bepaald paritair comité als essentieel worden beschouwd. Een andere centrale schoof een kwetsbare groep van werknemers naar voor. Er werd ook voorgesteld om te vertrekken vanuit de lijst van essentiële sectoren. En er werd nagedacht over het werken met criteria. Maar wat moeten deze criteria dan inhouden? Houden we rekening met de economische relevantie van een functie? Of met het aantal contacten op minder dan 1,5 meter die een werknemer heeft per dag? Bijkomende vraag is hoe en door wie de functies die aan deze criteria voldoen zullen bepaald worden: gebeurt dit in de paritaire comités of in de onderneming zelf? Je merkt het, geen makkelijke oefening. Niet binnen het ACV en al zeker niet in het overleg met de andere sociale partners.

Op 15 januari nam een delegatie van de taskforce vaccinatie van de overheid deel aan een vergadering van de Hoge Raad PB. Op het moment dat de

vraag aan de Hoge Raad PB werd gesteld om essentiële functies te definiëren (in december) ging men er in de taskforce vanuit dat er minder vaccins ter beschikking gingen zijn. Ondertussen heeft België meer vaccins kunnen bemachtigen, wat de vraag om prioriteit te geven aan essentiële functies minder relevant maakt. De taskforce gaf ook aan dat de groep van essentiële functies zo beperkt mogelijk moet zijn, anders is er geen sprake meer van prioritering. Bij het bepalen van deze groep moet er ook rekening worden gehouden met administratieve (bijv. oproeping) en logistieke aspecten (transport vaccins). Momenteel worden de arbeidsartsen ingeschakeld voor de vaccinaties van het zorgpersoneel. Voor de rest van de campagne ligt hun rol nog niet vast (zie verder).

Standpunt Hoge Raad PB over de essentiële functies

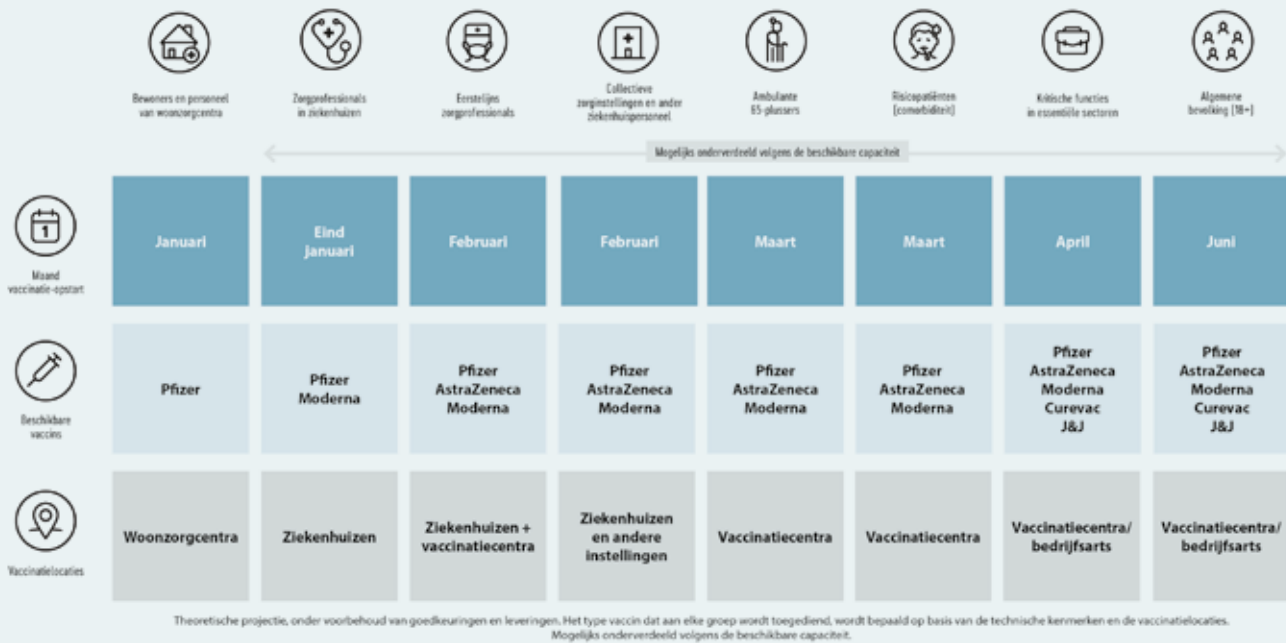
Alle leden van de Hoge Raad PB zijn het er over eens dat zo snel zoveel mogelijk mensen moeten worden gevaccineerd. Er is ook consensus dat voorrang geven aan bepaalde beroepsgroepen binnen de huidige context niet aangewezen is. Normalerweise zal er immers geen belangrijk tijdsverschil bestaan tussen de start van de toediening van de vaccins bij eventuele prioritaire groepen en de start van de toediening van de vaccins bij de rest van de bevolking (weliswaar in de veronderstelling dat een ruime hoeveelheid vaccins beschikbaar zal zijn en blijven). Het introduceren van prioritaire vaccinaties binnen werknemers- of andere beroepsgroepen zou ook een (te) grote extra werklast meebrengen en op organisatorisch vlak (te) ingewikkeld worden om uit te rollen en te beheersen. Het identificeren van eventuele bijkomende prioritaire groepen zou bijzonder veel discussie teweegbrengen (niet enkel tussen de



© Paul Corbeel

Bepalen welke functies essentieel zijn is geen makkelijke oefening. De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk spreekt zich voorlopig dan ook niet uit.

VACCINATIE IN BELGIË: FASEPLAN



Meer info op www.info-coronavirus.be
Informatie van het Commissariaat COVID-19.



sociale partners, maar ook in de ondernemingen of binnen de sectoren), om het even of het gaat om het identificeren van cruciale functies in ondernemingen, dan wel van prioritaire sectoren. Als op een bepaald moment evenwel zou blijken dat de beschikbaarheid van vaccins beperkter is dan tot nog toe wordt aangenomen of indien er andere onvoorziene omstandigheden zouden opduiken, zal de Hoge Raad PB alsnog zeer snel samenkomen en advies geven over een eventuele voorrang voor bepaalde groepen werknemers.

De Hoge Raad PB beklemtoonde nog dat de vaccinatiestatus geen invloed kan hebben op de maatregelen inzake quarantaine die momenteel gelden. Ook de huidige preventiemaatregelen ter voorkoming van virusverspreiding zullen sowieso gehandhaafd moeten blijven om te voorkomen dat de gevaccineerde en de niet-gevaccineerde populatie ongelijk behandeld zouden worden, en in elk geval totdat er voldoende immuniteit is bereikt in de bevolking.

De Hoge Raad PB deed ook een oproep aan alle regeringen om een coherente vaccinatiestrategie vast te leggen. Hoewel er momenteel voor de publieke sector nog geen essentiële functies zijn vastgelegd, vraagt de Hoge Raad PB dat de functies die desgevallend voor die sector worden vastgelegd, ook gelden voor de privésector (bijv. brandweer).

Over de rol van de arbeidsarts

De Hoge Raad PB geeft er de voorkeur aan om de vaccinatie van werknemers in te kantelen in de globale vaccinatiestrategie van de bevolking, en dus de vaccinatie te laten plaatsvinden in de

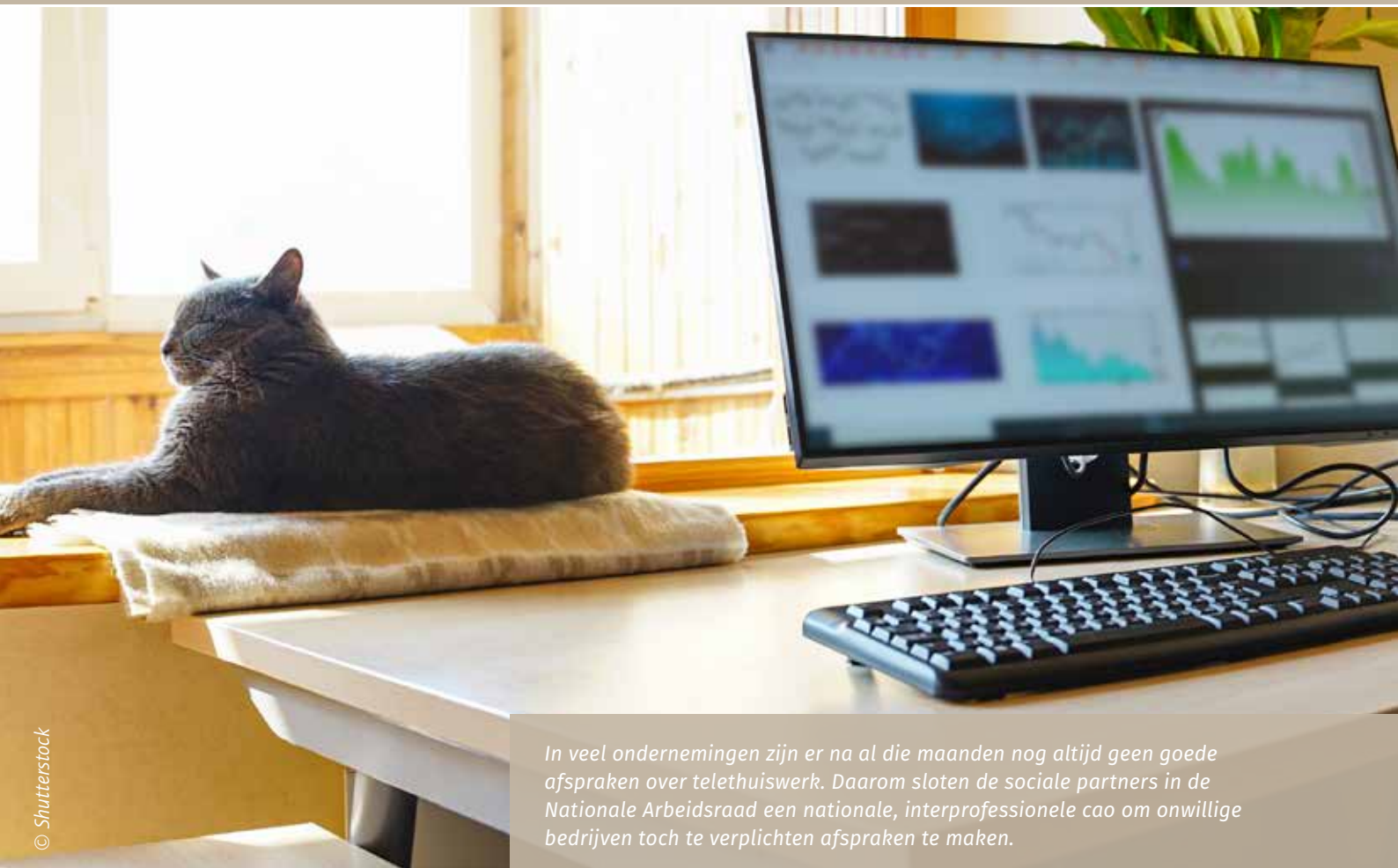
vaccinatiecentra. Dit is logistiek makkelijker te organiseren en het zorgt er voor dat er tussen bedrijven geen concurrentie ontstaat over de vaccins. Wanneer de vaccinatiecentra ontorekend zouden zijn, staan de sociale partners in de Hoge Raad PB er wel voor open om de arbeidsartsen en verpleegkundigen van de externe diensten in te schakelen. Aangezien dit de uitvoering van hun gebruikelijke, wettelijke taken in het gedrang zou brengen vraagt de Hoge Raad wel dat ze hierbij wordt betrokken mocht dit worden overwogen.

| Caroline Hielegems |

Meer info over vaccinatie COVID-19

Voor meer info over de COVID-19-vaccinatie(strategie) verwijzen we naar:

- de FAQ op www.info-coronavirus.be.
- de website van het Federaal Agentschap voor geneesmiddelen en gezondheidsproducten (FAGG) – www.fagg.be
- de website van het (Vlaams) Agentschap Zorg en Gezondheid <https://www.laatjevaccineren.be/ziektes/covid-19>



© Shutterstock

In veel ondernemingen zijn er na al die maanden nog altijd geen goede afspraken over telethuiswerk. Daarom sloten de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad een nationale, interprofessionele cao om onwillige bedrijven toch te verplichten afspraken te maken.

Nieuwe cao telethuiswerk in Nationale Arbeidsraad

In de Nationale Arbeidsraad sloten de sociale partners een nieuwe cao af over telethuiswerk. De cao bevat een duidelijk kader waarbinnen op ondernemingsvlak minimaal afspraken moeten worden gemaakt inzake het verplichte of aanbevolen telethuiswerk tijdens de COVID-19-pandemie. Het Nationaal Bestuur van het ACV gaf op 26 januari groen licht voor de ondertekening van de cao, wat daags nadien gebeurde. De cao trad op diezelfde dag, 27 januari, reeds in werking.

Occasioneel of niet?

Sedert het begin van de door de regering opgelegde coronamaatregelen rijst de vraag naar de omkadering van het telethuiswerk als gevolg van deze maatregelen. Is dit het door de Wet wendbaar werkbaar werk (nauwelijks) geregelde occasionele telewerk, of gaat het om het betere, door cao nr. 85 van de Nationale Arbeidsraad geregelde vrijwillige telewerk? Juristen noch linguïsten raken het eens: hoewel het huidige telewerk bezwaarlijk als “inci-

denteel en niet op regelmatige basis” gelabeld kan worden waardoor het niet onder de Wet wendbaar werkbaar werk valt, duikt in discussies evenzeer het argument op dat het huidige telewerk niet vrijwillig is, waardoor het evenmin onder cao nr. 85 zou kunnen vallen. In de Nationale Arbeidsraad kwam er consensus om dit uit te klaren, al verloren we veel tijd met de afspraak *hoe* dit moest gebeuren. Uiteindelijk konden we de werkgevers overtuigen dat het statuut van het

telethuiswerk bij cao uitgeklaard moest worden, en niet door een vrijblijvend advies of een aanbeveling.

Pandemie-cao

De nieuwe cao is van toepassing op het door de overheid aanbevolen of verplichte telethuiswerk om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. De cao wordt gesloten voor bepaalde duur tot 31 december 2021. We hopen van ganser harte dat het virus tegen dan in de kiem is gesmoord, waardoor een eventuele verlenging niet aan de orde hoeft te zijn. De cao wil voornamelijk ondernemingen die nog geen degelijke omkadering hebben voor het telethuiswerk, dwingen hierover nu afspraken te maken. Deze

moeten minimaal aan de nieuwe cao voldoen, al staat er niets in de weg om meteen grondigere afspraken te maken die ook nadien bij vrijwillig, structureel thuiswerk blijven doorwerken.

Afspraken die vóór 1 januari 2021 werden gemaakt in ondernemingen, blijven buiten schot. Daarop is deze cao niet van toepassing. Het gaat daarbij zowel om cao's, als om individuele afspraken en telewerkpoliticies. Een onderneming moet daarbij wel kunnen aantonen dat dergelijke individuele afspraken met alle werknemers werden gemaakt, en dat 'de policy' effectief met respect voor het sociaal overleg tot stand kwam. Nieuwe individuele afspraken vallen wel onder het toepassingsgebied van de cao. Grotere ondernemingen met nieuwe indiensttredingen vanaf 1 januari 2021 hebben hierdoor uiteindelijk geen andere keuze dan de nieuwe cao toe te passen.

Gelijke behandeling

Net zoals in cao nr. 85 die het vrijwillige telewerk regelt, stelt ook deze cao het principe van gelijke behandeling met de situatie waarin de werknemers effectief in de onderneming werken, voorop. Loon en arbeidsvoorwaarden moeten dezelfde blijven, idem voor de arbeidsduur. Ook de werklast en eventuele resultaatsgebonden criteria moeten dezelfde blijven. Het telethuiswerken mag dus geen alibi zijn voor ondernemingen om de werklast te verhogen of criteria van evaluatie te verzwaren.

De modaliteiten van de arbeidsduur en de bereikbaarheid van de betrokken werknemers tijdens de werkdag kunnen via specifieke afspraken geregeld worden in functie van het telethuiswerk. Dergelijke afspraken kunnen ofwel individueel met alle betrokken werknemers, ofwel via collectieve

arbeidsovereenkomst ofwel via telewerkpoliticies met respect voor het sociaal overleg op ondernemingsniveau, gemaakt worden. Een werkgever mag dus niet zomaar zelf een policy uitwerken.

Apparatuur en kosten

Inzake arbeidsduur en bereikbaarheid zijn deze afspraken facultatief. Wel verplicht zijn afspraken over het ter beschikking stellen van de nodige apparatuur en de nodige ondersteuning door de werkgever, alsook over de tenlasteneming door de werkgever van eventuele hard- of software waarvoor de werknemer zelf heeft gezorgd (denk aan een eigen pc). Ook over de bijkomende telefoon- of internetkosten (bijvoorbeeld om vlot te kunnen videoconferencen) moeten afspraken over de tenlasteneming door de werkgever worden vastgelegd.

Uiteraard kunnen in het overleg met de werkgever ook over andere kosten afspraken worden gemaakt, maar de cao legt dit niet op.

Welzijn

Het luik welzijn verplicht de werkgever om de telethuiswerkers grondig te informeren over de preventiemaatregelen die de onderneming neemt om de risico's verbonden aan het telethuiswerk tegen te gaan. Daarbij moet onder andere gewezen worden op de correcte inrichting van de werkpost en het belang van een degelijk scherm, maar evengoed op de psychosociale risico's verbonden aan het telewerk. De namen en contactgegevens van de betrokken preventiediensten moeten ook worden meegedeeld, met de vermelding dat de werknemer de mogelijkheid heeft spontaan de preventieadviseur-arbeidsarts te raadplegen.

Communicatie werknemersvertegenwoordigers met werknemers

Ten slotte konden we niet enkel het principe in de cao opnemen dat de werknemersvertegenwoordigers het recht behouden om in een context van telethuiswerk met de werknemers te communiceren, maar dit ook concreet maken: de werkgever moet namelijk de nodige faciliteiten ter beschikking stellen aan de werknemersvertegenwoordigers om dit recht effectief te kunnen uitoefenen. Dit kan bijvoorbeeld via een intranet of via e-mail, waarvoor de werkgever de nodige tools ter beschikking moet stellen. We hopen alvast dat dit laatste de invoering van een degelijke telethuiswerkregeling op ondernemingsvlak kan ondersteunen.

| Piet Van den Bergh |



Telewerk
Ook op jouw werkvloer?



Het ACV stelde onlangs nog een brochure voor over telewerk. Je vindt de brochure 'Telewerk: ook op jouw werkvloer?' tussen het aanbod brochures in de militantenzone op www.hetacv.be. De brochure is uitsluitend digitaal beschikbaar, in het Nederlands en het Frans.

Nog vragen over telewerken?
Contacteer de Dienst
Onderneming van het ACV via:
Dienst.Onderneming@acv-csc.be

Arbeidshof geeft ook kaderleden vakbondsrechten

Op 13 januari 2021 heeft het Arbeidshof van Antwerpen bevestigd dat kaderleden niet geweerd mogen worden uit de vakbondsafvaardiging en het sociaal overleg op de werkvloer. Ondanks een eerder arrest uit 2014 bleven bedrijven, met name uit de chemiesector, weigeren hieraan gevolg te geven.

Eén van de ondernemingen die het arrest uit 2014 steevast met de voeten bleef treden, was 3M uit Zwijndrecht. Hier botsten kaderleden telkens op de onwil van de werkgever om afspraken te maken over thema's die hen aanbelangen zoals loon of een preventief stress- en burn-outbeleid.

Na jarenlange vruchteloze pogingen tot overleg stapte het ACV naar de rechter om deze discriminatie te stoppen en de discriminerende cao-bepalingen die een onderscheid maken tussen kaderleden en bedienden nietig te verklaren. ABVV en ACLVB sloten zich bij ons aan. Uiteindelijk bevestigde het Arbeidshof onze stelling dat kaderleden niet mogen worden uitgesloten als kiezer of kandidaat bij de verkiezingen voor de vakbondsafvaardiging, noch om het aantal afgevaardigden of de drempel voor instelling van een vakbondsafvaardiging te bepalen. Bepalingen uit de sectorale cao's die kaderleden uitsluiten, werden door het Arbeidshof onwettig verklaard. Een baanbrekend arrest, dat niet kan genegeerd worden of

beschouwd worden als een eenmalige uitspraak in één specifieke situatie in één onderneming. We roepen de werkgevers op om deze uitspraak te respecteren en kaderleden toe te laten tot het sociaal overleg in alle ondernemingen.

Wat voorafging...

In tal van sectoren wordt de oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging beperkt tot de zgn. gebaremiseerde bedienden, die een functie uitoefenen die is opgenomen in de sectorale functieclassificatie. Aangezien kaderleden geen collectieve functieclassificatie hebben worden zij beschouwd als niet-gebaremiseerde bedienden en kunnen ze geen deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging. Op die manier wordt aan kaderleden het recht ontzegd om zich te laten vertegenwoordigen door een vakbond. De voornaamste bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging zijn immers het recht om door de werkgever gehoord te worden en het recht om collectieve

arbeidsovereenkomsten te onderhandelen en af te sluiten. Kaderleden krijgen bijgevolg niet de mogelijkheid om hun belangen collectief te behartigen.

Kaderleden 3M steken nek uit

In 2014 sprak het Arbeidshof van Bergen zich hierover al uit. Het stelde dat het oprichten van een vakbondsafvaardiging behoort tot de vrijheid van vereniging en dat het uitsluiten van kaderleden uit de vakbondsafvaardiging, volgens de cao van de bedienden uit de sector van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209), een discriminatie betekent. Het Arbeidshof van Antwerpen heeft deze rechtspraak nu bevestigd voor wat betreft de bedienden in de scheikundige nijverheid (PC 207) in een zaak tegen 3M Belgium. De credits voor deze gunstige uitspraak komen in de eerste plaats toe aan twee kaderleden van ACV BIE (voorheen ACV Puls) die hun nek uitgestoken hebben. Het was dankzij hun vraag om aangesteld te worden als vakbondsafgevaardigde, dat de bal aan het rollen ging. De werkgever weigerde immers op deze vraag in te gaan, verwijzend naar de sectorale cao die de aanstelling beperkt tot de gebaremiseerde bedienden. Een verzoeningsvergadering in het paritair comité leidde tot een patstelling waardoor de zaak voor de rechter kwam.

Nadat de Arbeidsrechtbank zich onbevoegd verklaard had, kwam de zaak in hoger beroep voor bij het Arbeidshof dat wel de moed had een uitspraak te doen. Het Arbeidshof verklaarde zich bevoegd om uitspraak te doen over de toepassing van de sectorale cao van 4 mei 1999, afgesloten in het PC 207 met betrekking tot de oprichting en het statuut van de vakbondsafvaardiging. Het Arbeidshof vond ook dat de kaderleden die het proces voerden, een persoonlijk en rechtstreeks belang hadden bij de vordering. Zij zetelen weliswaar in de ondernemingsraad, maar via dit orgaan kunnen ze hun professionele belangen

Twee kaderleden van ACV BIE (voorheen ACV Puls) van 3M uit Zwijndrecht spanden een rechtszaak aan omdat ze als kaderleden werden uitgesloten uit het sociaal overleg.



“Het belang van deze uitspraak kan moeilijk overschat worden.”

André Leurs

niet verdedigen. Dergelijke belangenbe-
hartiging is immers voorbehouden aan
de vakbondsafvaardiging.

In strijd met gelijkheidsbeginsel volgens de Grondwet

De belangrijkste overweging van het arrest is evenwel dat de bepalingen van de cao van 4 mei 1999 die kaderleden uitsluiten uit het toepassingsgebied, in strijd zijn met het gelijkheidsbeginsel volgens de Grondwet. Deze bepalingen zijn in strijd met het verbod op discriminatie en bijgevolg zijn ze nietig. Nietigheid betekent dat er geen rekening mee gehouden mag worden (deze voorwaarden bestaan dus niet meer). Het argument van de werkgever dat het toelaten van kaderleden tot de vakbondsafvaardiging, het specifieke loonbeleid voor kaderleden zou uithollen, wordt door de rechter van tafel geveegd. De rechter wijst er op dat het recht op collectief onderhandelen nog altijd betekent dat er akkoorden gemaakt moeten worden. Er zal dus meer evenwicht komen in deze ‘onderhandelings-’ Het voordeel van collectief onderhandelen voorbehouden aan de bedienden met een bepaalde functie, is onredelijk en discriminerend. Bovendien zijn kaderleden ook bedienden die onder het gezag van de werkgever werken, waardoor ze per definitie een zwakkere individuele onderhandelingspositie hebben. Het belang van deze uitspraak kan moeilijk overschat worden. Hoewel de directe gevolgen enkel betrekking hebben op 3M zal ook in andere bedrijven de vraag de kop opsteken om kaderleden op te nemen in de vakbondsafvaardiging. Dit arrest is een belangrijke mijlpaal voor de vakbondsrechten van kaderleden.

| André Leurs |

Inbreuken op EFI in ondernemingsraden en Comités PB

Inspecteurs van de Cel Bedrijfsorganisatie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) zien toe op de toepassing van de wetgeving op de Economische en Financiële Informatie (EFI) in de overlegorganen op ondernemingsvlak. Het jaarverslag voor 2019 werd recent overgemaakt aan de subcommissie van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) die de ‘Informatie door de ondernemingen te verstrekken’ behandelt. Uit het verslag blijkt dat in 2019 954 ondernemingsraden werden gecontroleerd en ook 137 Comités PB. Wat leren de bevindingen?

Ondernemingsraden en EFI

De controles van de ondernemingsraden gebeuren in eerste instanties in nieuw opgerichte ondernemingsraden om hen te begeleiden naar een goede werking. Dit gebeurt vooral in het eerste jaar na de sociale verkiezingen. De jaren nadien wordt getracht zoveel mogelijk actieve ondernemingsraden te controleren. Er worden voornamelijk preventieve controles uitgevoerd. Maar de Cel Bedrijfsorganisatie treedt ook op na vragen van werknemersafgevaardigden. In 33 dossiers kreeg de Cel Bedrijfsorganisatie een vraag vanuit de vakbonden. Soms nemen de inspecteurs ook deel aan een vergadering van de ondernemingsraad.

In 528 van de 954 gecontroleerde ondernemingsraden (55%) stelde de Cel Bedrijfsorganisatie vast dat de verplichte informatie niet werd gegeven zoals het hoort. In de tabel hieronder zie je om welke inbreuken het gaat. In 30,2% van de gevallen gaat het om een overtreding in verband met de verplichte jaarlijkse informatie. In 30 van de onderzochte ondernemingen wordt zelfs helemaal geen jaarinformatie gegeven aan de ondernemingsraad. In 107 ondernemingsraden wordt geen verplichte (bijgewerkte) basisinformatie gegeven en in 112 ondernemingsraden geen periodieke informatie.

Verontrustende cijfers!

	Overtredingen		Geen info	Inhoud	Vorm
Verplichte basisinformatie	272	28,5%	107	159	86
Verplichte jaarlijkse informatie	288	30,2%	30	271	90
Verplichte periodieke informatie	192	20,1%	112	42	44
Trillium	146	15,3%			
Vertrouwelijkheid	4	0,4%			

Bron: verslag van de Cel Bedrijfsorganisatie 2019

Lees verder op blz. 15 >>



© Kristof Vadiño

#HoldBizAccountable

Help ons bedrijven verantwoordelijk te houden

Iedereen kent de vreselijke beelden van onveilige kledingfabrieken die instorten in Bangladesh of de kobaltmijnen in de D.R. Congo waar vele kinderen werken. Anno 2021 worden nog steeds veel producten verkocht op de Europese markt waar mensenrechtenschendingen aan kleven. Wetten die bedrijven verplichten om aan ketenzorg te doen zijn de sleutel om dit een halt toe te roepen. En daarover is goed nieuws te melden. Zowel vanuit Europa als in eigen land.

Bedrijven zijn tegenwoordig over de hele wereld verspreid. Te veel van hen vervuilen het milieu, misbruiken de rechten van arbeiders en vakbonden, stelen land van de inheemse bevolking

of steunen moderne slavernij. En daar komen ze ongestraft mee weg. En wanneer mensen hiertegen reageren worden ze vaak in de gevangenis gegooid, ontslagen of soms zelfs vermoord.

De Europese Commissie besliste vorig jaar om een nieuwe wet te maken die bedrijven verplicht om zorg te dragen voor hun hele keten: Human Rights Due Diligence (HRDD) of verplichte ketenzorg. Hiermee worden bedrijven verantwoordelijk gesteld voor de schade die ze aanrichten of waar ze toe bijdragen, in binnen- én buitenland. Het is een initiatief van de Europese commissaris voor Justitie en landgenoot Didier Reynders.

Breaking | overwinning in de Kamer

Ook in ons land krijgt dezelfde oproep wind in de zeilen. Op 14 januari werd in de Kamer een resolutie goedgekeurd die de Belgische regering aanspoort om actief werk te maken van een regulerend kader om bedrijven te stimuleren mensenrechten te respecteren en schendingen te voorkomen. Een oproep ook om als land hierrond een voortrekkersrol te laten spelen op internationale en Europese fora, om uiteindelijk te komen tot verplichte ketenzorg van bedrijven. Twee

parlementsleden van Ecolo en PS zijn de initiatiefnemers van de tekst. Zij roepen België op om te pleiten voor regelgeving op VN- en EU-niveau en vragen ook dat ons land een eigen nationaal kader ontwikkelt, met andere woorden een Belgische wet. Deze resolutie is een eerste overwinning van het maatschappelijk middenveld dat al tientallen jaren milieurampen en schendingen van mensen- en arbeidsrechten aan de kaak stelt.

>> Vervolg van blz. 13.

Europese campagne

Om te komen tot een gedragen regeling organiseert de Commissie een grote consultatie bij bedrijven, vakbonden, ngo's, milieubewegingen ... en burgers. Iedereen kan zijn of haar stem laten horen tot 8 februari. Nu maakt de Commissie het wel niet makkelijk: de consultatie is ongeveer 30 pagina's lang en best ingewikkeld. Gelukkig heeft het Europees Vakverbond in samenwerking met andere organisaties waaronder *Friends of the Earth* iets slim bedacht. Ze hebben een website ontwikkeld in maar liefst 8 talen, waarop je in enkele klikken de vakbondseisen kan uploaden en naar de Commissie sturen. Onder de slogan #HoldBizAccountable ('hou bedrijven verantwoordelijk') wordt onder meer gepleit voor een sterke betrokkenheid van vakbonden in het HRDD-proces. Om zo zeker te zijn dat bedrijven zorg dragen voor mens en milieu en hiervoor zelfs voor de rechtbank ter verantwoording kunnen worden geroepen. Niet alleen voor hun eigen fabrieken, maar ook voor hun leveranciers en voor de leveranciers van hun leveranciers. Van België tot in Bangladesh en D.R. Congo, de wereld rond.

Doe mee

In België ondersteunen ACV, ACV-Puls, ACV/CSC-METEA, WSM en tal van andere organisaties deze campagne. Ook jij kan mee doen!

Met enkele klikken beïnvloed je wetgeving die zal tellen in heel de Europese Unie en het handelen van miljoenen bedrijven zal beïnvloeden. Hoe meer mensen hier aan deelnemen, hoe groter de kans dat het voorstel van de Commissie effectief tanden heeft. De tijd dringt, laat je stem horen vóór 8 februari en surf naar: <https://www.enforcinghumanrights-duediligence.eu/nl>

| Laura Eliaerts en Jaklien Broekx |

Naast de controle op de EFI-informatie controleren de inspecteurs ook de benoeming en het optreden van de bedrijfsrevisor, de goedkeuring en naleving van het huishoudelijk reglement, de regelmaat van de vergaderingen, de werking van de secretaris van de ondernemingsraad en de verslaggeving, de wijze waarop de werknemers worden geïnformeerd, de samenstelling van de ondernemingsraad en de andere beslissende en adviserende bevoegdheden van de ondernemingsraad.

Uit die controles bleek dat in 2019:

- 2 ondernemingen geen revisor aanstelden, 23 ondernemingen de procedure tot aanstelling van de revisor niet volgden, en in 11 ondernemingen het certificeringsverslag van de revisor ontbrak;
- In 119 (12%) ondernemingen de inspecteurs opmerkingen maakten over de werking van de ondernemingsraad, meer bepaald over het huishoudelijk reglement, de aanduiding van een secretaris of het opmaken van notulen.
- de klachten vanuit de werknemersafgevaardigden net zoals eerdere jaren vooral gingen over de praktische werking van de ondernemingsraad en de informatieverstrekking.

Comités PB en EFI

Ook in de gecontroleerde Comités PB werden inbreuken vastgesteld. In 101 van de 137 gecontroleerde Comités PB (73%) werd de basisinformatie niet of niet correct gegeven. En in 75 ondernemingen (55%) werd de jaarlijkse EFI niet of niet correct gegeven.

| Marie-Paule Vandormael |

Download de CRB-brochures

De CRB stelde al bij vorige rapporten vast dat in meer dan de helft van de gecontroleerde ondernemingen de EFI-informatie onvolledig was of dat de vormvereisten niet nageleefd werden of gewoonweg ontbraken. De CRB besliste daarom – voor een beter begrip – om op zijn website de wetgeving over EFI en de overlegorganen op te nemen. Bijkomend werd – vooral ten behoeve van de werkgevers- en werknemersafgevaardigden van de Comités PB een interessante, korte brochure uitgewerkt. Je vindt dit alles terug op <https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/685/informatie-door-de-ondernemingen-te-verstrekken>

Doe een beroep op de Cel Bedrijfsorganisatie

De Cel Bedrijfsorganisatie van de FOD WASO telt 10 medewerkers: 5 Nederlandstalige inspecteurs, 4 Franstalige inspecteurs en 1 administratieve medewerker. Je kan hen altijd een vraag stellen of bij hen een klacht indienen, via mail op tsw@werk.belgie.be.



Met nieuwe wetgeving wil de EU de invoer van vier specifieke mineralen - tin, tantaal, wolfrام en goud - in Europa beter reguleren. De exploitatie ervan draagt in sommige landen immers bij tot de financiering van gewapende groepen of leidt tot schendingen van de mensenrechten.

2021: Waar staan we met de strijd tegen conflictmineralen?

Hoewel het nieuws de voorpagina's van de kranten niet haalde, was 1 januari de culminatie van een lange strijd van het maatschappelijk middenveld met de inwerkingtreding van nieuwe EU-wetgeving inzake de verantwoorde aanvoer van mineralen. Sinds die datum moeten bedrijven in de EU die mineralen invoeren, officieel aan hun zorgplicht voldoen. Maar wat betekent dit in de praktijk? En wat zal dit werkelijk veranderen in Europa en in conflictgebieden?

Langverwachte wetgeving

Het maatschappelijk middenveld en het Europees Parlement wezen al jaren op het ontbreken van een verplichting voor Europese bedrijven om na te gaan waar de mineralen die zij kopen vandaan komen. Uiteindelijk werd hierover een Europese verordening aangenomen in 2017, die nu in werking treedt. Doel is de invoer van vier specifieke mineralen in Europa beter te reguleren: tin, tantaal, wolfrام en goud (ook bekend als "3TG"). Deze vier mineralen – die op grote schaal worden gebruikt in mobiele telefoons en vele andere hightechproducten – zijn het doelwit omdat de exploitatie ervan in sommige landen bijdraagt tot de financiering van gewapende groepen of leidt tot schendingen van de mensenrechten, met inbegrip van arbeidsrechtenschendingen. De EU wil dat de handel in deze mineralen, die zeer belangrijk zijn voor onze industrie, niet langer voorwerp is

van illegale exploitatie en aanleiding tot conflicten. Met de verordening wil ze ook een einde maken aan het misbruik van plaatselijke gemeenschappen, de plaatselijke ontwikkeling steunen en het vertrouwen van de Europese consument herstellen.

Wat verandert er vanaf 2021?

Bedrijven die een bepaalde hoeveelheid van een van deze vier mineralen in de EU invoeren, moeten nu hun "zorgplicht" uitoefenen, d.w.z. dat zij hun aan- en verkopen voortdurend, proactief en reactief moeten controleren en beheren om ervoor te zorgen dat deze niet bijdragen tot het financieren of aanwakken van gewapende conflicten of andere illegale activiteiten.

Deze plicht is bijzonder relevant voor aanbestedingen uit "conflictgebieden of gebieden met een hoog risico". Het gaat

om gebieden die verzwakt zijn door lopende of recente gewapende conflicten, waar het bestuur of de veiligheid te wensen overlaten of gewoonweg ontbreken, en waar het internationaal recht, met inbegrip van de mensenrechten, voortdurend en systematisch wordt geschonden. Zo wordt bijvoorbeeld het oosten van de Democratische Republiek Congo als een conflictgebied beschouwd. Het ACV werkt nauw samen met de Congolese vakbond CSC Congo en volgt de problematiek mee op.

Belangrijke stap, maar onvoldoende

Hoewel de nagestreefde doelstellingen prijzenswaardig zijn, is het zeer de vraag of de ingezette middelen in verhouding staan tot, of zelfs maar in staat zijn om een blijvende verandering in de situatie teweeg te brengen. Vele organisaties uit het maatschappelijk middenveld die jarenlang ijverden voor de invoering van de wet, zijn teleurgesteld in de inhoud en de draagwijdte van de wet. Het toepassingsgebied is bijvoorbeeld te beperkt. De richtlijn legt alleen strikte verplichtingen op aan actoren aan de onderkant van de bevoorradingsketen, d.w.z. dege-

Opkomen voor rechten van *creuseurs*

“De zelfstandige *creuseurs* – de werknemers die mineralen delven – hebben een hoop problemen.”, zegt de voorzitter van het provinciaal mijncomité van Kolwezi in de Democratische Republiek Congo. “In Mutushi bijvoorbeeld stelt de provinciale regering hen geen geschikt mijnterrein ter beschikking, zodat zij geen inkomen kunnen vergaren. De Congolese vakbond steunt de arbeiders, vertegenwoordigt hen en zoekt samen met de regering naar oplossingen. De vakbond roept op tot nationale en internationale steun om de werknemers in de ambachtelijke mijnbouwsector bij te staan.”

nen die de grondstoffen winnen, verwerken en raffineren of degenen die producten invoeren die nog in het ‘metaalstadium’ zijn. Bedrijven die producten invoeren na dit stadium, d.w.z. als eindproduct, zoals de overgrote meerderheid van de Europese bedrijven, hoeven niet te voldoen aan de verplichtingen van de verordening. Zij worden enkel aangemoedigd om dit te doen, zoals het geval is via de vrijwillige regels die reeds verscheidene decennia bestaan maar tot dusver ondoeltreffend zijn gebleken.

“Het is niet ongevoel dat mijnen zich in afgelegen en ontoegankelijke gebieden bevinden, die worden gecontroleerd of bedreigd door rebellenbewegingen of criminele bendes.”

Jan Franco

Controle moeilijk

Jan Franco, internationaal secretaris van ACV BIE, over de projecten in Afrika. “Jarenlange samenwerking met vakbonden in producerende landen, voornamelijk in Afrika, heeft ons geleerd dat adequaat toezicht houden op de arbeidsomstandigheden en de eerbiediging van de mensenrechten ter plaatse problematisch is. Ondanks de aanzienlijke en lovenswaardige inspanningen van vakbondsmensen, soms met gevaar voor eigen leven, wordt de controle geconfronteerd met aanzienlijke problemen, vooral wat de ambachtelijke en informele mijnbouw betreft. Het is niet ongevoel dat mijnen zich in afgelegen en ontoegankelijke gebieden bevinden, die worden gecontroleerd of bedreigd door rebellenbewegingen of criminele bendes. Waar regeringen de touwtjes in handen hebben, worden zij geconfronteerd met welig tierende corruptie door ambtenaren, politie of het leger. De informele mijnwerkers zijn bovendien wantrouwig tegenover controle en regelgeving. Vakbondsleden, vertegenwoordigers van ngo’s en inspectiediensten worden gezien als een directe bedreiging voor de mijnbouwactiviteiten en de gegenereerde inkomsten, waarvan zij en hun gezinnen afhankelijk zijn. Een deel van de oplossing ligt in het opbouwen van de capaciteit van vakbonden en sociale bewegingen om werk zoveel mogelijk te formaliseren en samen met de mijnwerkers stappen te zetten in de richting van waardig werk met een fatsoenlijk loon en adequate sociale bescherming. Zonder bindende en afdwingbare collectieve overeenkomsten, zal dit wantrouwen niet verdwijnen en zal de controle in de praktijk minimaal blijven.”



De ketenzorg die ervoor moet zorgen dat de smartphone die de consument hier in handen heeft op verantwoorde wijze tot stand is gekomen, is dus slechts gedeeltelijk en daardoor ondoeltreffend.

De wetgeving zou ook als neveneffect kunnen hebben dat bedrijven worden aangemoedigd zich niet langer te richten op ambachtelijke mijnwerkers, die meer moeite hebben om aan de eisen van de wetgeving te voldoen, en zich uitsluitend bevoorraden bij grote (bijv. Chinese) bedrijven. De gevolgen zouden rampzalig zijn voor degenen die van dit essentiële inkomen afhankelijk zijn. Gezien het informele karakter van de sector is het zeer moeilijk over exacte cijfers te beschikken, maar in de Democratische Republiek Congo bijvoorbeeld wordt geschat dat de ambachtelijke mijnbouw werk verschaft aan niet minder dan 2 miljoen werknemers, die direct of indirect 10-20% van de Congolese bevolking onderhouden.

Hoe verder?

Het verslag dat de lidstaten jaarlijks bij de Europese Commissie zullen indienen, moet het mogelijk maken meer te weten te komen over de daadwerkelijke toepassing van de verordening en de controles die zijn uitgevoerd wanneer risico’s werden vastgesteld of onder de aandacht gebracht van de bevoegde autoriteiten (in België is dat de FOD Economie). Daartoe is het van essentieel belang dat de organisaties uit het maatschappelijk middenveld, zoals de vakbonden en ngo’s, hun werk op het vlak van monitoring, maar ook op dat van bewustmaking van de werknemers, voortzetten.

Deze Europese verordening die de problematiek van de conflictmineralen wil aanpakken, zal niet alle problemen oplossen met mijnbouw die er in veel landen zijn. Om doeltreffend te zijn, moet er een bredere aanpak komen, met een sterk buitenlands beleid en ontwikkelingshulpprogramma’s die goed bestuur en de mensenrechten ondersteunen.

| Agathe Smyth |

EU-VK-partnerschapsakkoord: een goed instrument voor een gelijk speelveld?

Op kerstavond werd op de valreep een partnerschapsakkoord afgesloten tussen de Europese Unie (EU) en het Verenigd Koninkrijk (VK). Dat heeft in ieder geval de verdienste dat een 'no deal Brexit' werd voorkomen. Is het akkoord een goede basis voor een duurzame politieke, sociaal-juridische bureau relatie van de EU met Groot-Brittannië én – vooral – legt het de basis voor een gelijk speelveld voor werknemersrechten, belastingen en milieunormen? Een eerste analyse.

Wat eraan voorafging...

Op 23 juni 2016 stemde de Britse bevolking met een kleine meerderheid (51,8%) om uit de EU te stappen. Het 'leave'-team haalde het nipt met een campagne gefocust op 'take back control', dus voor nationale soevereiniteit en tegen Europese regelgeving en bemoeizucht en vooral tegen het vrij verkeer van personen en de instroom van migranten in het VK. In de daaropvolgende jaren zagen we een verwoed en chaotisch debat in de Britse publieke opinie en in het Britse parlement over hoe de toekomstige relatie en samenwerking van het VK met zijn burens van de EU-27 er dan nog wel zou

kunnen uitzien... Zou het gaan om een soft Brexit, naar het model van de landen in de Europese Economische Ruimte (de drie leden van de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA) – Noorwegen, IJsland, Liechtenstein – en Zwitserland) die met de EU in één douaneruimte zijn verenigd? Die moeten alle regels en standaarden die door de EU worden ontwikkeld voor de eenheidsmarkt volgen. Of werd het een harde Brexit, waarbij alleen de algemene handelsregels van de Wereldhandelsorganisatie (WTO) gelden, en waarbij terug hoge tarieven en quota op handel van goederen tussen de EU en het VK worden ingevoerd? Of zou het, zoals Boris Johnson voorhield,

een Vrijhandelsakkoord worden, zoals bestaat tussen de EU en Canada met CETA, waardoor 98% van alle tarieven werden geweerd? Met een dialoog en geschillenmechanisme voor de technische regels en standaarden en internationale milieu- en handelsnormen voor een gelijk speelveld, maar het behoud van de soevereiniteit van de EU en Canada voor hun eigen regels en standaarden?

Er werd eerst nog duchtig onderhandeld over het Scheidingsakkoord (oktober 2019) tussen de EU en het VK. Dat legt de financiële verplichtingen vast die het VK nog moest nakomen ten aanzien van de EU bij de scheiding en de status en de rechten van de 3 miljoen EU-burgers in het VK en de 1 miljoen VK-burgers in de EU. Het scheidingsakkoord regelde ook voorlopige rechten en regels in de samenwerking tijdens de transitieperiode, om te vermijden dat het VK uit de EU zou vallen



De Brexit-saga sleepte lang aan. Op 24 december 2020 werd uiteindelijk een partnerschapsakkoord gesloten tussen de Europese Unie en het Verenigd Koninkrijk.

NEW RULES ARE COMING

NEW RULES FOR BUSINESS WITH EUROPE START ON 01 JAN 2021

THERE ARE ACTIONS YOUR BUSINESS NEEDS TO TAKE NOW AT [GOV.UK/TRANSITION](https://gov.uk/transition)

18

Check
Change

| VAKBEWEGING 937 | 30 JANUARI 2021 |



vanaf 1 februari 2020. In een apart protocol werd de status van Noord-Ierland vastgelegd: er komt geen douanecontrole én geen douanegrens tussen Noord-Ierland en de Republiek Ierland. De eigenlijke grens van de Europese eenheidsmarkt tussen Noord-Ierland en de rest van het VK ligt in de Ierse Zee. Deze aparte status van Noord-Ierland als deel van de EU-eenheidsmarkt werd nodig geacht om de Goede Vrijdag-akkoorden (1999) die een einde maakten aan decennia van geweld en burgeroorlog niet in gevaar te brengen.

What's in it for the workers?

Wie alvast niet tot het 'leave'-kamp kon worden gerekend in de campagne rond het Brexit-referendum was de Britse vakbeweging. De Britse werknemers hebben heel wat van hun rechten te danken aan de EU, onder meer op het vlak van arbeidsduurbeperving, gelijk loon voor gelijk werk voor deeltijdse werknemers en interimers én tussen mannen en vrouwen, gezondheid en veiligheid op het werk, recht op informatie en consultatie op de werkplek... De bekommernis van de Britse vakbondskoepel TUC was en is dat deze rechten niet zullen standhouden in het VK onder Tory-bewind zonder EU-toezicht.

De Britse vakbeweging was ook zeer bezorgd voor de economische impact van de Brexit en het verlies aan jobs. De EU is immers de eerste handelspartner voor het VK, goed voor ongeveer de helft van het totaal van de handel van het VK. Bij een harde Brexit liepen de prognoses op tot een verlies van 6 à 7% in export van het VK en een achteruitgang van 4 à 5% in welvaart of BNP, wat zich zou vertalen in een verlies van 525.000 jobs, vooral in de sectoren van de automobiellindustrie, transport, machines en uitrusting, chemische producten en financiële

"De Britse werknemers hebben heel wat van hun rechten te danken aan de EU."

Karin Debroey

diensten. Zelfs bij een soft Brexit spreken we toch nog altijd voor het VK over verliezen in BNP van 1,2% of 140.000 jobs. Het Europees Vakverbond van zijn kant vreesde voor de gevolgen voor de Europese werknemers, als het Verenigd Koninkrijk zich zou heruitvinden als het *Singapore aan de Theems*, een paradijs voor bedrijven en investeerders met lage milieu- en arbeidsnormen en belastingvrije zones. En bijgevolg de ondermijning van de hard bevochten EU-werknemersrechten en milieunormen en een groot verlies aan jobs.

Want ook in de EU voorspelde een harde Brexit of een no deal-Brexit weinig goeds voor de economie en de tewerkstelling. Het VK is de derde handelspartner van de EU, na China en de Verenigde Staten. Een harde Brexit zou volgens de OESO-vooruitzichten voor de EU leiden tot een daling van 1,54% in economische groei, met een verlies van 1,2 miljoen jobs. Bij een soft Brexit zouden de verliezen in de EU tot 280.000 jobs beperkt kunnen blijven. België is één van de landen die het hardst getroffen wordt door de uitstap van het VK uit de Europese eenheidsmarkt. Een harde Brexit zou voor ons 2,35% BNP verlies betekenen, goed voor een verlies van 42.000 jobs, waarvan 28.000 in Vlaanderen, 10.000 in Wallonië en 6.000 in Brussel, voornamelijk in de sectoren van voeding en drank, textiel, de farmaceutische en de chemiesector.

Het EVV en de TUC trachtten samen te wegen op de onderhandelingen voor een soft Brexit, met minimale belem-

meringen voor handel in goederen en diensten en harde garanties voor een gelijk speelveld inzake werknemersrechten, milieunormen en belastingen tussen de EU en het VK. En ze pleitten voor het behoud van rechten van mobiele EU-werknemers en migranten van buiten de EU in het VK én van VK-onderdanen in Europa.

Het EU en VK-partnerschapsakkoord onder de loep

Wat kwam er uiteindelijk uit de bus? Het EU-VK-Partnerschapsakkoord voor Handel en Samenwerking is een heel omvattend akkoord geworden, goed voor 1.250 bladzijden tekst. Het gaat niet alleen over handel in goederen en diensten, met inbegrip van e-commerce, maar ook over verkeer van kapitaal en internationale betalingen, telecommunicatie [*geen gratis roaming meer tussen VK en EU*], verkeer van personen en mobiliteit van werknemers, openbare aanbestedingen [*met wederzijdse toegang voor VK en EU*], staatssubsidies aan bedrijven, intellectuele eigendom en samenwerking op het vlak van justitie in strafrechtelijke zaken, veiligheid, binnenlandse zaken, al dan niet toegang van het VK tot EU-programma's [*het VK treedt bijvoorbeeld niet toe tot EU-programma's zoals Erasmus*]. Met tevens belangrijke hoofdstukken over de visserij en een bevestiging van de aparte status van Noord-Ierland, zoals reeds vastgelegd in het Scheidingsakkoord.

Eerste vaststelling: er is geen soft Brexit gekomen. Het VK behoort niet meer tot de EU-eenheidsmarkt en douane-unie met vrij verkeer van goederen, diensten, kapitaal en personen. Er zijn weliswaar dankzij het EU-VK-kerstakkoord geen tarieven en quota voorzien op goederen in de handel tussen het VK en de EU, maar het VK

zal niet ontsnappen aan douaneformaliteiten en controles op sanitaire en fytosanitaire standaarden en op technische productstandaarden. Deze handelsbarrières blijven bestaan. Wel zijn er mogelijkheden voor de wederzijdse erkenning van geautoriseerde economische operatoren, vooral voor grote producenten, die op deze manier de douaneformaliteiten aan de grens tot een minimum kunnen beperken. Het 0-tarief geldt alleen voor producten die voor minstens 45% worden gemaakt met materiaal van respectievelijk de EU en het VK... en geldt dus bijvoorbeeld niet voor elektrische auto's die met hun batterij van lithium – materiaal van buiten de EU – niet aan

de regels van oorsprong voldoen of ook niet voor rietsuiker van de Caraïben die in het VK wordt verwerkt.

Over handel in diensten werden vooral de brede principes vastgelegd van wederzijdse non-discriminatie en wederzijdse markttoegang, maar er is geen automatische wederzijdse erkenning van beroepskwalificaties, vergunningen en regelgeving voor het opzetten van diensten, wat verlies aan 'paspoortrechten' heet. Voor de operatoren in de belangrijke financiële dienstensector in de Londense City betekent dit dat zij het recht verliezen om vanuit Londen hun diensten en handel aan te bieden aan EU-lidstaten. Ze

moeten ofwel lokale filialen in lidstaten van de EU oprichten en dan ter plaatse de nodige vergunningen bekomen voor het opzetten van hun diensten. Of zij kunnen ook de lange weg bewandelen van het bekomen van een 'equivalentie' of een 'besluit van gelijke geldigheid' tussen de regelgeving in het VK en de EU inzake financiële (of andere) producten door de technische comités voorzien in het bestuurs- en beheersluik van het akkoord. Toegang tot openbare voorzieningen en diensten inzake onderwijs, gezondheid, en sociale diensten wordt niet geliberaliseerd voor handel en de openbare dienstverlening wordt gevrijwaard.

Voor het beheer van het Partnerschapsakkoord wordt een Partnerschapsraad opgericht, een politiek orgaan waarin de EU en het VK in consensus bindende besluiten zullen nemen over de uitvoering van het akkoord. De ministeriële partnerschapsraad laat zich bijstaan door technische expertencomités die voor heel wat sectorale materies uitvoeringsbesluiten moeten maken voor een vlot verkeer van goederen, diensten, kapitaal enz. tussen de EU en het VK. Aangezien het kerstakkoord vooral voor diensten – goed voor 80% van de Britse economie – bijzonder dun is, is er voor hen in de komende jaren nog veel werk weggelegd. Beide partijen – EU en VK – kunnen ook een beroep doen op arbitragepanels bij een geschil. Als overleg geen soelaas biedt, kunnen ook sancties opgelegd worden indien één van beide partijen zich niet houdt aan de bepalingen van het akkoord. Positief is wat er niet in het akkoord staat: er is alleen een geschillenmechanisme van staat-tot-staat voorzien. Er komt dus geen geprivilegieerde toegang van investeerders tot een privaat geschillenmechanisme (ISDS), als zij zich gediscri-

Het ACV ziet er nu, met het Europees Vakverbond, op toe dat de onvermijdelijke schade door de Brexit voor de EU-werknemers en de Belgische werknemers in het bijzonder wordt ondervangen.



mineerd voelen ten aanzien van binnenlandse operatoren. Bedrijven kunnen zich tot de nationale rechtbanken wenden in geval van geschillen.

Zoals gebruikelijk in Europese vrijhandelsakkoorden werden arbeids- en milieunormen opgenomen in een apart hoofdstuk 'handel en duurzame ontwikkeling'. Er is in dit hoofdstuk een clause opgenomen die de rechten van de werknemers in het VK die ze onder de EU-regelgeving hebben bekomen garandeert, maar er is géén dynamische clause waarbij het VK nieuwe EU-regelgeving inzake werknemersrechten zou volgen om een gelijk speelveld te waarborgen. Ook niet voor milieunormen en belastingen. Er zijn ook voor het hoofdstuk duurzame ontwikkeling overleg- en bestuursorganen voorzien, waarbij het middenveld een rol kan spelen via een 'domestic advisory group' en een 'civil society forum'. Er is weliswaar een geschillenbeslechtsmechanisme met een expertencomité, maar de aanbevelingen die dit comité formuleert kunnen alleen in een effectieve sanctie resulteren als kan bewezen worden dat de schending van de werknemersrechten een aantoonbare impact zou hebben op de handel. Hoewel voor het eerst in het kader van een Europees vrijhandelsakkoord *in principe* de mogelijkheid voorzien is om sancties op te leggen in geval van de schending van arbeidsrechten, wordt tegelijk een hoge drempel gelegd door de vereiste dat de schendingen de handelsrelaties moeten beïnvloeden.

Het VK is in de eerste plaats uit de EU getreden om een einde te maken aan het vrij verkeer van personen en het kerstakkoord maakt dat heel duidelijk. Er is geen visaplicht voor reizen en bezoeken tot 90 dagen (*nvdr. maar het dragen van een paspoort wordt wel verplicht*). EU-burgers die willen werken in het VK zijn vanaf nu migranten die met hun aanvraag voor werk moe-

“Op langere termijn blijft voortdurende waakzaamheid vereist voor een gelijk speelveld voor arbeidsrechten, milieunormen en belastingen met het VK.”

Karin Debroey



Karin Debroey

ten voldoen aan nieuwe migratieregels gebaseerd op criteria van loonhoogte, quota, enz. Korte werkbezoeken zijn wel mogelijk tot 90 dagen en ook tijdelijk tewerkstelling in filialen van eenzelfde onderneming kan tot een periode van 3 jaar. De lijst van de beroepsgroepen die korte werkbezoeken tot drie maanden kunnen maken is beperkt en sluit alvast artiesten en sportlui uit. Wel worden de rechten van EU-burgers met wettelijk verblijfsrecht in het VK voor toegang tot sociale bescherming voor 15 jaar gevrijwaard volgens het EU-coördinatiesysteem voor sociale zekerheid.

Syndicale evaluatie van het kerstakkoord

Het gevoel van erkenning voor de inspanningen van het EU-onder-

handelingsteam onder leiding van Michel Barnier dat met het kerstakkoord op het nippertje een no deal harde Brexit heeft vermeden overweegt. Maar tegelijkertijd heeft Boris Johnson toch in grote lijnen zijn slag thuisgehaald. Het is een vrijhandelsakkoord geworden, weliswaar met een aantal nieuwe verworvenheden waar we als vakbeweging al lang naar vragen, maar toch geen echte soft Brexit zonder handelsbelemmeringen met een minimale impact op de tewerkstelling. Het ACV ziet er nu, met het Europees Vakverbond, vooral op toe dat de onvermijdelijke schade voor de EU-werknemers en de Belgische werknemers in het bijzonder wordt ondervangen. België zal 300 miljoen euro ontvangen uit het EU-Brexitfonds voor de schade aan bedrijven en hun werknemers die getroffen worden door de uitstap van het VK uit de EU. In België komt daar voor de werknemers ook de Brexit-wet bij die begin 2020 werd gestemd. Die voorziet in de mogelijkheid van tijdelijke werkloosheid of tijdelijke arbeidsduurvermindering in bedrijven met economische schade door de Brexit. Deze wet zal haar dienst nu moeten bewijzen in de verwachte golf van Brexit-gebonden herstructureringen.

Op langere termijn blijft voortdurende waakzaamheid vereist voor een gelijk speelveld voor arbeidsrechten, milieunormen en belastingen met het VK. Dat het VK het spel hard zal blijven spelen onder Tory-bewind staat buiten kijf. De inkt waarmee het verdrag door Johnson werd ondertekend was nog niet droog of er lag al een wetsontwerp op tafel om de Britse arbeidsduurwetgeving aan te passen, nochtans een verworvenheid onder de EU-wetgeving en dus gegarandeerd door het akkoord. Dit voorspelt weinig goeds...

| Karin Debroey |



De tarieven van de NMBS stijgen op 1 februari. Voor werknemers, die niet kunnen genieten van kosteloos woon-werkverkeer met de trein via de 80/20-regeling, zal de eigen bijdrage in de kost van het treinabonnement groter worden.

Nieuwe NMBS-tarieven en invoering Brupass XL vanaf 1 februari 2021

Op 1 februari 2021 stijgen de tarieven van de NMBS. De prijzen van de abonnementen voor woon-werkverkeer gaan met 1,95% omhoog. Ook voor rittenkaarten stijgt de prijs, al valt die verhoging te omzeilen als reizigers deze producten digitaal aankopen in plaats van op papier. Er komt dus een prijsverschil tussen duurdere papieren en goedkopere digitale vervoersbewijzen. Er is ook positief nieuws vanop het mobiliteitsfront. Met de Brupass XL wordt alvast een eerste stap gezet naar een betere integratie van alle vormen van openbaar vervoer. De vakbonden en werkgevers in de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven gaven hun advies over deze en andere mobiliteitsontwikkelingen.

Een verhoging met financiële gevolgen voor tal van werknemers

Voor werknemers, die niet kunnen genieten van kosteloos woon-werkverkeer met de trein via de 80/20-regeling¹, zal de eigen bijdrage in de kost van het treinabonnement groter worden. Hun persoonlijke bijdrage zal stijgen van 30% naar 33,5%. De wettelijk verplichte werkgeversbijdrage bedraagt dan nog maar 66,5% van de kost van een abonnement. In juli 2019 bedroeg die nog 70%. We schatten dat ongeveer 30 à 40% van de werknemers zelf uit eigen portemonnee de abonnementskost voorschiet, een deel van hun treinabonnement betaalt en bijna ook altijd zelf opdraait voor de kost van het voor- en natransport tot aan

de opstaphalte van het openbaar vervoer.

De sociale partners herhalen in hun advies ook nog eens hun eerdere eis dat jongeren die altemeer werken en leren, moeten kunnen blijven genieten van een schoolabonnement.

Toegankelijke verkoopkanalen

Voor het stimuleren van het digitaal aankopen van tickets valt iets te zeggen, maar de NMBS moet zich realiseren

dat niet elke pendelaar beschikt over de nodige digitale vaardigheden om gebruik te maken van de goedkopere digitale vervoersbewijzen, zeggen de sociale partners. De NMBS moet beter opvolgen hoe makkelijk het is voor reizigers om gebruik te maken van de digitale verkoopkanalen.

Opnieuw betalen voor fiets op trein

Van juli tot december 2020 kon je je fiets gratis meenemen op de trein. Dat was echter een tijdelijke coronamaatregel. Sinds 1 januari 2021 betaal je hiervoor opnieuw een extra toeslag van 4 euro per rit ongeacht de afstand van het treintraject.

Voor werknemers die korte afstanden afleggen met de trein en de fiets gebruiken voor het voor- en natraject naar het werk, is dat een spijtige zaak.

1. Ongeveer 60% van de werkgevers is ingestapt op de 80/20-derdebetalersregeling, waarbij de overheid de resterende 20% bijpast als de werkgever zijn (verplichte) bijdrage voor het openbaar vervoer optrekt naar 80%. Via deze 80/20 regeling kunnen pendelaars gratis reizen in 2de klasse met de NMBS.

Inspelen op populariteit fiets en telewerk in nieuwe beheersovereenkomst

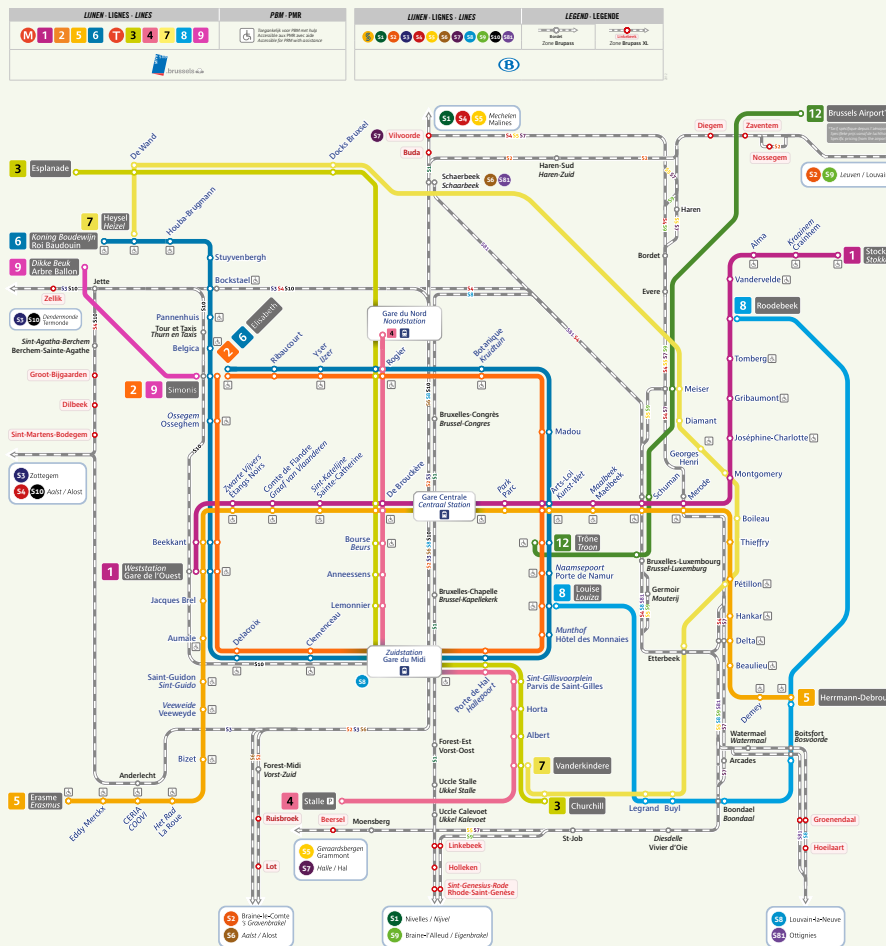
De sociale partners zeggen in hun advies dat de NMBS beter moet inspelen op de groeiende populariteit van telewerk en de fiets. Om het gebruik van het openbaar vervoer in het woon-werkverkeer terug aan te moedigen na de epidemie, moet de capaciteit voor de fiets op de trein omhoog. In de nieuwe beheersovereenkomst, voorzien voor 2022, moet de NMBS rekening houden met deze tendensen van meer fiets en telewerk.

Stiptheidsdoelstellingen

De beheersovereenkomst verduidelijkt de rechten en plichten van de NMBS tegenover de federale overheid. Het tarievenbeleid is een belangrijk onderdeel van de beheersovereenkomst. Voor de sociale partners kan grotere tariefautonomie voor de NMBS enkel als de hoogte van de tarieven gekoppeld blijft aan de kwaliteit van de diensten, onder meer de stiptheid van de treinen. Er moet een realistische stiptheidsdoelstelling komen. Eenvoud en gebruiksgemak moeten centraal staan in het tarievenbeleid. Vakbonden en werkgevers vragen daarom een uniform tarievenbeleid voor het openbaar vervoer in het geheel.

Naar een betere integratie van alle vormen van openbaar vervoer

Door een gebrek aan integratie van dienstregelingen, vervoersbewijzen en tarieven is het op dit moment niet altijd makkelijk over te stappen tussen bus, tram, trein en metro in België. In andere landen zoals Duitsland, Zwitserland en in Scandinavië is dat veel beter geregeld. Daar is kaart-, tarief- en aanbodintegratie een feit. In België is er tot nu toe vooral gebab-



De Brupass XL is een multi-ticket voor al het openbaar vervoer in Brussel en de rand. Dit handige plannetje vind je onder meer op www.stib-mivb.be

beld over de nochtans evidente voordelen van tariefintegratie. Een stap in de goede richting is de Brupass XL. Na jaren van moeizame onderhandelingen tussen de NMBS, TEC, MIVB en De Lijn wordt het vanaf 1 februari 2021 mogelijk om met één vervoersbewijs trein, tram, bus of metro te nemen tot gemiddeld 11 kilometer buiten de Brusselse gewestgrenzen. Tot nu had je voor een traject vanuit de rand naar Brussel vaak twee tickets of abonnementen nodig voor een korte verplaatsing van enkele kilometers. De sociale partners juichen dit initiatief toe omdat het pendelaars uit hun auto kan lokken. Het mag hier niet bij blijven. De openbaarvervoeroperatoren en hun voorgedijoverheden moeten nog meer stappen zetten in de richting van een tariefintegratie van het openbaar vervoer. De impact van de Brupass XL was aanzienlijker geweest mocht de toepassingsperimeter voor deze tarieven groter zijn dan 11 kilometer. Nu vallen

gemeenten met veel pendelaars in de rand rond Brussel, zoals Overijse, Halle, Terhulpen en Ternat buiten de perimeter en doen niet mee.

Meer mobiliteitsrechten voor werknemers

Het ACV vindt dat fietsen en openbaar vervoer ook interessant moeten gemaakt worden door elke werknemer een recht te geven op een wettelijke verplichte fietsvergoeding en kosteloos openbaar vervoer. We pleiten al lang voor een verplichte 80/20-derdebetalersregeling voor alle vormen van openbaar vervoer, waarbij de regio's ook bijdragen in een derdebetalersregeling voor metro, tram en bus. Zo maken we kwalitatief en beter geïntegreerd openbaar vervoer kosteloos voor werknemers.

| Koen Repriels |



Decathlon past de managementprincipes van de 'bevrijde onderneming' toe, een concept van de Franse theoreticus Isaac Getz. De werknemers komen terug van een kale reis.

De 'bevrijde onderneming'..., ja, maar bevrijd van wat?¹

Een van de laatste trends op het vlak van bedrijfsvoering is de *freedom-form company* of 'de bevrijde onderneming'. Daarbij worden de volgende principes gehanteerd: de werknemers krijgen verantwoordelijkheid, zelforganisatie wordt bevorderd en hiërarchische structuren worden sterk afgebouwd. Het concept steekt oude stromingen van participatief management in een nieuw jasje, aangepast aan de zeer competitieve context van voortdurende herstructureringen en steeds slechtere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Hoe ziet zo'n 'bevrijde onderneming' eruit? Wie heeft baat bij de 'vrijheid' die deze ondernemingen hoog in het vaandel menen te dragen?

Hoe meer de werkomgeving je angst inboezemt, hoe minder je bereid bent je te engageren voor je werk. Managementmethoden waarbij werknemers verantwoordelijkheid krijgen, willen inspelen op deze tekortkoming en werknemers in zekere zin dwingen om zich opnieuw te engageren. Werknemers krijgen een centrale plek in de werkorganisatie met als doel hun prestaties te verhogen. Zo wil de onderneming een veilige 'cocon' vormen die aan de verwachtingen van haar personeel kan voldoen. Deze ideologie van hernieuwde bedrijfsvoering schermt met termen als vrijheid

en emancipatie van werknemers, maar ze laat vaak een andere logica doorschemeren dan die die ze beweert na te streven.

Laten we meteen komaf maken met een misverstand over het concept 'bevrijde onderneming'. De term wordt ook gebruikt in bepaalde ondernemingen in de sociale economie of in coöperatieve ondernemingen waar hij een heel andere betekenis krijgt. We zullen het in dit artikel niet hebben over deze ondernemingen, die voor het merendeel in handen zijn van de werknemers zelf.

Van participatief management naar 'bevrijde' onderneming

In dit artikel bespreken we het concept zoals het ontwikkeld is door de Franse theoreticus Isaac Getz, hoogleraar management, en wordt toegepast in industriële of dienstverlenende bedrijven die zich richten op klanttevredenheid en het streven naar winst. Isaac Getz zegt dat hij rekening houdt met de belangen van alle stakeholders, namelijk klanten, leveranciers, consumenten, werknemers en aandeelhouders. Dat klinkt goed, maar is meer een droomconcept. In werkelijkheid gaat het er vooral om de organisatie van de 'bevrijde onderneming' volledig te laten afhangen van de klanttevredenheid, met het oog op een hogere winst.

Om hun efficiëntie en innovatiecapaciteit te verbeteren en hun kosten te verlagen, zetten deze ondernemingen in op een structuur zonder hiërarchie en op de directe aanwending van de kennis en ervaring van hun personeel. Werknemers krijgen meer verantwoordelijkheid en er wordt in het bijzonder aandacht besteed aan creativiteit, per-

1. Naar de Franse titel " L'entreprise libérée..., oui mais de quoi ", een artikel van Violaine Wathélet, verantwoordelijk voor het project SAW-B, dossier pratiques participatives, Analyse 2016

soonlijke betrokkenheid en het streven naar uitmuntendheid. Deze managementmethoden lijken op het eerste zicht eerder de geschoolde werknemers, met ontwerp- of onderhoudsfuncties, te bekoren. Ze kunnen echter negatieve gevolgen inhouden voor anderen, die te allen tijde autonoom en verantwoordelijk zijn voor alles, zonder grip te hebben op de inhoud of de zin van hun werk.

Beide groepen, dus ook de groep die zich in zijn werk meer erkend en gewaardeerd voelt, geven aan dat deze werkwijze leidt tot een grotere psychosociale belasting. Sommigen verwoorden het zo: "Soms heb je het gevoel dat je er bij een probleem alleen voor staat en dat zorgt voor veel stress. Je moet altijd top zijn en de energie die je in je werk steekt, neemt bovenmaatse proporties aan; je moet voortdurend verslag uitbrengen over het werk dat je doet – wat extra werk betekent – als je de dingen goed wil doen".

Dat is alleszins de vrees van de werknemers van Cosucra, een onderneming uit de voedingsindustrie in Warcoing in Henegouwen. De directie probeert al enkele jaren een zogenaamd 'bevrijd' of 'AGILE'-bedrijfsmodel in te voeren, maar de werkgroepen daarover vergaderen nog steeds en de werknemers blijven even terughoudend. Zoals Aïcha Sayah, secretaris van ACV Voeding en Diensten, aangeeft: "We zijn niet tegen een grotere betrokkenheid van de werknemers bij de organisatie van het werk en bij de keuze van machines en apparatuur, integendeel, maar dat mag niet inhouden dat een groot deel van de verantwoordelijkheid wordt afgeschoven op de werknemer zelf of op een 'tweetal' collega's. Het eisen van betrokkenheid en het wegnemen van elke mogelijkheid om zich tot de hiërarchie te wenden, legt te veel gewicht bij de werknemers en zorgt voor te veel stress. We zien ook dat deze manage-

"De verantwoordelijkheid mag niet volledig afgeschoven worden op de werknemers. Dat zorgt voor te veel stress."

Aïcha Sayah, ACV Voeding en Diensten



mentmethoden, gebaseerd op een 'win-win'-logica of op voortdurende consensus, collectieve vertegenwoordigingsorganen (met inbreng van vakbonden) dreigen te verdringen in het voordeel van een rechtstreekse relatie".

Decathlon, schoolvoorbeeld

De zogenaamde 'bevrijde onderneming' is in principe zeer gedecentraliseerd georganiseerd: elk kantoor, elke winkel, elke afdeling wordt als een kmo beheerd, op een autonome manier, met een eigen budget, een eigen balans, enz. Het hoofdkantoor ziet af van zijn centrale macht om zich ten dienste te stellen van de kantoren of winkels die er alles aan doen om de klanten tevreden te stellen, want het is op dit niveau dat de duurzame relatie met de klant tot stand komt. Het gaat erom de relatie met de klant om te zetten in een 'vriendschap'. Om deze klant, die een 'vriend' is geworden, tevreden te houden, moeten de werknemers, of beter gezegd de 'medewer-

kers', alle nodige autonomie krijgen om de klant op een authentieke, altruïstische en onvoorwaardelijke manier te verwelkomen en te bedienen.

Als het personeel volledig achter de doelstelling van de onderneming staat, kan de onderneming de kans grijpen om zich te ontdoen van de hiërarchie. De voorgeschotelde 'fun' en de mogelijkheid voor werknemers om op het werk te uiten hoe ze zich voelen, zijn bedoeld als hefboom, om de prestaties van het team op te krikken, ter compensatie van de steeds grotere werklast. In deze bedrijven worden de 'medewerkers' vaak aangemoedigd om aanzienlijk meer uren te werken (zonder dat ze dat per se beseffen).

Zo zijn er bij Decathlon maar weinig bestuursfuncties bij de maatschappelijke zetel. Elk van de 37 winkels heeft zijn eigen directeur die het bedrijf op dat niveau kan binden. Paradoxaal genoeg worden de overlegorganen – de OR en het Comité PB – centraal georganiseerd met de participatie van de 37 plaatselijke directeurs, aangezien de centrale directie gekant is tegen de organisatie van lokale Comités PB. In de praktijk worden alle beslissingen met betrekking tot de werking van de winkels, de arbeidsomstandigheden en -organisatie, de gezondheid en veiligheid, de premies, enz. decentraal genomen, tijdens 'workshops' die op winkelniveau worden georganiseerd en die bestaan uit 'medewerkers'. En als er geen vakbondsafgevaardigde in de 'workshop' zit, is er een garantie dat de beslissingen in overeenstemming zijn met de wet.

De juridische overlegorganen worden dus systematisch omzeild. Zoals Erika Lambert, sectorverantwoordelijke voor de zelfstandige kleinhandel bij ACV Puls, opmerkt: "Vakbondswerk wordt onder deze omstandigheden

zeer moeilijk gemaakt, want wat in de ene winkel verkregen wordt, wordt niet noodzakelijk in een andere winkel toegepast, ook al zijn de problemen identiek. Het Comité PB speelt zijn veralgemenende rol voor goede praktijken niet. Soms moet het Toezicht op de Sociale Wetten worden ingeroepen om de werkingsregels van de overlegorganen af te dwingen. We hebben zelfs al een beroep gedaan op de politie om de inspecteurs toegang te kunnen geven tot vergaderingen."

"Vakbond? Ken ik niet"

In ondernemingen als Decathlon kan dit soort management doorgedruwd worden omdat het gebaseerd is op de zeer gerichte aanwerving van jonge,

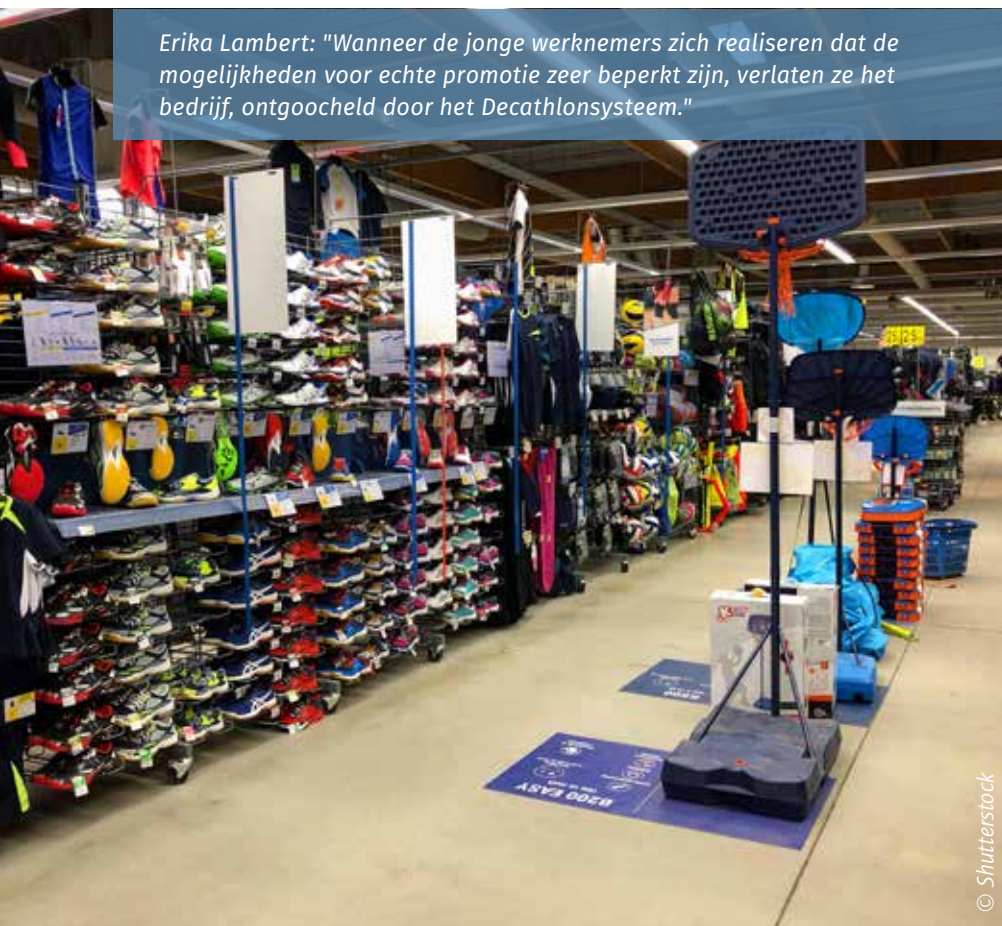
tijdelijke en flexibele werknemers, soms studenten, die op een ontspannen manier, buiten de klassieke vormen van bevelvoering om, zich volledig willen geven voor het werk. Zoals Erika betreurt, "beschouwen deze jongeren hun baan als een studentenjob en hun loon als zakgeld. Het personeelsverloop is zeer hoog. Sommigen blijven wat langer omdat ze geen baan kunnen vinden die aansluit bij hun basisopleiding of omdat de directie hen erkenningskansen biedt via eventgebonden commerciële opdrachten. Wanneer de jonge werknemers zich realiseren dat de mogelijkheden voor echte promotie zeer beperkt zijn (gezien het gebrek aan managementfuncties), verlaten ze uiteindelijk ook het bedrijf, ontgoocheld door het Decathlonsysteem. Al

deze jongeren blijven dus nooit lang genoeg om zich syndicaal te engageren. Cynisch kan je zeggen dat de onderneming er inderdaad in slaagt om een 'bevrijde onderneming' te zijn, maar dan wel vooral bevrijd van vakbonden".

De vakbondsvertegenwoordiging wordt inderdaad bewust buitenspel gezet. De omstandigheden bij de invoering van nachtarbeid (na 20.00 u.) in het logistieke centrum van Willebroek, in het kader van de ontwikkeling van de e-commerce, getuigen van deze vijandigheid van de directie ten aanzien van de sociale dialoog. De cao-onderhandelingen verliepen zeer moeilijk. Ze zijn in 2019 begonnen bij het lokale bestuur en zijn daarna voortgezet in aanwezigheid van de centrale directie, maar een akkoord was onmogelijk. De directie weigerde resoluut om een behoorlijke vergoeding toe te kennen en een vaste in plaats van een flexibele nachtploeg in te voeren. Daarnaast had de lokale directeur medewerkers (waaronder studenten en uitzendkrachten) uitgenodigd om deel te nemen aan de onderhandelingen. "Het was echt hallucinant," gaat Erika verder: "Er moest hen uitgelegd worden dat ze niet het recht hadden om mee te onderhandelen". Een jaar na het mislukken van deze onderhandelingen probeerde de directie het nachtwerk te organiseren, maar zonder nieuw overleg. Ze riep "vrijwillige" werknemers en uitzendkrachten op om nachtdiensten te draaien en maande hen aan niets te zeggen tegen de vakbonden! Daarop ontstond een driedaagse staking. In zo'n context, en om weerwerk te bieden tegen de druk die afgevaardigden ondervinden, hebben werknemers de sterke steun van hun vakbondssecretaris nodig.

Bovendien laat het interne financiële beheer van de groep, waarbij alle winsten naar het moederbedrijf in Frankrijk terugvloeien, weinig ruimte

Erika Lambert: "Wanneer de jonge werknemers zich realiseren dat de mogelijkheden voor echte promotie zeer beperkt zijn, verlaten ze het bedrijf, ontgoocheld door het Decathlonsysteem."



voor onderhandelingen. Nooit kan er worden onderhandeld over loonvoorwaarden voor het personeel: geen eindejaarspremies, geen bedrijfstoelage in geval van tijdelijke coronawerkloosheid, enz.

Bevrijde onderneming en democratie

Managerstaal is vaak doorspekt met positieve krachttermen om bedrijfsstrategieën te benoemen. Sommigen slagen er zelfs in een positieve of cynische bijklank te geven aan herstructureringen met desastreuze economische en sociale gevolgen. Denk maar aan het “optimaliseren van een productielijn” wanneer het in werkelijkheid gaat om het stopzetten van een filiaal of van activiteiten, of aan het “doorvoeren van een verandering” als eufemisme voor collectief ontslag.

In de ‘bevrijde onderneming’ wordt de democratie op de werkvloer volledig uitgehold door het management. Meestal wordt ze in verband gebracht met een grotere betrokkenheid, een grotere autonomie, meer verantwoordelijkheid en een groter aanpassingsvermogen van de werknemers. In plaats van democratie staat de permanente zoektocht naar efficiëntie en het streven naar elders gedefinieerde doelstellingen centraal (zoals onvoorwaardelijke klanttevredenheid bij Decathlon).

Slechts zelden krijgen de werknemers inspraak bij het bepalen van de doelstellingen. Ze moeten opbrengen binnen de onderneming, als “human resource” of “menselijk kapitaal”. De werknemers moeten dus niet meer simpelweg gehoorzamen, maar de bedrijfslogica uitvoeren en er volledig achter staan.

Om democratischer te zijn, moet er in de onderneming een machtsverdeling

“Cynisch kan je zeggen dat Decathlon er in slaagt om een ‘bevrijde onderneming’ te zijn, maar dan wel vooral bevrijd van vakbonden.”

Erika Lambert, ACV Puls



worden toegepast, zowel op het vlak van arbeidsorganisatie en -omstandigheden, als in de economische en strategische beleidslijnen. Werknemers moeten de economische, sociale en ecologische duurzaamheid van de bedrijfsactiviteiten kunnen beïnvloeden. Het Europees Vakverbond (EVV) vraagt daarom in zijn campagne voor ‘Meer democratie op het werk’ dat de werknemersvertegenwoordigers – vooraleer een beslissing wordt genomen – op alle werkplekken in heel Europa en nu meer dan ooit:

- op tijd relevante en recente informatie krijgen over de bedrijfsstrategie, de economische prestaties, de tewerkstelling en de arbeidsvoorwaarden;
- voldoende tijd en middelen krijgen om de verstrekte economische en financiële informatie grondig te analyseren met experts en om de mogelijke alternatieven voor sociaal nefaste maatregelen (zoals ontslag

- of sluiting) te bestuderen;
- de kans krijgen om hun alternatieven voor te leggen aan de betrokken besluitvormers die daar op hun beurt een gemotiveerd antwoord op moeten bieden.

In oktober 2020 voerde Randstad een bevraging uit naar aanleiding van de sociale verkiezingen. Daaruit bleek dat de werknemers achter het idee staan van economische en sociale democratisering door een versterking van de collectieve personeelsvertegenwoordiging via de vakbonden. “De positie van vakbonden in ondernemingen blijft sterker dan ooit. Ze weten wat er in het bedrijf gebeurt, stellen realistische eisen en genieten het vertrouwen van de werknemers”.

In de ondernemingen waar een vakbond actief is, is 70% van de werknemers ook voorstander van een vakbondsvertegenwoordiging in de raad van bestuur van het bedrijf. Welke verwachtingen hebben de werknemers van een dergelijke vertegenwoordiging? Moeten de personeelsvertegenwoordigers een grotere invloed of controle uitoefenen op de strategische keuzes en beleidslijnen van de onderneming? Het zijn stuk voor stuk interessante vragen om over te reflecteren.

Als we willen weten wat democratie op het werk vandaag betekent, moeten we het bestaande sociale overleg bekijken vanuit de transnationale, gefinancierde realiteit van ondernemingen, vanuit de broodnodige rechtvaardige transitie naar ecologisch duurzame economieën en samenlevingen, vanuit de broodnodige sterke sociale bescherming voor alle werknemers en de noodzaak om werk zinvol te maken.

| Geneviève Laforêt |

Sociale benchmark ondernemingen

Hoe scoort jouw onderneming op sociale criteria?

Net als de Trends Top 30.000 maakt het ACV elk jaar een rangschikking van Belgische bedrijven, maar dan vooral op basis van sociale criteria. We halen die informatie uit de jaarlijks gepubliceerde jaarrekeningen van die bedrijven, en meer specifiek vooral uit de sociale balans. Dit laat ons toe om berekeningen te doen van het gemiddelde loon, de loonkloof tussen mannen en vrouwen, de evolutie van de tewerkstelling, het gebruik van uitzendkrachten, de belastingen die ze betalen, de investeringen in formele opleiding, het percentage van contracten van onbepaalde duur, de scholingsgraad, enz. In totaal bekijken we 25 criteria en we maken hiervan een rangschikking op. We bekijken zowel de plaats nationaal, per regio, alsook in de sector waarin het bedrijf actief is. Dit laat je toe om je eigen onderneming te vergelijken en te beoordelen ten opzichte van de ondernemingen in België, in Vlaanderen/Brussel/Wallonië en ook ten opzichte van de andere concurrenten in je sector. Het levert zeker materiaal op waarover je kritische vragen kan stellen in de ondernemingsraad of het Comité PB.

Welke bedrijven hebben we bekeken?

We beperkten ons tot de bedrijven die hun jaarrekening neerlegden volgens het volledige schema. In totaal leverde ons dat 4.803 bedrijven op die we konden vergelijken. Vzw's namen we niet op in de rangschikking omdat hier heel andere waarderingen spelen dan in de commerciële sector.

Vanzelfsprekend zijn we ook beperkt tot de ondernemingen die een jaarrekening moeten neerleggen. Er zijn dan ook geen scholen, steden of gemeenten, OCMW's, mutualiteiten, overheidsinstellingen en dergelijke opgenomen

in de vergelijking. Ook banken en verzekeringen, en bijvoorbeeld ziekenhuizen en rusthuizen hebben een afwijkend schema van jaarrekening waarmee we niet kunnen vergelijken.

Welke jaarrekeningen?

We vergelijken de cijfers van 2019. Het is zeker van belang om hiermee rekening te houden, omdat hierin nog niets van de invloed van de coronacrisis is terug te vinden. Die begon pas in maart 2020 voor problemen te zorgen. Het kan echter geen kwaad om een vergelijking te maken, omdat de regels zeker tot dan voor iedereen dezelfde

waren. En het geeft ook een idee of je onderneming beter of slechter voorbereid was op deze coronacrisis.

Hoe werkt het?

Je surft naar <https://www.hetacv.be/rekentool/sociale-benchmarking>. Je geeft de naam van de onderneming op – of het ondernemingsnummer – en je klikt verder om te kijken welke plaats jouw onderneming in de ranglijst inneemt. Zoals aangegeven kan je dat doen zowel nationaal en per regio als voor de sector waar je onderneming actief is. Je kan ook zoeken op postcode en dan verder zoeken in de lijst van ondernemingen in die stad of gemeente. Als je hebt doorgeklikt, kan je ook bij elk criterium verder klikken op de ranglijst zodat je kan zien welke ondernemingen hoger of lager staan en hoe groot het verschil is.

Worden er in die andere onderneming hogere lonen betaald? Worden er meer of minder uitzendkrachten ingezet? Wordt er meer of minder opleiding per werknemer gegeven? Je kan het allemaal nagaan. Of nog, de toegevoegde waarde per werknemer geeft een idee hoe zit het met de productiviteit bij de concurrentie enz.

Surf naar <https://www.hetacv.be/rekentool/sociale-benchmarking> en vergelijk je onderneming met andere ondernemingen op basis van sociale criteria.



Skeyes, het bedrijf dat instaat voor de luchtverkeersleiding in België, investeert het meest in opleiding per werknemer.

Een greep uit de rangschikkingen voor sommige criteria

We kunnen hier moeilijk een overzicht geven van alle criteria. Daarom een selectie van enkele interessante rangschikkingen, met telkens de top 5 voor een criterium.

Dit zijn de uitschieters op enkele criteria die in de sociale benchmark aan bod komen. In totaal kan je je onderneming vergelijken op 25 criteria. Bij ieder criterium wordt uitleg gegeven hoe de waarden berekend worden. Vooral de vergelijking binnen de sector kan interessant materiaal opleveren om te zien waar je onderneming nog kan verbeteren. Voor meer info met betrekking tot de criteria en de betekenis ervan kan je altijd terecht bij de vakbondssecretaris van de centrale die je onderneming opvolgt of bij de efi-deskundige van je verbond of centrale.

Waar worden de hoogste lonen betaald (gemiddelde in de onderneming)?

Naam van de onderneming	Gemiddeld bruto jaarloon per werknemer	Totaal brutoloon	Aantal werknemers (in VTE)
Tata Consultancy Services Belgium	601.710	61.374.433	102
Mastercard Europe	498.836	253.954.000	469
IP Belgian Services Company	396.318	28.534.906	72
Honeywell Europe	381.273	16.776.000	44
UCB	361.418	63.971.000	177

Waar worden de laagste lonen betaald (gemiddelde in de onderneming)?

Naam van de onderneming	Gemiddeld bruto jaarloon per werknemer	Totaal brutoloon	Aantal werknemers (in VTE)
Idelux eau	19.632	5.575.474	284
Glax	20.670	18.499.446	895
Aces Titres-Services	21.415	2.591.222	121
Albron CP België	21.418	10.837.705	506
Dienstenaanhuys	21.629	35.060.239	1621

Welke ondernemingen investeren het meest in opleiding (in euro) per werknemer?

Naam van de onderneming	Gemiddelde formele opleidingskost per werknemer	Totaal formele opleidingskost	Aantal werknemers
Skeyes	20.313	17.367.871	855
Mazars Bedrijfsrevisoren	15.259	991.846	65
Daiichi Sankyo Belgium	14.248	783.664	55
Cegeka Business Solutions	12.771	625.800	49
Solvay	12.387	10.393.000	839

Skeyes is de nieuwe naam voor Belgocontrol, ofwel de luchtverkeersleiding in België.



De ondernemingen waar de meeste werknemers deeltijds werken zijn allemaal dienstenchequebedrijven.

Welke ondernemingen halen de grootste productiviteit, gemeten in toegevoegde waarde per werknemer (in euro)?

Naam van de onderneming	Toegevoegde waarde per werknemer	Toegevoegde waarde	Aantal werknemers (in VTE)
Wabco Europe	4.912.478	334.048.478	68
Crystal Computing	3.692.575	409.875.778	111
Total Belgium	3.609.495	2.122.383.000	588
Belgian Shell	3.371.859	644.025.071	191
Mastercard Europe	3.349.744	1.571.030.000	469

Wabco is een leverancier van rem-, ABS- en luchtveerinstallaties op commerciële voertuigen die gevestigd is in Brussel.

Welke ondernemingen maakten het meest gebruik van interim (aantal interimers in procent van het totaal aantal werknemers, vaste werknemers + interimers)?

Naam van de onderneming	Interimers in procent van totaal werknemers (vaste + interimers)	Aantal interimers	Aantal vaste werknemers (in VTE)
Starfruit Company	93,29%	459	33
Antwerp Container Terminal	83,94%	115	22
Stukwerkers-Havenbedrijf	81,25%	104	24
Nova Natie	79,41%	81	21
Van Moer Rail	74,09%	223	78

Starfruit Company is een groothandel in fruit en groenten in Brussel.

Welke ondernemingen doen het meest beroep op deeltijdse arbeid, gerekend in het aandeel deeltijdse arbeid in VTE als percentage van het totaal aantal werknemers in VTE?

Om dit wat te verduidelijken: als een onderneming 1 deeltijdse werknemer heeft (0,5 VTE) en 1 voltijdse (1 VTE), dan is dit percentage 33,33% (0,5/1,5).

Naam van de onderneming	Deeltijdse werknemers in VTE in percentage van totale arbeid in VTE	Deeltijdse werknemers in VTE	Totaal aantal werknemers (in VTE)
Alcyon dienstencheques	100,00%	57	57
Wel-Care	95,65%	110	115
Home Sweet Home	95,46%	547	573
Family Services	95,03%	516	543
Domestic Services	94,07%	476	506

Er is één onderneming waar alle werknemers deeltijdse werknemers zijn, namelijk Alcyon Dienstencheques uit Melle. Niet toevallig zijn de ondernemingen in deze top 5 allemaal dienstenchequebedrijven.

<https://www.hetacv.be/rekentool/sociale-benchmarking>

| Frank Cosaert |

Actie voor verbod op kernwapens in België

Het Verdrag inzake het verbod op kernwapens, dat op 7 juli 2017 door de Verenigde Naties is aangenomen, is op 22 januari 2021 in werking getreden. 86 landen hebben het ondertekend en 51 hebben het op die datum geratificeerd, de meeste uit het Zuiden. Waar wacht België nog op? De Belgische Coalitie tegen kernwapens #nonukes.be – waar beweging.net en het ACV deel van uitmaken – voerde op 22 januari actie voor de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken in Brussel.

Op 22 januari 2021 is het Verdrag inzake het verbod op kernwapens (TPNW) in werking getreden, 90 dagen na de bekrachtiging ervan door de 50e staat, Honduras. Het is voornamelijk geratificeerd door landen in Afrika, Azië, Midden- en Zuid-Amerika. Van de Europese landen hebben alleen Oostenrijk en Ierland dit reeds gedaan.

Kernwapens worden illegaal volgens het internationaal recht, en voegen zich eindelijk bij chemische en biologische wapens. Het verdrag verbiedt landen om kernwapens te ontwikkelen, testen, produceren, over te dragen, te bezitten, op te slaan, te gebruiken of te dreigen met het gebruik van kernwapens. Het is ook niet langer toegestaan om kernwapens op het grondgebied te stationeren.

Tot de landen die geen voorstander zijn van het verbod, behoren de negen landen die kernwapens bezitten (de Verenigde Staten, Rusland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk, China, India, Pakistan, Israël en Noord-Korea), de landen die lid zijn van de NAVO en de landen die op hun grondgebied voorraden kernwapens aanleggen. België is lid van de NAVO en heeft Amerikaanse kernwapens opgeslagen in Kleine Brogel.

Om de inwerkingtreding van het verdrag te vieren en er bij de Belgische regering op aan te dringen het verdrag te ondertekenen en te ratificeren, demonstreerde de Belgische Coalitie tegen kernwapens #Nonukes.be, waarvan beweging.net en het ACV lid zijn, voor de Federale Overheidsdienst

Buitenlandse Zaken in Brussel. De demonstranten droegen de vlaggen van de 51 landen die het verdrag al hebben geratificeerd.

Door de overeenkomst te ondertekenen, zou de Belgische regering zich ertoe verbinden om:

- kernwapens in België te verbieden;
- de Amerikaanse B61-bommen die op Kleine Brogel zijn gestationeerd, terug te trekken en te weigeren ze te vervangen door de nieuwe B61-12's;
- een verbod in te stellen op nucleaire capaciteit voor Belgische jachtbommenwerpers, nu en in de toekomst.

Het is meer dan dringend dat België dit verdrag ondertekent. Uit een recente opiniepeiling van YouGov blijkt dat 77% van de bevolking dit wil!

www.nonukes.be

| Donatienne Coppieters |



Het ACV voerde samen met andere organisaties van de Belgische Coalitie tegen kernwapens op 22 januari actie voor de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken in Brussel. Ze riepen de Belgische regering op om het Verdrag inzake het verbod op kernwapens te ondertekenen en te ratificeren.

“Ook afgevaardigden kunnen rekenen op ISA”



Het virus heeft op veel werknemers in ons land impact. Ook veel jongeren zagen hun studentenwerk door de neus geboord. Naar aanleiding van de nieuwe brochure ‘Gids voor jobstudenten’ polsten we naar een stand van zaken bij Joke Vrijs, nationaal verantwoordelijke voor Jong ACV.

Joke, zijn er nog studenten aan de slag?

Joke Vrijs: “Jazeker, maar heel wat minder dan normaal. Typische sectoren waarin studenten aan de slag gaan zijn dan ook zwaar getroffen, denk maar aan de horeca- en cultuursector. We krijgen heel wat signalen dat jongeren die financieel afhankelijk zijn van hun studentenjob, in financiële problemen zitten. Een tijdelijke werkloosheid zou een oplossing kunnen bieden, maar die is er vandaag niet voor studenten.”

Welke vragen komen er zoal binnen van jobstudenten?

Joke Vrijs: “ISA, onze Infolijn Studententarbeid heeft nog nooit zoveel oproepen verwerkt als het voorbije jaar. Veel vragen van jongeren gingen over de coronamaatregelen en bijbehorende aanpassingen aan de wetgeving rond studentenwerk zoals het niet meetellen van de gewerkte uren in het tweede kwartaal van 2020. Momenteel worden de uren van studenten in het onderwijs en de zorg niet meegeteld, en dit voor kwartaal 4 van 2020 en kwartaal 1 van 2021.”

Hoe houdt Jong ACV contact met jobstudenten nu?

Joke Vrijs: “Via de website, mail en telefonisch blijven we jongeren informeren over hun rechten en plichten. We geven ook digitale workshops. En er is de nieuwe brochure ‘Gids voor jobstudenten 2021’. Maak de studenten in je omgeving bewust van ons werk en sluit hen gratis aan bij het ACV. Want een goede omkadering zorgt ervoor dat jobstudenten er voorbereid aan beginnen en dat er minder problemen ontstaan.”

Welke rol kan een afgevaardigde spelen?

Joke Vrijs: “Een jobstudent komt op de werkvloer misschien voor de eerste keer in contact met een vakbond. Geef de jobstudenten dan ook extra aandacht en een specifiek onthaal. Een jonge afgevaardigde bijvoorbeeld die de studenten welkom doet voelen en waakt over hun werkomstandigheden, kan zeker bijdragen tot een positieve ervaring. Jong ACV kan samen met jouw militantengroep bekijken hoe zo een onthaal te organiseren. Ook afgevaardigden kunnen uiteraard rekenen op de expertise van ISA en via dit kanaal vragen stellen. De wetgeving rond studentenarbeid is niet eenvoudig, zeker als er daar coronamaatregelen bijkomen.”

| An-Sofie Bessemans |



Joke Vrijs: "ISA, onze Infolijn Studententarbeid, heeft nog nooit zoveel oproepen verwerkt als het voorbije jaar. Veel vragen gingen over de coronamaatregelen en bijbehorende aanpassingen aan de wetgeving rond studentenwerk."



Gids voor jobstudenten 2021

De aandachtige lezer zag het al in de militanten-nieuwsbrief: ‘Lonend studentenwerk’ kreeg een nieuw kleedje en heet voortaan de ‘Gids voor jobstudenten’.

In deze brochure bundelen we de antwoorden op veelgestelde vragen over studentenarbeid. Nieuw aan deze editie zijn ook getuigenissen van jongeren die vorige zomer contact opnamen met ISA, onze infolijn Studententarbeid. Deel deze handige brochure uit aan jobstudenten op je werkvloer of in je omgeving. **Je kan hen volledig gratis lid maken van het ACV.** Zo kunnen ze met al hun vragen over onder meer belastingen, maaltijdcheques, vakantiedagen, maar ook corona, arbeidsongevallen of werkuren bij ons terecht.