

vakbeweging

| militantenmagazine van het ACV | 25 juni 2020 | Nr 927 |



Uitzendkracht?

Het is een moeilijke periode,
maar we zijn er voor je.



Affiche binnenin

15-17

De schande van
het sociaal overleg
in de uitzendsector

23

Militantenvorming
in tijden van corona

25

Mijn bedrijf gaat in falen.
Wat te doen?

IN DRIE ZINNEN...

- 2 Automatische indexering ledenbijdrage
2 #nonukes.be

ACTUEEL

- 3-7 Volmachtenregering op haar laatste benen
11-12 Corona; Vlaamse steunmaatregelen voor werknemers en gezinnen na 1 juli
13 Corona; Brusselse steunmaatregelen voor werknemers en gezinnen na 1 juli

SOCIALE WETGEVING

- 8 COVID-19 erkend als beroepsziekte
9 Nabevallingsrust niet langer ingekort
9 Schorsing opzegtermijn tijdelijke werkloosheid
10 Geen tijdsregistratie: recht op overuren

ACTIE

- 15 De schande van het sociaal overleg in de uitzendsector
16-17 Affiche 'Uitzendkracht? Het is een moeilijke periode, maar we zijn er voor je'

GENDER

- 18 Combinatie arbeid-zorg in coronatijden

MOBILITEIT

- 19-22 Corona als kans voor minder autopendel

HELPDESK

- 23 Militantenvorming in tijden van corona
25 Mijn bedrijf gaat in falen. Wat te doen?

ONDERNEMING

- 14 Let op met desinfecteringsmiddelen
24-25 Agenda Comité PB en OR september

EUROPA

- 26-27 EU-MERCOSUR-akkoord: alle lichten op rood

SOCIALE VERKIEZINGEN

- 28-29 Vol vertrouwen naar de verkiezingen; Refresco Ninove
30-31 "Een goede werking is de beste reclame"; Vanheede Environment Group

ENQUETE

- 32 Hoe gaan werkgevers om met de coronacrisis; doe mee aan online bevraging

Foto cover: Shutterstock – Jef Kerremans

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 - 1031 Brussel

Tel. 02/244.34.81

E-mail: pers@acv-csc.be

Website : www.hetacv.be

eindredactie: Patrick Van Looveren

en Donatienne Coppieters

vormgeving: Gevaert Graphics

druk: Drukkerij T' Hooft

verantw. uitgever: Dominique Leyon



© Jan Agten - Wolf&Wolf

Het ACV investeert verder in zijn dienstverlening.

Automatische indexering ledenbijdrage

De ledenbijdrage van het ACV wordt op 1 juli automatisch geïndexeerd. Daardoor stijgt de ledenbijdrage voor niet-actieven en deeltijdsen gemiddeld met 0,08 euro en voor actieven met 0,13 euro per maand. Dankzij die aanpassing kan het ACV blijven opkomen voor veilige werkomstandigheden tijdens en na corona, een goed loon, een leefbare combinatie tussen werk en vrije tijd én betere pensioenen en uitkeringen. Daarnaast investeren we verder in onze dienstverlening: een digitaal loket op de nieuwe website www.hetacv.be, dienstverlening op afspraak, individuele loopbaanbegeleiding, juridisch advies, enz.

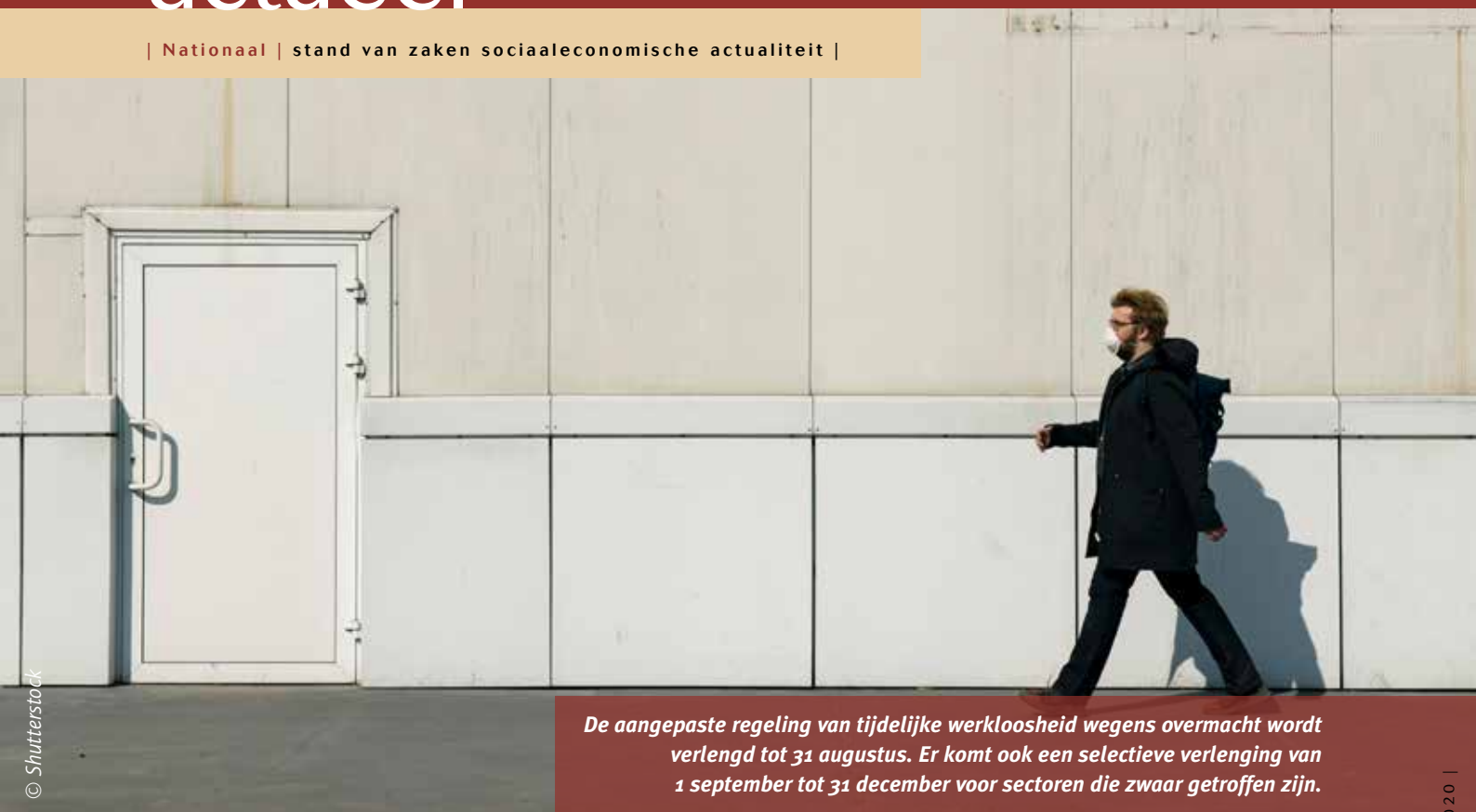
- Een overzicht van alle (verminderde) bijdragen vind je op <https://www.hetacv.be/lidmaatschap/bijdragen-en-premies>
- Al je voordelen vind je op www.acvvoordelen.be
- Heb je nog vragen over corona, dan kan je terecht op www.hetacv.be/coronavirus

#nonukes.be

Het ACV is toegetreden tot de Belgische Coalitie tegen Kernwapens. Die streeft naar een kernwapenvrij België in een kernwapenvrije wereld. De coalitie wordt getrokken door de vredesbeweging en werkt samen met partners uit het brede middenveld. De coalitie eist van de Belgische regering dat ze het Belgische grondgebied kernwapenvrij maakt en ook internationaal een trekkersrol speelt in de realisatie van een kernwapenvrije wereld. Het ultieme streefdoel is een ontmanteling van alle kernwapens en het aanvaarden van een internationaal allesomvattend kernwapenverbod. Op de website vind je heel wat sensibiliseringstools.

www.nonukes.be





De aangepaste regeling van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wordt verlengd tot 31 augustus. Er komt ook een selectieve verlenging van 1 september tot 31 december voor sectoren die zwaar getroffen zijn.

Volmachtenregering op haar laatste benen

Eind juni zitten de coronavolmachten voor de federale regering er op. Zodat ze een spurt moest trekken om een laatste reeks volmachtsbesluiten klaar te zetten voor tijdige ondertekening door de Koning. Met enerzijds een gedeeltelijke verlenging na 30 juni van eerdere maatregelen. En anderzijds ook nieuwe maatregelen.

Dat laatste hield serieuze risico's in. Omdat de werkgevers en de rechtse partijen niet enkel zaten te pushen voor een verlenging en uitbreiding van eerdere flexibiliseringmaatregelen (zoals de vrijwillige overuren), maar ook voor een karrenvracht aan nieuwe flexibiliteit. Daarvoor werd echter geen politieke meerderheid gevonden. Wel voor een reeks andere maatregelen. Opvallend trouwens: een eerste lading van maatregelen passeerde de zogenaamde Superkern van 6 juni, met steun van de 10 meewerkende partijen; voor de tweede lading van 12 juni haakte N-VA af. Wellicht uit frustratie dat van hun flexibiliseringsvoorstellen te weinig in huis kwam. Ook omdat Open Vld en MR eieren voor hun geld kozen: liever een reeks nieuwe belastingverminderingen voor bedrijven en zelfstandigen. In ruil werden wat cadeautjes toegestopt aan de

burgers en de werknemers, waar niemand echt op zat te wachten.

Op 18 juni werden die voorstellen bekeken door de Groep van 10. Die vroeg belangrijke bijstellingen, met wel de vraag of de regering en ruimer de 9 of 10 partijen gaan willen volgen. Daarover is er nog geen duidelijkheid als dit naar de drukker vertrekt, wel over wat volgt. Althans als het niet weer eens verandert.

Coronawerkloosheid verlengd

De aangepaste regeling van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wordt sowieso verlengd tot 31 augustus, met behoud van de tijdelijke verbeteringen voor de werklozen (zoals de uitkering aan 70% van het begrensde loon, het complement van 5,63 euro per dag, de verlaagde bedrijfs-

voorheffing van 15% en de versoepelingen voor bijberoepen). Er komt ook een selectieve verlenging van 1 september tot 31 december voor sectoren die zwaar getroffen blijven. Welke sectoren? Dat wordt uiterlijk eind juli bepaald, op basis van de laatste RVA-cijfers inzake coronawerkloosheid. Voorlopig is sprake van de evenementensector, de culturele sector, de reissector, de horecasector ook... De regering is voornemens ook de gelijkstelling van de overmacht voor de jaarlijkse vakantie (vakantiegeld en vakantieduur) te verlengen, sowieso al tot 31 augustus. Al blijven de werkgevers een tussenkomst van de overheid eisen in de extra kost.

De Groep van 10 stelde inmiddels wel een andere benadering voor: een verlenging van de coronawerkloosheid tot eind dit jaar voor alle ondernemingen die er van 1 maart tot 20 juni minstens één dag gebruik van hebben gemaakt, ongeacht de sector. Alle voordelen voor de werknemers zouden dan volgen tot 31 december. De vraag is of de regering volgt.

Intussen is eindelijk ook de schorsing van de opzegtermijnen bij coronawerkloosheid bij wet geregeld, zij het alleen voor de dagen tijdelijke werkloosheid vanaf de publicatie van de wet in het Staatsblad. Meer daarover op blz. 9, samen met de laatste detailinformatie over de verlenging van het postnatale verlof, intussen ook door het Parlement goedgekeurd.

Ziekte-uitkering volgt

We vroegen dat de ziekte-uitkering tijdelijk zou worden opgetrokken tot het niveau van de coronawerkloosheid. Dit dossier kende een hele lijdensweg binnen de regering. En uiteindelijk moest het Parlement dat regelen, wat op 18 juni ook effectief gebeurde. Dit is voorlopig van toepassing op de dagen ziekte van 1 maart tot 31 augustus, met twee beperkingen. Niet voor ziekteperiodes die vóór 1 maart zijn ingegaan. En niet voor de ziekteperioden gedekt door gewaarborgd loon.

Intussen wordt ook de verruimde coronaregeling beroepsziekten verder uitgerold (meer hierover op blz. 8).

Overgangsregeling economische werkloosheid

Voor de sectoren die vanaf 1 september geen gebruik meer kunnen maken van de coronawerkloosheid plant de regering tot 31 december een versoepeld stelsel van economische werkloosheid. Nieuw is dat voor dat stelsel ook de uitkering aan 70% i.p.v. 65% van het begrensde loon zou blijven, met daarbovenop dan het supplement dat de werkgever of het sectorfonds moeten betalen. De verlaagde bedrijfsvoorheffing (15%) is voorlopig slechts voorzien voor de uitkeringen die vóór het einde van het jaar worden betaald (dus nog niet voor de uitkeringen van december, want die worden begin 2021 betaald). De versoepeling van de toegangsvoorwaarde (1 dag tewerkstelling volstaat) wordt ook behouden tot eind dit jaar. Opvallende nieuwheid: de werkgever wordt verplicht per maand economische werkloosheid ook twee dagen opleiding aan te bieden aan de tijdelijk werkloze. Al zijn geen sancties, noch concrete uitvoeringsmodaliteiten voorzien, zodat dit wellicht dode letter blijft.

Voor de bedienden blijft de voorwaarde van cao of ondernemingsplan gehandhaafd, samen met de voorwaarde dat het zakencijfer met 10% moet zijn gezakt. De sociale partners werden in één beweging uitgenodigd de cao nr. 147 van de Nationale Arbeidsraad (NAR) te verlengen; dan hoeft ook voor de bedienden geen sector- of bedrijfs-cao meer, noch een ondernemingsplan. Die cao van de NAR loopt immers af op 30 juni. We moeten echter eerst bekijken wat de regering gaat aanvangen met het bovenvermelde voorstel van de Groep van 10 voor de coronawerkloosheid. Als de regering volgt, zal dat overgangsstelsel voor economische werkloosheid minder van doen zijn.

Volledig werklozen niet vergeten

In één beweging verlengt de regering de drie verbeteringen voor de volledig werklozen tot 31 augustus: de bevriezing van de degressiviteit, de schorsing van de looptijd van de inschakelingsuitkeringen en de versoepeling van de referentieperiodes voor de artiesten. De Groep van 10 stelt nu echter voor te verlengen tot 31 december, met nog onduidelijke uitkomst. En in het Parlement ligt voor artiesten een reeks bijkomende verbeteringen voor, maar zonder dat dit al definitief werd beslecht.

Noteer: voor de volledig werklozen die bijverdienen als wijk-werker (PWA's in Brussel en Wallonië) dringen we al lang aan op een verbetering. Vandaag blijven die maar vrijgesteld van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, zolang ze in de voorbije zes maanden 180 uren wijk- of PWA-werk verrichtten, wat met de coronacrisis problematisch was. Eindelijk heeft de regering beslist dat voor die zes maanden geen rekening wordt gehouden met de maanden maart tot mei 2020. Voor een aanvraag tot vrijstelling in juli bijvoorbeeld zal dus worden nagegaan of in de zes maanden vóór maart 2020 180 uren werd gewerkt.

Voor dagen ziekte van 1 maart tot 31 augustus wordt de ziekte-uitkering opgetrokken tot het niveau van de coronawerkloosheid.



Werk verdelen i.p.v. werknemers dumpen

Al sinds begin april zitten we als ACV te pushen om een breder pallet van maatregelen klaar te zetten om collectieve ontslagen te voorkomen. Wat we nog eens met veel nadruk hebben gedaan rond Rerum Novarum. Dat leek begin juni verworven, maar dan is het weer beginnen schuiven binnen de regering, zeker wat betreft de landingsbanen. De kogel is nu eindelijk door de kerk. Er komt tot 31 december een vierluik voor bedrijven in moeilijkheden of herstructurering:

- versoepelde economische werkloosheid (zie hoger);
- tijdelijke arbeidstijdverkorting met RSZ-vermindering voor de werkgevers die het loonverlies beperken;
- coronatijdscrediet (zonder dat sprake moet zijn van een motief van zorg of opleiding);
- en een versoepeling voor de half-tijdse landingsbanen: zoals de 1/5-vermindering wordt die mogelijk vanaf 55 jaar (i.p.v. 57 jaar);

Daarnaast is er uiteraard de vijfde, onveranderde mogelijkheid van SWT vanaf 59 jaar voor de collectieve afdankingen die vóór 31 december worden aangekondigd. Die wisten we vorig jaar al te behouden door de goedkeuring (althans door het ACV) van het interprofessioneel akkoord.

Corona-ouderschapsverlof opnieuw verbeterd

Eerst was sprake van verlenging tot 31 augustus. Uiteindelijk werd op 12 juni door de regering beslist te verlengen tot 30 september. Met nog twee verbeteringen erin voor alleenstaande ouders en ouders van een kind met beperkingen: voor hen wordt volledige opname mogelijk (i.p.v. enkel 1/2 of 1/5); en de gewone RVA-uitkering wordt voor hen met 50% in plaats van 25% verhoogd. Voor een voltijds werkende alleenstaande ouder die het corona-ouderschapsverlof voltijds opneemt, betekent dat een bruto bedrag van 2100 euro/maand. Let op: nieuw is wel dat de RVA de uitkering dusdanig zal verlagen dat de werkne-



“Al sinds begin april zitten we als ACV te pushen om een breder pallet van maatregelen klaar te zetten om collectieve ontslagen te voorkomen. De kogel is nu eindelijk door de kerk.”

Chris Serroyen

mer niet meer ontvangt dan het vroegere brutoloon. Er werd geen akkoord bereikt om er alsnog een recht van te maken: de werkgever kan het verlof blijven weigeren. Het heeft niet verhindert dat er half juni al circa 60.000 aanvragen binnen waren bij de RVA.

Laatste nieuws: de Groep van 10 vraagt nu ineens te verlengen tot eind dit jaar. Met nu de vraag of de regering bereid is te volgen.

Wat met de Vlaamse aanmoedigingspremie voor ouderschapsverlof? De Vlaamse Regering besliste die te schrappen voor het corona-ouderschapsverlof. Wat de federale verbeteringen met 25 of 50% deels ongedaan maakt. Let op: omwille van administratieve moeilijkheden vond de Vlaamse overheid zelfs niet beter eind april ook de uitbetaling van de lopende premies voor het gewone deeltijdse ouderschapsverlof stop te zetten. Wie zijn recht op de Vlaamse aanmoedigingspremie wil herstellen met ingang vanaf 1 mei moet een nieuwe aanvraag voor gewoon ouderschapsverlof doen bij de Vlaamse overheid. En wie na het corona-ouderschapsverlof omschakelt naar gewoon ouderschapsverlof mag ook niet vergeten dan de Vlaamse premie aan te vragen.

Van horeca- naar consumptiecheques

De regering had begin juni al het licht op groen gezet voor horecacheques, tot 250 euro. Uiteindelijk werd het bedrag opgetrokken, met ruimere consumptiemogelijkheden. Werkgevers kunnen tot 31 december aan hun werknemers zgn. consumptiecheques uitdelen, tot maximum 300 euro. Zonder dat sprake mag zijn van omzetting van bestaande loonvoordelen. Zoals de maaltijd- en ecocheques worden ze

vrijgesteld van belastingen en sociale bijdragen. Nieuw is dat ze volledig aftrekbaar worden in de vennootschapsbelasting. De cheques moeten worden besteed in een Belgische horecazaak of in de culturele of sportsector, normaliter tegen uiterlijk 8 juni 2021. Nieuw is ook dat die cheques niet worden aangerekend op de loonnorm van 2019-2020 (de 1,1%). De werkgevers kunnen die cheques aankopen bij een van de uitgiftebedrijven, maar ook bij lokale besturen (die bijvoorbeeld de plaatselijke middenstand willen ondersteunen), bij horecazaken of in de sport- of cultuursector.

Ter ondersteuning van de horeca komt er ook een btw-verlaging: de btw op maaltijden en niet-alcoholische dranken zakt van 12 naar 6%. En restaurantkosten van bedrijven worden tijdelijk voor 100% i.p.v. 69% aftrekbaar.

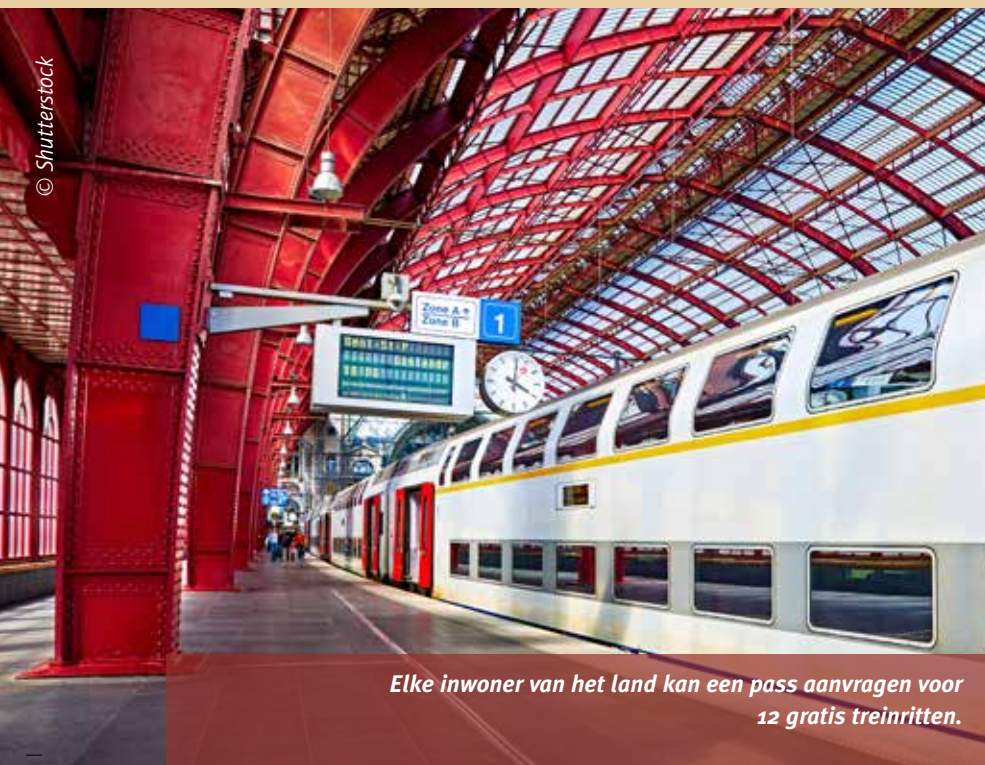
Moet er nog zeep zijn?

Op 4 mei ging de btw op mondklappers en alcoholgels al naar 6%, tot eind dit jaar. Het Parlement voegt daar nu op voorstel van Défi ook zeep, desinfecterende schoonmaakproducten en wasmiddelen aan toe, ook tot 31 december.

Benieuwd of met de btw-verlagingen ook de prijzen gaan zakken. Voor de modale burgers maakt dat echter niet veel uit. Lagere prijzen betekent minder indexering van lonen en uitkeringen. Dat is dus een broekzak-vestzak-operatie.

Gratis treinen

Eerst was het een tienrittenkaart (Railpass) die iedereen in de bus zou krijgen. Dan werd het een tienrittenkaart op aanvraag. Derde keer, goede keer: in overleg met de NMBS maakte



Elke inwoner van het land kan een pass aanvragen voor 12 gratis treinritten.

de regering er uiteindelijk een “gratis pass” van, voor twee treinritten per maand, zes maanden lang, dus twaalf ritten in totaal. Enkel voor persoonlijk gebruik. Elke inwoner van het land die minstens 12 jaar is kan zo’n pass aanvragen (kinderen jonger dan 12 jaar reizen al gratis). Beperkingen: in de week enkel voor ritten na 9 uur ’s ochtends; in augustus niet voor ritten in het weekend. De aanvraag kan vanaf begin augustus gebeuren via de website van de NMBS, en dus niet via de loketten in de stations. De pass zal vervolgens via de post worden opgestuurd. Aanvragen moeten gebeuren uiterlijk 30 september. De eerste gratis ritten zullen mogelijk zijn vanaf 17 augustus.

Er werd ook beslist dat reizigers van 1 juli tot 31 december 2020 hun fiets gratis kunnen meenemen op de trein. Reizigers moeten wel over een biljet met ‘fiets supplement’ beschikken, maar dat biljet zal dus gratis zijn.

KB 14 stopgezet

De werkgevers hebben nog een tijd zitten pushen om bepaalde flexibiliteitsmaatregelen te verlengen na 30 juni: de 120 bijkomende vrijwillige overuren, de opeenvolgende contrac-

ten voor bepaalde duur, de bijkomende uren studentenarbeid ook. Die haring braadt niet. De regering beperkt zich tot de verlenging van de specifieke steunmaatregelen voor de land-, tuin- en bosbouw. Tot 31 augustus kan met behoud van 75% van de RVA-uitkering voor SWT, tijdskrediet, loopbaanonderbreking of tijdelijke werkloosheid of van het leefloon gewerkt worden in die drie sectoren (eventueel ook als uitzendkracht). De Groep van 10 vraagt nu dit te verlengen tot 31 december. Ook hier is het afwachten of de regering er op wil ingaan.

Fiscale kranen open

In ruil kreeg de bedrijfswereld wel het uitzicht op een reeks nieuwe fiscale steunmaatregelen. Wat vooral in het oog springt is de nieuwe loonkostsubsidie voor de werkgevers. Het wordt de bedrijven met tijdelijke werkloosheid die de loonmassa na mei 2020 opnieuw zien toenemen, toegelaten om een deel van de bedrijfsvoorheffing die van het loon van de werknemers wordt afgehouden, bij te houden (i.p.v. door te storten aan de fiscus). Voorwaarde: in de periode 12 maart tot 31 mei minstens één maand ononderbroken gebruik van tijdelijke werk-

loosheid. Als in juni, juli of augustus meer bedrijfsvoorheffing moet worden gestort dan in mei, dan mag de werkgever voor elke maand de helft van het verschil bijhouden. En dit tot een maximum van 20 miljoen euro voor de drie maanden samen. Een voorbeeld: in mei moest 1 miljoen euro worden doorgestort en in juli normaliter 2 miljoen; dan mag de werkgever de storting voor juli beperken tot 1,5 miljoen, dus 500.000 euro loonkostsubsidie. De bedrijfsvoorheffing die voor vakantiegeld, eindejaarspremies, achterstallig loon of ontslagvergoedingen moet worden betaald mag niet in rekening worden gebracht. Noteer: voor de werknemer zal de eindbelasting onveranderd blijven.

En zo zijn er nog een reeks nieuwe fiscale steunmaatregelen voor bedrijven met betwistbare doelmatigheid:

- Uitbreiding en versterking van het bestaande tax shelter-systeem voor starters en doorgroeiers naar alle kmo’s in 2020.
- Een belastingvermindering voor wie in 2020 intekent op kapitaalverhogingen van niet-beursgenoteerde vennootschappen die een sterk verlies van omzet kenden.
- Een verhoogde investeringsaftrek (25% i.p.v. 20% van de investering) voor investeringen die tussen 12 maart en 31 december 2020 worden gedaan. Tegelijk zou de niet benutte stock van de investeringsaftrek van 20% van het boekjaar 2019 voor twee jaar overdraagbaar zijn in plaats van 1 jaar.
- De verhoging van 50 naar 100% van de aftrekbaarheid van kosten verbonden aan de organisatie van evenementen en de catering tot 31 december.
- De opschorting van het btw-voorschot dat normaliter tegen 20 december 2020 moet worden betaald.
- Een verhoging van 10 tot 20% van het aandeel van het netto-inkomen dat in 2020 in aanmerking komt voor de belastingvermindering voor giften. En dat samen met een verhoging van de belastingvermin-



“De werkgevers hebben zitten pushen om bepaalde flexibiliteitsmaatregelen te verlengen. Die haring braadt niet.”

Chris Serroyen

dering voor giften aan erkende instellingen (non-profit en vrijwilligersorganisaties) in 2020 van 45 naar 60%.

Ook werd beslist om de fiscale vrijstelling van de forfaitaire vergoeding van de werkgever voor het corona-telethuiswerk (de zgn. *bureauvergoeding*) af te stemmen op de RSZ-regeling, met een vrijstelling tot 129,48 euro per maand.

Eindelijk wat geld voor de armen

Samen met de organisaties waar armen het woord nemen hebben we de regering verweten te weinig zorg te dragen voor zij die al in de armoede zaten of zij die we onvoldoende wisten te beschermen tegen koopkrachtverlies. Uiteindelijk kwam de Superkern onverwacht uit de hoek met een tijdelijke extra premie voor gerechtigden op een bijstandsuitkering: leefloon, tegemoetkoming voor gehandicapten of IGO. Vanaf juli tot december zouden die er elke maand 50 euro verkrijgen. Samen dus 300 euro, net zoveel als de consumptiecheque die de werkgever aan zijn personeel mag uitdelen. Vanuit de linkse oppositie werd in een tweede ronde geprobeerd meer te doen, ook naar de armen met een uitering van de sociale zekerheid. Dit geraakte niet verder dan een extra enveloppe van 100 miljoen euro voor de OCMW's, waarmee die kunnen tussenkomen bij betalingsproblemen inzake huur, schoolkosten en energie. Daartoe krijgen de OCMW's ook 10 miljoen euro aan extra werkingsmiddelen.

Regering voor relance?

In de Wetstraat lijkt de stemming te overheersen dat daarmee het vat af is. Dat deze noodregering niet in staat is

de relance voor haar rekening te nemen. Dat daarvoor een nieuwe, volwaardige regering van doen is. Waardoor een reeks nieuwe politieke paringsdansen is ingezet. Met nog steeds onvoorspelbaar resultaat. Maar in afwachting ook met een onvoorspelbaar parlement, met wisselende meerderheden. Soms nuttig, maar globaal gesproken niet wat je nodig hebt om tot een samenhangend, toekomstgericht beleid te komen, dat tegelijk ook wat op de centen let.

Zorg voor zorg

Al kunnen we onze tevredenheid niet onder stoelen of banken steken voor enkele parlementaire initiatieven richting gezondheidszorg. Op 18 juni werden twee belangrijke wetten goedgekeurd, eentje voor het personeel, eentje voor de patiënten.

Nadat het Parlement eind 2019 de regering eenmalig had verplicht meer middelen vrij te maken voor de sector via een Zorgpersoneelfonds komt er nu een duurzame injectie, voor 402 miljoen euro jaarlijks. Het leeuwendeel gaat naar sociale Maribelfonds, waar het via sociaal overleg zijn besteding moet krijgen. Het is een eerste belangrijk resultaat van de syndicale actie in de sector.

Een tweede wet voert voor de ziekenhuizen een algemeen verbod in op ereloonsupplementen voor COVID-19-patiënten, met terugwerking naar 3 februari. Evenmin mogen extra prestaties worden aangerekend. De kans is groot dat dit op 25 juni nog wordt aangevuld met een wet die de ambulancekosten kwijtscheldt. Overigens niet enkel voor dringend vervoer van COVID-19-patiënten, maar voor gelijk wie die slachtoffer is van een pandemie of een ramp. Of hoe Maggie De Block nu keer op keer langs links wordt voorbijgestoken door het Parlement.

| Chris Serroyen |



Er komt een duurzame injectie van 402 miljoen euro jaarlijks in de zorgsector. Het is een eerste belangrijk resultaat van de syndicale actie in de sector.



COVID-19 wordt erkend als beroepsziekte, niet alleen voor werknemers in de gezondheidszorg maar ook voor wie in een cruciale sector of essentiële dienst werkte, waarbij de afstand van 1,5 meter met andere personen niet kon gehandhaafd worden.

COVID-19 erkend als beroepsziekte

Op 6 juni 2020 heeft de superkern het voorstel gevalideerd van het beheerscomité van Fedris, het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, om het kader voor de schadeloosstelling van werknemers met Covid-19 voor beroepsziekten uit te breiden. Voorheen dekte de wetgeving enkel de werknemers in de gezondheidszorg.

Nieuw kader

De verbreding van het kader heeft de vorm aangenomen van de invoering van een nieuwe code in de regelgeving. Deze code omvat alle ziekten die worden veroorzaakt door COVID-19 (SARS-CoV-2).

Het slachtoffer moet bewijzen: een ziekte te hebben die wordt veroorzaakt door COVID-19 (SARS-CoV-2);

- tussen 18 maart en 17 mei in een cruciale sector of essentiële dienst te hebben gewerkt;
- dat de ziekte is vastgesteld tussen 20 maart en 31 mei;
- dat het niet om telewerk ging;
- dat de werkomstandigheden of de aard van de werkzaamheden het niet mogelijk maakten om een

afstand van 1,5 meter te handhaven met andere personen.

Deze elementen moeten worden bewezen door het slachtoffer, maar Fedris moet loyaal meewerken aan de bewijslast.

Procedure

Verzoeken moeten aan Fedris worden gericht via het aanvraagformulier dat beschikbaar is op de website van Fedris. Het is ook nuttig zijn om de preventieadviseur op de hoogte te brengen, die ook de taak heeft om beroepsziekten aan te geven. Dit aspect kan een belangrijke invloed hebben op een betere kennis van de ziekte vanuit een preventie- en volksgezondheidsperspectief.

Compensatie

De erkenning in het kader van een beroepsziekte stelt het slachtoffer in staat om de volledige terugbetaling van de ziektekosten te verkrijgen (inclusief betaling van het persoonlijk aandeel - remgeld). Bij een arbeidsongeschiktheid van meer dan 15 dagen betaalt Fedris ook een tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (90% van het geplafonneerde loon). In geval van blijvende letsels wordt ook een blijvende arbeidsongeschiktheidsuitkering uitgekeerd, afhankelijk van de omvang van het letsel.

Deze tekst moet wel nog, voordat hij in het Staatsblad wordt gepubliceerd, worden voorgelegd aan de Raad van State en het Comité A (verantwoordelijk voor het sociaal overleg in de publieke sector).

| Youssef El Otmani |



Zwangere werknemers die ziek worden, op tijdelijke werkloosheid terugvallen of van het werk verwijderd worden, hebben voortaan toch recht op hun volledige nabevallingsrust.

Nabevallingsrust niet langer ingekort

Ondanks tegenkanting van de NV-A keurde het parlement het wetsvoorstel van Nahima Lanjri, Evita Willaert en Anja Vanrobaeys goed dat zwangere werknemers die ziek worden, op tijdelijke werkloosheid terugvallen of van het werk verwijderd worden, recht geeft op hun volledige nabevallingsrust.

Periodes van ziekte, tijdelijke werkloosheid en werkverwijdering net voor de bevalling, verminderen door deze nieuwe wet niet langer de nabevallingsrust.

Werknemers in dergelijke situaties kunnen er nu dus voor kiezen de

volledige periode van 14 weken nabevallingsrust te nemen. In geval van de geboorte van een meerling, hebben werknemers in dergelijke situaties nu recht op 16 weken nabevallingsrust.

De wet trad in werking op 1 maart 2020 voor onbepaalde duur. Nieuwe mama's waarvan de bevalling plaatsvond na 1 maart, kunnen periodes van ziekte, tijdelijke werkloosheid en werkverwijdering die plaatsvond tussen 1 maart en de datum van de bevalling, dus toch opnemen na de bevalling. Periodes vóór 1 maart, blijven wel verloren.

| Piet Van den Bergh |

Schorsing opzegtermijn tijdelijke werkloosheid

Het parlement keurde op 12 juni een wetsvoorstel goed dat de opzegtermijn schorst bij tijdelijke werkloosheid voor overmacht omwille van de COVID-19 crisis.

De wet werd in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd op 22 juni 2020. Die datum van publicatie is meteen ook de datum van inwerkingtreding. Vanaf

22 juni worden de lopende en nieuwe opzegtermijnen geschorst bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de COVID-19 crisis. De dagen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht verlengen dus de opzegtermijn gegeven door de werkgever. Indien de opzeg uitgaat van de werknemer, wordt de opzegtermijn nooit geschorst.

Bij een regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt de opzeggingstermijn geschorst op de dagen van effectieve tijdelijke werkloosheid. Op de dagen waarop gewerkt wordt, loopt de opzeggingstermijn gewoon door.

| Piet Van den Bergh |

Geen tijdsregistratie: recht op overuren

Een werknemer spande een zaak in tegen haar ex-werkgever omdat die haar overuren niet betaalde. De werkgever had echter geen systeem van tijdsregistratie. Het Hof van Justitie van de Europese Unie wees in een arrest van 14 mei 2019 op het belang van systemen van tijdsregistratie. Het Arbeidshof van Brussel trok hier in een arrest van 22 mei 2020 de logische conclusie uit: een werkgever die geen tijdsregistratie kan voorleggen, zet zichzelf in een lastig parket. De werknemer kreeg de door haar gevorderde overuren.

Hof van Justitie

We wezen vorig jaar in Vakbeweging 905 al op het opmerkelijke arrest 'Deutsche Bank' van het Hof van Justitie, waarin het Hof stelde: *"Om het nuttig effect van de in Arbeidsduurrichtlijn 2003/88 opgenomen rechten te verzekeren, moeten de lidstaten aan werkgevers de verplichting opleggen om een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd."*

De redenering van het Hof van Justitie was klaar en duidelijk: wat voor zin heeft het om grenzen aan de arbeidsduur op te leggen, als deze toch niet worden gecontroleerd en nageleefd? Hoewel dit arrest wat stof deed

opwaaien, veranderde er in de praktijk echter weinig of alleszins toch te weinig. De Belgische regering, die finaal verantwoordelijk is voor de toepassing van het Europese recht in België, liet het arrest alvast niet aan haar hart komen.

Arbeidshof Brussel

Voor het Arbeidshof van Brussel voerde de werknemer aan dat haar ex-werkgever geen systeem had van tijdsregistratie. Dit maakt het moeilijker voor de werknemer om aan te tonen dat de door haar gevorderde overuren effectief werden gepresteerd. Het Arbeidshof pikt hierop in: in navolging van het arrest van het Hof van Justitie, rust op de werkgever wel degelijk de verplichting een objectief,

betrouwbaar en toegankelijk systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd.

Aangezien de werkgever in gebreke bleef om een dergelijk systeem van tijdsregistratie op te zetten, is het toch aan de werkgever om aan te tonen welke uren werden gepresteerd. Minstens moet de werkgever aantonen dat de uren waarvan de werknemer aanvoerde dat zij ze gepresteerd had, niet werden gepresteerd. Elke partij moet in een dergelijk geval voor de rechtbank immers nauwkeurig en gemotiveerd betwisten wat de andere partij vordert, ongeacht de vraag wie de bewijslast of het bewijsrisico draagt. De werkgever kan er zich dus niet gemakkelijk van afmaken door louter te stellen dat volgens hem de overuren niet werden gepresteerd.

Aangezien de werkgever dat laatste net wel deed in deze zaak, werd de werkgever veroordeeld tot betaling van het gevorderde achterstallig loon voor de overuren.

| Mathieu Baudour |





De Vlaamse Regering nam een reeks van maatregelen om de impact van de COVID-19-crisis te beperken. Een aantal maatregelen lopen nog door na 1 juli.

corona

Vlaamse steunmaatregelen voor werknemers en gezinnen na 1 juli

De Vlaamse Regering heeft de voorbije maanden een reeks van maatregelen genomen om de impact van de COVID-19-crisis te beperken. Het gaat in grote mate om tijdelijke maatregelen door een eenmalig karakter of met een specifieke einddatum. Hieronder een overzicht met de maatregelen die nog geldig zijn vanaf 1 juli 2020. We onderscheiden de maatregelen die een directe inkomensondersteuning inhouden voor werknemers en gezinnen van andere maatregelen.

1. Maatregelen met een directe financiële impact

1.1. MAATREGELEN VOOR WERKNEMERS/ZELFSTANDIGEN

- **Vergoeding voor water- en energiefactuur**

Voor elke tijdelijke werkloze die minstens één dag tijdelijk werkloos wordt in de periode tussen **20 maart en 17 juli** door de coronacrisis voorziet de Vlaamse overheid een financiële tegemoetkoming van 202,68 euro voor één maand betaling van de water- en energiefactuur. De tegemoetkoming is éénmalig.

Deze premie wordt automatisch toegekend. De uitbetaling ging van start in de loop van mei 2020. In principe kunnen nieuwe tijdelijk werklozen in juli er dus nog een beroep op doen.

- **Compensatiepremie II**

Bedrijven en zelfstandigen met een omzetverlies groter dan 60% in de periode 14 maart t.e.m. 30 april 2020 in vergelijking met 2019 en die niet in aanmerking komen voor de hinderpremie kregen een compensatiepremie van 3000 euro. De premie geldt ook voor wie in bijberoep werkt en sociale bijdragen betaalt zoals iemand in hoofdberoep. Zelfstandigen in bijberoep die geen sociale bedragen betalen krijgen een premie van 1.500 euro bij een tewerkstelling minder dan 80 procent. Het gaat hier dus ook om freelancers. De premie moest digitaal worden aangevraagd tot 30 juni bij VLAIO.

Er is momenteel een tweede compensatiepremie aangekondigd van 2000 euro. De extra premie kan

gelden voor alle ondernemingen die in aanmerking kwamen voor de eerste compensatiepremie én voor ondernemingen die een beroep konden doen op de hinderpremie en ondertussen opnieuw open zijn. De voorwaarde is een omzetverlies van minstens 60% in een periode van 1 maand vanaf de heropening ten opzichte van een referentieperiode vorig jaar. Aanvragen kunnen pas vanaf begin juli.

- **Vlaamse aanmoedigingspremie bij arbeidsduurvermindering**

De bestaande aanmoedigingspremie om mensen aan te moedigen deeltijds te werken en zo ontslagen te vermijden, wordt uitgebreid naar bedrijven die te maken krijgen met een dalende productie, een dalende omzet of dalende bestellingen als gevolg van de coronacrisis. Die maandelijkse premie voor de werknemer bedraagt tussen de 90 en 150 euro. Voorwaarden zijn een productievermindering met minstens 20% en een goedgekeurd plan van collectieve arbeidsduurvermindering.

De maatregel loopt momenteel tot 30 juni en moet door de werknemers bij de dienst aanmoedigingspremies van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) worden aangevraagd. Een eventuele verlenging lijkt logisch gezien de aard van de maatregel gericht is op herstel, maar is momenteel nog onduidelijk.

1.2. MAATREGELEN VOOR GEZINNEN

• Gezinsbijslagen

De Vlaamse Regering heeft beslist een bijkomende toeslag te voorzien voor gezinnen die het financieel moeilijk hebben. Het gaat om een eenmalige toeslag van 120 euro, uitbetaald in drie maandelijkse schijven van 40 euro. Het is bedoeld voor gezinnen die het groeipakket ontvangen waarvan het gezinsinkomen onder de inkomensgrens van 2.213,30 euro (inclusief vakantiegeld & eindejaarspremie) ligt. Het gezin moet ook een inkomensverlies van minstens 10% hebben in maart, april, mei of juni in vergelijking met de maand januari of februari 2020.

De uitbetaling gebeurt niet automatisch, en kan van 15 juni tot en met 31 oktober 2020 door aan de uitbetalingsinstelling de aanvraag met nodige bewijsstukken te voorzien.

1.3. MAATREGELEN VOOR KWETSBARE GROEPEN

• Consumptiebudget

In het kader van de ondersteuning van kwetsbare groepen voorzagt de Vlaamse regering een budget van 15 miljoen euro voor de toekenning van lokale consumptiecheques. Gemeenten en steden kunnen een plan indienen om via een bestaand of nieuw systeem van vouchers of bonnen kwetsbare gezinnen te ondersteunen. De modaliteiten zijn dus lokaal te bekijken.

2. Maatregelen met indirecte financiële impact voor werknemers en gezinnen

• Bijkomende middelen voor OCMW's

In het kader van de ondersteuning aan kwetsbare gezinnen besliste de Vlaamse Regering om lokale besturen bijkomend 15 miljoen euro toe te kennen die ze zelf kunnen invullen voor de ondersteuning. Het kan gaan om bijkomende financiële ondersteuning, maar ook om trajecten, opvanginitiatieven,...

• Sociaal huren & wonen

Er kwam een versoepelde huurprijsherziening als het inkomen van sociale huurders gedaald is door de coronacrisis. De afwijkende regeling (voor 'huidige inkomen' kijken naar één maand i.p.v. drie maanden) is uitgebreid naar eenieder die aantoonde dat zijn inkomen is gedaald als gevolg van de coronamaatregelen of als gevolg van ziekteverlof door het coronavirus.

Er kwam eveneens een verbod op uithuiszettingen tot en met 17 juli 2020.

Wie een sociale woonlening heeft bij de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen (VMSW) of een Woonkrediet bij het Vlaams Woningfonds en het financieel moeilijk heeft ten gevolge van de coronacrisis, kan onder bepaalde voorwaarden uitstel van betaling krijgen tot en met 31 oktober 2020. De maanden waarin je geen aflossing betaalt, komen wel bij de duurtijd van de lening.

• Uitstel terugbetaling energielening

De kapitaalsterugbetaling van de energieleningen (via het energiehuis) wordt automatisch met drie maanden uitgesteld. Dat uitstel gaat in vanaf 20 april 2020.

De leners worden hiervan op de hoogte gebracht door hun energiehuis. Leners die hun afbetaling zonder onderbreking willen laten verder lopen, moeten dat aan hun energiehuis melden.

• Registratie- en erfbelastingen: verlenging betaaltermijn

De Vlaamse Belastingdienst voorziet als algemene maatregel een termijnverlenging voor de erfbelasting en registratiebelasting tot twee maanden na het einde van de periode waarin de verstrengde coronamaatregelen gelden. Deze termijnverlenging is van toepassing op termijnen die aflopen tijdens de verstrengde coronaperiode én op termijnen die aflopen binnen de 2 maanden na de verstrengde coronaperiode. Voor verplichtingen die moesten in orde gebracht worden tussen 13 maart en 31 juli geldt een algemene termijnverlenging tot en met 30 september.

De Vlaamse Belastingdienst gaat tenslotte ook soepeler zijn in het kader van afbetalingsplannen (bijv. 48 maanden i.p.v. 24).

| Maarten Gerard |



Gezinnen die het financieel moeilijk hebben, hebben onder bepaalde voorwaarden recht op een eenmalige toeslag van 120 euro.

corona

Brusselse steunmaatregelen voor werknemers en gezinnen na 1 juli

Ook de Brusselse Hoofdstedelijke Regering (Gewestregering) heeft de voorbije maanden een reeks van maatregelen genomen om de impact van de COVID-19-crisis te beperken voor werknemers en gezinnen. We vermelden volgende maatregelen die ook na 1 juli 2020 nog van toepassing zijn.

Gas en elektriciteit

Om Brusselse consumenten en kleine zelfstandigen te ondersteunen die financiële moeilijkheden ondervinden ten gevolge van de COVID-19-crisis en daardoor hun gas- en elektriciteitsfacturen niet kunnen betalen, werd het statuut van 'beschermde klant' tijdelijk uitgebreid. Dankzij het statuut kunnen zij gedurende een jaar na de toekenningsdatum genieten van het sociaal tarief en tijdelijk de invorderingsprocedure van hun commerciële leverancier vermijden. Het statuut biedt ook bescherming tegen afsluiting.

Om in aanmerking te komen, moet je:

- in Brussel wonen;
- door de gas-/elektriciteitsleverancier in gebreke zijn gesteld;
- tussen 1 februari 2020 en 31 decem-

ber 2020 minstens 14 dagen in tijdelijke werkloosheid gesteld zijn of (als zelfstandige) gebruik hebben gemaakt van het overbruggingsrecht.

Cultuurwerkers

De Brusselse Regering kent een uitzonderlijke steun toe van maximaal 1500 euro voor cultuurwerkers die inkomensverlies lijden doordat evenementen als gevolg van de crisis werden afgelast of uitgesteld en die geen toegang hebben tot tijdelijke werkloosheid of tot het overbruggingsrecht (voor zelfstandigen).

Kinderopvang

Vanaf 18 mei wordt aan ouders die hun kind laten opvangen in een crèche of bij een onthaalouder opnieuw een financiële bijdrage gevraagd. De redenen voor gewettigde afwezigheid en kostenvermindering werden echter tot 31 augustus uitgebreid met de volgende drie situaties:

- een financieel slechtere situatie van de ouders sinds 14 maart;
- het gevaar voor een coronabesmetting bij risicopersonen (ouders of kind);
- de moeilijkheden voor gezinnen om zich te organiseren.

Deze maatregel geldt voor Franstalige opvangvoorzieningen.

| Sarah Steimes |

Over de specifieke voorzieningen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vind je meer info op <http://www.coronavirus.brussels>.

Over de federale maatregelen (met een link naar andere websites) vind je meer info op www.info-coronavirus.be



De Brusselse Hoofdstedelijke Regering besliste om het statuut van 'beschermde klant' voor gas en elektriciteit tijdelijk uit te breiden, een premie toe te kennen aan cultuurwerkers en in bepaalde gevallen de kosten voor kinderopvang te verminderen.

Let op met desinfecteringsmiddelen

Reinigen en desinfecteren is in deze coronatijden op de meeste werkplekken de hoogste prioriteit, met overal volledig herziene procedures om de gezondheid van het personeel, de klanten en de gebruikers te beschermen. Maar zonder gevaar voor de gezondheid en het milieu is dit niet.

Zeep, alcohol, bleekmiddel, chloor, ammoniakderivaten... Al deze producten vernietigen het COVID-19-virus, op voorwaarde dat alle oppervlakken vaak en grondig worden gereinigd. Zonder het belang van de bestrijding van het virus in twijfel te willen trekken, hebben we toch vragen bij de gevolgen voor het milieu van het intensieve gebruik van al deze desinfecteringsmiddelen en de impact op de gezondheid van degenen die ze dagelijks gebruiken?

Gevolgen voor milieu

Het massale gebruik van deze producten kan de werking van waterzuiveringsinstallaties aantasten, die water zuiveren met bacteriën en andere micro-organismen die gedood zouden kunnen worden door een massale toevloed van biociden. Vroeg of laat komen al deze stoffen in ons oppervlakte- en drinkwater terecht...

Gezondheidsrisico's

Toxicologen waarschuwen voor gezondheidsrisico's bij oneigenlijk en overmatig gebruik van desinfecterende producten die zeer krachtige giftige chemicaliën bevatten. Eczeem, astma, inhalatie-intoxica-

ties, brandwonden op de huid of in de ogen, hormoonontregeling... Het gebruik en de dosering van ontsmettingsmiddelen moet zorgvuldig worden overwogen. Om je handen te wassen en oppervlakken te reinigen, zijn water en eenvoudige zeep voldoende. Indien dit niet mogelijk is, wordt het gebruik van een hydro-alcoholische gel aanbevolen. Maar wees voorzichtig met het gebruik ervan, anders kan het irritatie veroorzaken. Een Amerikaanse studie uit 2015 heeft ook aangetoond dat het regelmatige gebruik van een hydro-alcoholische gel schadelijk kan zijn voor de gezondheid, omdat het de opname van bisfenol A, een hormoon-

ontregelaar, door de huid zou bevorderen. Een hormoonontregelaar (EDC) is een chemische stof die het menselijk of dierlijk hormoonstelsel kan verstoren. Overmatige blootstelling aan EDC's kan nadelige gevolgen hebben voor de gezondheid van werknemers die er mee werken en/of hun nakomelingen.

Afspraken in sociaal overleg

Let dus op met (overmatig) gebruik van desinfecteringsmiddelen die giftige chemicaliën bevatten. Maak hierover afspraken in het sociaal overleg. Het gebruik ervan kadert in een geheel van preventiemaatregelen die beschreven staan in de generieke gids om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan.

| Danièle Ernotte |

Veilig aan het werk met gevaarlijke producten

- De sociale gesprekspartners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk hebben de generieke gids 'Veilig aan het werk tijdens de coronacrisis' en verschillende sectorale gidsen gepubliceerd. Te downloaden op www.hetacv.be/coronavirus
- In België regelt de Codex over het welzijn op het werk (boek VI, titel 1) de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers tegen de risico's van chemische agentia op het werk. Sinds 21 juli 2017 zijn reprotoxische stoffen (stoffen die schadelijk zijn voor de voortplanting) opgenomen in de regelgeving inzake kankerverwekkende en mutagene stoffen. Hierdoor is het deels mogelijk om werknemers beter te beschermen tegen hormoonontregelaars.
- Via www.hetacv.be kan je een databank gevaarlijke producten raadplegen met een gedetailleerde beschrijving van elk gevaarlijk product. Om deze databank te consulteren moet je wel eerst inloggen.

Let op met (overmatig) gebruik van desinfecteringsmiddelen die giftige chemicaliën bevatten. Maak hierover afspraken in het sociaal overleg.

Het ACV is bijzonder teleurgesteld en verantwoordigd dat er bij de werkgevers in de uitzendsector geen enkele bereidheid is om sociale verbeteringen te gunnen aan uitzendkrachten.

De schande van het sociaal overleg in de uitzendsector

Het overleg om tot een sociaal akkoord voor de uitzendsector te komen is na meer dan een jaar onderhandelen, afgesprongen. Het ACV is hier bijzonder teleurgesteld en verantwoordigd over. In de afgelopen 6 jaar werd maar één sectoraal akkoord gesloten. Uitzendkrachten blijven op die manier weerloze wegwerpers.

Zelfs de corona-epidemie, die duizenden uitzendkrachten van de ene dag op de andere beroofde van hun inkomen zonder dat ze konden terugvallen op de werkloosheidsverzekering, kon werkgeversfederatie Federgon er niet van overtuigen om zijn misprijzen voor sociaal overleg te overstijgen. Zelfs in deze omstandigheden was er geen enkele bereidheid bij Federgon om sociale vooruitgang voor zijn medewerkers mogelijk te maken. Zelfs kleine verbeteringen voor uitzendkrachten, zoals een fietsvergoeding, worden niet gegend.

Symptomatisch voor het verrotte sociale klimaat in de sector is dat afspraken over wie de uitzendkracht informeert over corona-maatregelen en over wie zorgt voor het beschermingsmateriaal (mondmaskers, ...) bijzonder moeilijk lopen. Het ACV gaat over tot actie. Als meer dan een jaar overleggen tot geen enkel resultaat leidt, rest er ons helaas geen andere keuze. Dat Federgon en de cowboybedrijven in de sector rekenen op de bijzonder precare, geïsoleerde en weerloze situatie van uitzendkrachten om collectieve actie te breken, zou als een boomerang kunnen terug-

keren. We rekenen er op dat de betere leerlingen in de werkgeversfederatie eindelijk hun stem gaan verheffen en hun verantwoordelijkheid nemen. Want aan deze schandalige toestanden willen bedrijven die hun mond vol hebben over hun maatschappelijke rol als arbeidsbemiddelaar en over duurzaam

ondernemen toch niet medeplichtig zijn? Voor legitieme voorstellen over de invoering van een fietsvergoeding, over de correcte behandeling van arbeidsongeschikte werknemers, over het betuigen van misbruiken van dagcontracten, over een betere eindejaarspremie kan de sector toch niet doof en blind blijven?

Volg onze acties live op www.hetacv.be en www.facebook.com/hetacv.

| Piet Van den Bergh
& Eva Van Laere |



Affiche

Op de volgende bladzijden vind je een affiche waarmee we uitzendkrachten duidelijk willen maken dat het ACV er is voor hen, zeker in deze moeilijke coronatijden. We nodigen je uit om deze affiche uit te hangen op het syndicaal prikbord in je onderneming en je contactgegevens toe te voegen (telefoonnummer of e-mailadres), zodat ze je kunnen bereiken bij vragen of klachten.



Checklist interim

Om je werk als werknemersafgevaardigde te vergemakkelijken hebben we de belangrijkste aandachtspunten over uitzendarbeid (met de te volgen regels en procedures en de eventuele sancties in geval die niet gerespecteerd worden) samengevat in een handige korte checklist. Gebruik deze checklist samen met de nieuwe 'Gids voor uitzendkrachten – 20 vragen, 20 antwoorden' (editie 2020). Vraag exemplaren op bij je secretaris of in je verbond. Je kan deze uitgaven ook downloaden op www.hetacv.be of op www.acv-interim.be





Uitzendkracht?

**Het is een moeilijke periode,
maar we zijn er voor je.**

Contacteer je ACV-afgevaardigden:

of surf naar www.acv-interim.be



Combinatie arbeid-zorg in coronatijden

ACV Gender organiseerde in april en mei online enquêtes over de combinatie arbeid-zorg in coronatijden. Meer dan 1000 mensen vulden de eerste enquête in (op een moment dat er nog niet veel begeleidende maatregelen waren). Ook de tweede enquête (toen de scholen al gedeeltelijk heropenden en corona-ouderschapsverlof was ingevoerd) kende een ruim bereik. Wat leren de resultaten?

Opvallend bij de tweede bevraging was dat 87% van de respondenten een vrouw was, tegenover 60% bij de eerste enquête. Dat doet wenkbrauwen fronsen: was de 'struggle' in het begin van de crisis een groter probleem voor mannen, en is het probleem 'gaandeweg' weer vervrouwelijkt? Dat laatste blijkt alvast uit onderzoek van professor Ignace Glorieux (VUB). De afname in werktijd bleek het grootst bij vrouwen. Vrouwen schroefden hun (betaalde) werkuren sneller terug dan mannen, om in te kunnen staan voor de zorg van de kinderen.

Op de vraag naar hoe de combinatie arbeid-zorg momenteel lukt, geven heel wat mensen aan dat het nog steeds moeilijk is:

- Geen structuur, elke dag is anders.
- Het begeleiden van de preteaching is tijdsintensief en helemaal niet evident.
- De werkdagen duren langer – verspreid van 's morgens vroeg tot 's avonds laat – en de productiviteit en concentratie tijdens de effectieve werktijd liggen lager.
- De kinderen hebben het emotioneel moeilijker, zeker zij die nog niet terug naar school kunnen of maar gedeeltelijk. De motivatie voor schoolopdrachten verdwijnt, er ontstaan leerproblemen en dat veroorzaakt ruzies thuis.
- Er is amper tijd voor zichzelf en de relatie.

Corona-ouderschapsverlof

Werkende ouders die corona-ouderschapsverlof opnemen, doen dit voornamelijk met de reden dat ze zo de aandacht niet constant moeten verdelen én meer tijd kunnen steken in het begeleiden van hun kinderen met schoolwerk. Een aantal respondenten gaf aan dat de verhoogde premie ook een van de redenen is dat ze nu wel ouderschapsverlof opnemen. Daarnaast nemen sommigen corona-ouderschapsverlof omdat hun gewone verlof reeds op was. Heel wat mensen reageerden dat corona-ouderschapsverlof de enige mogelijkheid was om er mentaal niet onderdoor te gaan. Er waren ook heel wat respondenten die overwogen om corona-ouderschapsverlof op te nemen, maar het uiteindelijk toch niet hebben gedaan. Bij sommigen werd het niet toegestaan door de werkgever, maar anderen namen het niet op omwille van persoonlijke redenen. Bijvoorbeeld



De opvang en zorg voor kinderen zal een eerste bezorgdheid moeten zijn indien een tweede golf of lockdown zich zou voordoen, is een conclusie uit een online bevraging van ACV Gender.

omdat het werk toch gedaan moet worden, maar er dan te weinig uren zijn. Of omdat de tegemoetkoming onvoldoende was voor eenoudergezinnen. Anderen werken reeds minder dan 75% in niet-coronatijden en hadden er dus geen recht op. Respondenten met kinderen in de eerste graad secundair, vonden het heel frustrerend dat de leeftijdsgrens 12 jaar was. Heel wat mensen vroegen ook een verlenging van het corona-ouderschapsverlof tijdens de zomermaanden. We zijn dan ook heel blij dat de regering de maatregelen verlengd heeft tot 30 september 2020! Daarnaast zullen alleenstaande ouders corona-ouderschapsverlof ook voltijds kunnen opnemen, wat heel wat mensen echt een oplossing biedt voor de opvang tijdens de zomermaanden.

Op basis van de twee enquêtes kunnen we zeggen dat het combineren van werk en zorg helemaal niet evident is in crisistijden. Toegankelijke, eenvoudige oplossingen zijn nodig en mogen de mensen zo min mogelijk in hun portemonnee raken. De motor van de economie kan pas opnieuw aanzwengelen als werknemers voldoende energie én middelen hebben. De opvang en zorg voor kinderen zal dus een eerste bezorgdheid moeten zijn indien een tweede golf of lockdown zich zou voordoen.

Corona als kans voor minder autopendel

De impact van de coronacrisis op het woon-werkverkeer is enorm. Pendelstromen verminderden. Het telewerk boorde. Het openbaar vervoer liep leeg. Files verdwenen. We leerden het verschil tussen een essentiële en een overbodige verplaatsing. Deze crisis is een uitgelezen moment om na te denken over mobiliteit en woon-verkeer in de toekomst, na corona. In dit artikel bekijken we hoe we het verminderde autogebruik in de spits nog verder kunnen inperken en overheidsmiddelen voor woon-werkverkeer eerlijker kunnen inzetten.

Eerlijk pendelcompromis?

De afgelopen jaren is het aantal pendelverplaatsingen enorm gegroeid. De auto bleef het belangrijkste vervoersmiddel. Het aandeel auto in de pendel schommelt onveranderd rond 68%. Slechts 3% van de pendelaars doet aan carpoolen. 65% van deze autopendelaars zit dus alleen in zijn wagen. Dit autosolisme hangt volgens sommigen ook samen met de historische keuze om pendelkosten van werknemers gedeeltelijk tot volledig vergoeden, ook als die met de auto gemaakt worden. Dicht bij het werk wonen wordt daarbij niet gestimuleerd. Onderzoekers noemen deze keuze het 'pendelcompromis'.

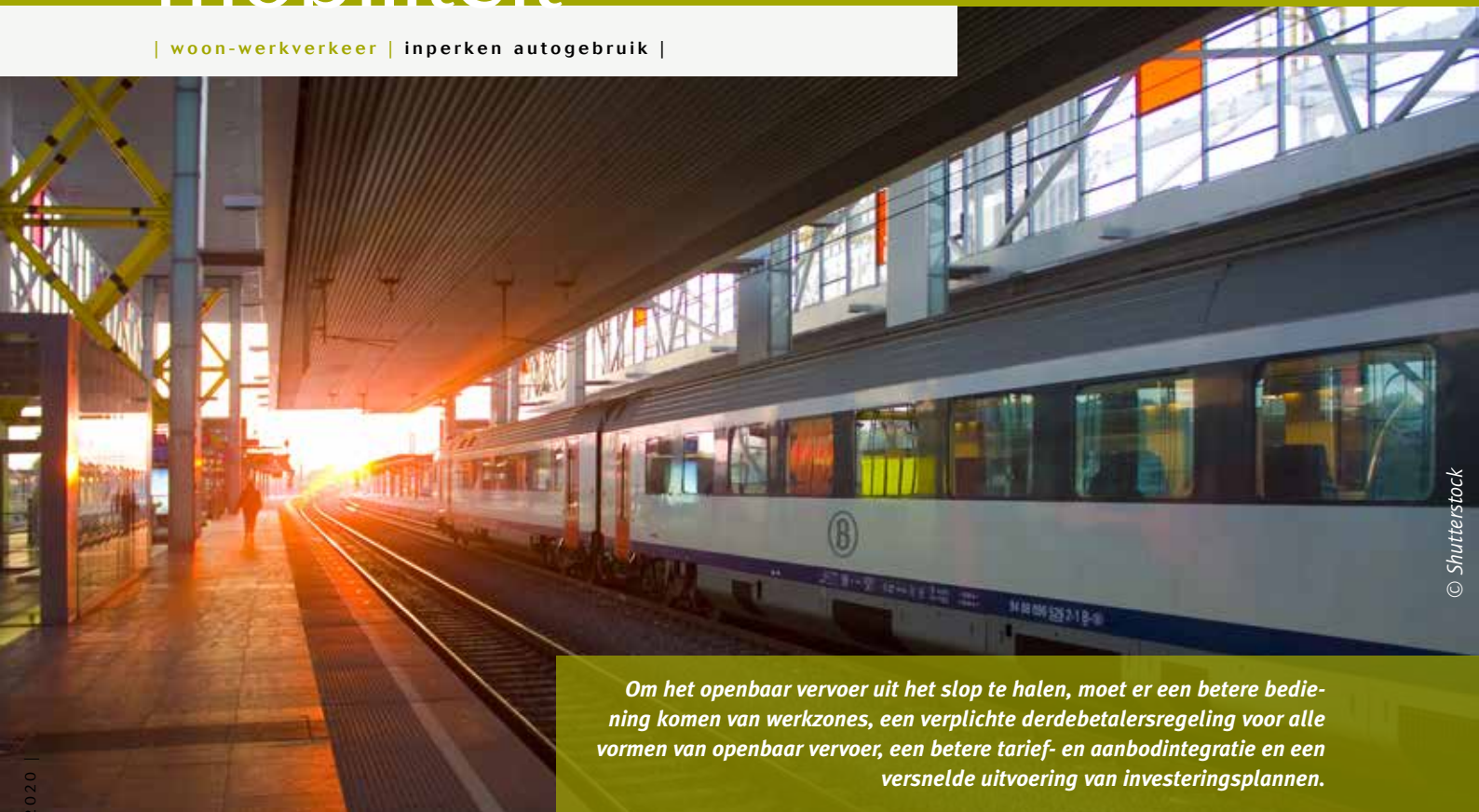
De baat van dit compromis is dubbel. Werknemers kunnen blijven wonen in eigen streek en op een betaalbare manier naar het werk pendelen. Werkgevers kunnen ruimer rekruteren en vinden zo makkelijker de werknemer die ze nodig hebben. Het hoeft dus niet te verbazen dat woon-werkverkeer een belangrijke onderhandelingsmaterie werd in het sociaal overleg. De overheid ondersteunt mee de terugbetalingsregelingen uit het sociaal overleg, met gunstige fiscale en parafiscale regimes. Maar er is een groot onevenwicht ontstaan in de overheidssteuning van werknemers met lage inkomens en werknemers met hoge inkomens. Twee groe-

pen vallen uit de boot: (1) de pendelaars die de eigen wagen gebruiken en (2) de pendelaars die zelf betalen voor hun openbaarvervoerabonnement.

1. 70% van de autopendelaars gebruikt de eigen wagen. Maar de eigen auto wordt steeds minder betaalbaar voor lage inkomens. Voor een dagelijks traject van 50 kilometer moet je rekenen op een jaarlijkse kost van 7500 euro.
2. De kostprijs blijft een drempel om te kiezen voor het openbaar vervoer. 35% van de pendelaars, vooral uit de lagere inkomensklassen, moeten nog steeds zelf een deel van de abonnementskost betalen. Daarbovenop moet dezelfde werknemer ook nog eens vaak de volledige kost van het abonnement voorschieten vooraleer de werkgever zijn deel terugbetaalt.

Daartegenover staan ongeveer 650.000 bestuurders die met gratis tankkaarten hun bedrijfswagen kunnen gebruiken voor pendel- én pri-

Lege autostrades tijdens de coronacrisis. Deze crisis is een uitgelezen moment om na te denken over mobiliteit en woon-werkverkeer in de toekomst.



Om het openbaar vervoer uit het slop te halen, moet er een betere bediening komen van werkzones, een verplichte derdebetalersregeling voor alle vormen van openbaar vervoer, een betere tarief- en aanbodintegratie en een versnelde uitvoering van investeringsplannen.

véverplaatsingen. Vanuit het ACV hebben we al meermaals opgeroepen om de ondersteuning voor woon-werkverkeer rechtvaardiger te verdeelen.¹

Naar 40/60

Aan het overmatige autogebruik in het woon-werkverkeer zijn heel wat nadelen verbonden: ongevallen, luchtvervuiling, lawaaioverlast, inname van openbare ruimte, files, het nefaste effect op het buurtleven enz. Al jaren steunt het ACV daarom plannen voor een betere verdeling van vervoerswijzen. Dit vergt een verschuiving van de auto naar het openbaar vervoer en de fiets. De verdeling van de vervoerswijzen heet in het jargon 'modal split' en verschuivingen in deze modal split 'modal shift'.

In 2010 beloofde de Vlaamse Regering een 60/40-verdeling tegen 2020 (maximum 60% autoverplaatsingen). Maar van dat plan is op het terrein niets in huis gekomen. De huidige

modal split is nog altijd 68/32. Het huidige Vlaamse regeerakkoord wil nu naar slechts 40% auto in de stad en 50% daarbuiten. Maar het regeerakkoord en de beleidsnota onderbouwen dit doel niet met concrete maatregelen om de autoafhankelijkheid van pendelaars te verminderen.

Fiets en beter openbaar vervoer stimuleren

70% van de werknemers kan nu al terugvallen op een sectorale of bedrijfsregeling voor een fietsvergoeding. Het toekennen van een (hogere) fietsvergoeding blijkt voor vele werknemers een stimulans om vaker te fietsen. We zien ook een stijgende trend in de uitbetaalde fietsvergoedingen. Maar er is nog een groot onbenut potentieel voor de fiets in de woon-werkpendel. 50% van de auto-pendelaars woont immers op minder dan 10 km van het werk. Dat is een afstand die makkelijk met een fiets te overbruggen is, zeker met de doorbraak van de elektrische fiets. We

dringen dan ook aan op een verplichte fietsvergoeding, veel aangenamere fietsroutes en betere fietsvoorzieningen op het werk zoals douches en oplaadmogelijkheden.

Uit de laatste enquêtes van de FOD Mobiliteit bleken twee grote hinderpalen voor meer gebruik van het openbaar vervoer tijdens de pendel: de beperkte bereikbaarheid en de kost. Om het openbaar vervoer uit het slop te halen, willen we een betere bediening van werkzones, een verplichte derdebetalersregeling voor alle vormen van openbaar vervoer, een betere tarief- en aanbodintegratie en een versnelde uitvoering van investeringsplannen zoals het GEN rond Brussel, Spartacus in Limburg en de vergroening van de busvloot.

Corona als kans...

Door de lockdownmaatregelen zijn we plots meer opgeschoven richting duurzame mobiliteit in het woon-werkverkeer. Snelle gedragsverandering is dus mogelijk. Een 40/60-split hoeft geen ver toekomstbeeld te zijn. De impact van corona is tot nu toe positief, maar slechts tijdelijk. Want het auto- en vrachtverkeer over de

¹ Zie onder meer: 'Mobiliteitsbeleid uit de file halen', Gids op maatschappelijk gebied januari 2019 en de inspiratienota duurzame mobiliteit in woon-werkverkeer van het Transitienetwerk middenveld juni 2016.

weg begint weer aan te trekken nu de maatregelen versoepeld zijn. Toch is deze coronacrisis een goed moment om al enkele interessante toekomstlessen te trekken voor meer duurzame en eerlijke mobiliteit in het woon-werkverkeer.

Lessen voor de toekomst

We leerden het onderscheid tussen een essentiële verplaatsing en een ongewenste verplaatsing. We leerden ook van thuis te werken als er geen dringend motief is voor een pendelverplaatsing. Het verplichte telewerk haalde duizenden auto's van de weg. Van files was plots geen sprake meer, zelfs niet op de Antwerpse en Brusselse ring.

Fietsen en wandelen werden het alternatief voor de korte verplaatsingen, vaak ten nadele van het openbaar vervoer. We leerden ook dat de pendel niet noodzakelijk tijdens de spitsuren moet gebeuren. Vooral in het openbaar vervoer meden we de spits.

Het openbaar vervoer is tot nu toe de verliezer. Volle treinwagons en bussen leken plots niet meer veilig. Het gebruik van het openbaar vervoer verminderde zelfs even tot een bezetting van slechts 10% voor het spoor en 5% voor de bus ten opzichte van een normale bezetting. Het gevaar op besmettingen in volle bezetting is nog altijd groot. Er wordt daarom nog altijd aangeraden om minder het openbaar vervoer te nemen en zeker de spits te mijden. Zeker in stedelijke gebieden is er een bijkomend gevaar van vermenging met schoolverkeer. De capaciteit zal daarom de komende maanden beperkt blijven tot 20% à 30% om het veilig te houden. Deze situatie is tijdelijk maar zal vermoedelijk aangehouden worden totdat er een vaccin is.

Nu de crisismaatregelen versoepeld worden maar het openbaar vervoer op verminderde capaciteit draait, duikt het gevaar van een omgekeerde modal shift op. Het pendelverkeer op de weg is de voorbije weken al sterk

Meer eerlijke en duurzame mobiliteit

Voor het ACV moet deze crisis aangegrepen worden om overheidsinvesteringen voor woon-werkverkeer eerlijker te verdelen. We willen ook het pendelcompromis herzien door nabijheid en duurzaamheid als principes meer centraal te stellen.

1. We willen een vast bedrag waarmee werknemers **makkelijker kunnen wisselen tussen vervoerswijzen**. Dat kan met een forfait, dus een vaste tegemoetkoming, waarmee werknemers de kosten voor hun verplaatsingen zelf kunnen betalen ongeacht de vervoerswijze. Deze regeling moet onderdeel zijn van een nieuw sociaal pact. Dit forfait komt naast de bestaande terugbetalingsregimes en onze voorstellen om meer in te zetten op de fiets en op beter openbaar vervoer. Het systeem richt zich op de grote groep werknemers uit lagere inkomensklassen die zelf opdraaien voor hun woon-werkkosten. Het ondersteunt lage inkomens, geeft hen ook de nodige flexibiliteit om de dure eigen wagen vaker te wisselen voor combinaties van andere vervoersmiddelen. Het belooft ook werknemers die dicht bij het werk wonen.
2. Het systeem van **bedrijfswagens** moet **rechtvaardiger en duurzamer** worden. Dit vergt een mix aan maatregelen die stapsgewijs (over 10 jaar) worden doorgevoerd, zodat werkgevers en werknemers hun verwachtingen en hun gedrag tijdig kunnen bijstellen. Op korte termijn zetten we in op de verplichte omschakeling van bedrijfswagens naar een mobiliteitsbudget en naar elektrische bedrijfswagens door de aftrekmogelijkheden sterker te differentiëren. We starten ook met de vermindering van de aftrekmogelijkheden in de vennootschapsbelasting, het afschaffen van de tankkaart voor privégebruik en het aftoppen van het fiscaal gunstregime voor bedrijfswagens en het mobiliteitsbudget voor het gedeelte van de cataloguswaarde boven 40.000 euro.
3. Corona heeft ons doen nadenken over het **concept van een essentiële verplaatsing**. Een verplaatsing naar kantoor om er enkel achter een scherm te kruipen, bekijken we ook na corona beter als een niet essentiële pendelverplaatsing. Dan kan het werk – als de functie het toelaat – beter van thuis gebeuren. Want meer dagen thuiswerk heeft een enorm positief en zichtbaar effect op de filelengte tijdens de spits. Zo vermijden we een omgekeerde modal shift terug naar de wagen waar iedereen opnieuw individueel de auto gebruikt. Dat vergt dat werkgevers meer dan nu het geval is, tussenbeide komen in de kosten voor thuiswerk via de toekenning van een bureauvergoeding (die dus deels in de plaats komt voor kostenvergoedingen voor pendelen). Met flexibele arbeidstijden en glijdende werkuren vlakken we pieken in de spits verder uit.
4. We moeten grote wegenwerken in vraag stellen als ze niet bijdragen tot meer duurzaam personen- en goederenvervoer en dus het algemeen belang niet dienen. Wel moeten we nu versneld geplande **investeringen in de uitbouw en de vergroening van het openbaar vervoer durven uitvoeren**. Net zoals na de terreuraanslagen in 2015 zal het gebruik van het openbaar vervoer na deze crisis terug opveren. De positieve effecten van versnelde investeringen in openbaar vervoer zullen wel pas na corona zichtbaar worden. Deze investeringen zijn belangrijk. Ze ondersteunen duurzame en houdbare economische groei.



toegenomen. Het enige alternatief om dit in te perken is thuiswerk of de fiets.

Infrastructuur herdenken

Verschillende overheden erkennen het momentum voor de fiets. Ze leggen versneld fietspaden aan die woon-werkverkeer over langere afstand met een elektrische fiets mogelijk maken. In steden wordt ruimte voor de auto ingenomen door fietsinfrastructuur. We zagen ook fietsstraten en woonzones ontstaan. En er ontstond een debat of we geplande wegenwerken niet beter bekijken vanuit deze groeiende behoefte aan een betere fietsinfrastructuur.

Het Rekenhof heeft dit debat over het nut van grote wegenprojecten nog in een stroomversnelling gebracht. In een recent vernietigend rapport van 20 april 2020 stelt het Rekenhof vertragingen, beheerproblemen en onrealistische kostenramingen in de reali-

satie van 'missing links' in de Vlaamse weginfrastructuur vast. Het rapport is ook zeer kritisch over de grote bedragen die de volgende jaren nog uit de begroting moeten opgehoest worden om jaarlijkse vergoedingen voor publiek-private financieringsconstructies te betalen. Het Rekenhof wijst er fijntjes op dat deze missing links-plannen dateren uit 1997 en 2001. Meer dan 20 jaar later zijn ze nog steeds niet klaar. Ze zouden nu beter door een duurzaamheidsbril herbekeken worden volgens het Rekenhof.

Te vroeg voor het kopen van kilometers

Nu iedereen de voordelen van minder autoverkeer en minder auto-infrastructuur ziet, grijpen werkgevers en transporteconomen terug naar oude standpunten om te betalen voor filevrije snelwegen. En zo duikt de algemene kilometerheffing weer op. Sommige transporteconomen gaan nog verder. Ze gebruiken de crisis om

alle overheidsondersteuning voor woon-werkverkeer te schrappen en woon-werkkosten na corona zelfs volledig door te rekenen aan de werknemer. Dit enge economische standpunt houdt voor het ACV te weinig rekening met de maatschappelijke baten van het pendelcompromis en met de realiteit van vervoersarmoede bij werkzoekenden en werkenden. Een kilometerheffing zou ook de autoafhankelijke pendelaar met vaste arbeidstijden en lange pendelafstanden in de portemonnee treffen en van de weg prijzen.

Het lijkt beter om zo'n kilometerheffing klein en trapsgewijs op te starten, te beginnen met een uitbreiding van de bestaande kilometerheffing vrachtvervoer naar de kleine bestelwagens. Dat moet vooral de belevering van pakjes, door het toenemende succes van e-commerce, efficiënter en duurzamer laten gebeuren in stedelijke agglomeraties.

| Koen Reprieels |

Er is nog een groot onbenut potentieel voor de fiets in de woon-werkpendel. 50% van de autopendelaars woont immers op minder dan 10 km van het werk. Dat is een afstand die makkelijk met een fiets te overbruggen is, zeker met de doorbraak van de elektrische fiets.



Militantenvorming in tijden van corona

Corona zet heel wat zekerheden op zijn kop. Ook de militantenvorming bleef niet gespaard. Alle vormingsinitiatieven in het ACV vielen stil vanaf half maart. De sociale verkiezingen van mei 2020 werden uitgesteld naar november 2020. Op dat moment was het ACV al volop bezig met de vorming van 'karrentrekkers' (militanten die – zoals de naam het al zegt – aan de kar trekken bij de sociale verkiezingen). In het najaar willen we de draad uiteraard opnieuw oppikken.

In eerste instantie zetten we de cyclus van de karrentrekkersvorming verder. Daarin bereiden we (vooral ervaren) militanten voor op de sociale verkiezingen. Hoe verloopt de procedure? Hoe voeren we best campagne? Voor de militanten die dit al begin 2020 gekregen hebben, voorzien we een korte opfrissing en actualisering. We plannen in oktober ook vorming voor de getuigen die er moeten op toezien dat de sociale verkiezingen correct verlopen.

Basisvorming

Volgend werkjaar starten we eveneens met de basisvorming voor nieuwe kandidaten en verkozenen. In de meeste gevallen organiseren de verbonden deze vorming voor militanten uit verschillende sectoren.

Vakbondsafgevaardigden (syndicale afgevaardigden) en militanten uit de openbare diensten, overheidsbedrijven, onderwijs en dienstensectoren zoals banken, distributie en non-profit volgen vorming in hun beroepscentrale. De cursussen vinden overdag plaats. Daarvoor gebruiken we het Vlaams opleidingsverlof (VOV), het betaald educatief verlof (in Brussel) of in een aantal gevallen syndicaal verlof.

In de basisvorming krijgen de (nieuwe) militanten een syndicaal bad van 4 jaar. We leren hen hoe ze hun mandaat in de ondernemingsraad of het Comité PB zo goed mogelijk kunnen uitoefenen. Welke bevoegdheden hebben militanten? Hoe maken ze een goede syndicale analyse van hun bedrijf of organisatie? Op welke manier leggen we contact met onze achterban? Etcetera.

Daarnaast maken we hen vertrouwd met de werking van het ACV en met de visie van onze vakbond op allerlei

maatschappelijke thema's. Zo staat volgend werkjaar onze kijk op de sociale zekerheid centraal. Een thema dat – zeker in coronatijden – brandend actueel blijft. De uitdagingen van de coronacrisis zullen sowieso in zo goed als alle cursussen aan bod komen.

Voortgezette vorming

Ook ervaren militanten moeten niet op hun vormingshonger blijven zitten. De beroepscentrales voorzien namelijk ook 'voortgezette' vorming. Ze bouwen verder op de basisvorming, diepen een aantal thema's uit en geven daar vaak een sectorale invulling aan.

Digitale alternatieven

De hamvraag blijft natuurlijk onder welke vorm we volgend werkjaar vormingen kunnen organiseren en hoe lang corona ons parten zal blijven spelen. We vinden 'sociaal leren' en uitwisseling van ervaringen uitermate belangrijk. Daarvoor zijn fysieke bijeenkomsten aangewezen. De verbonden en centrales bekijken volop hoe ze dit op een veilige manier (met onder meer de nodige 'social distancing') kunnen organiseren. Terzelfdertijd maken we ook werk van sterke digitale alternatieven, in het bijzonder voor de karrentrekkers- en getuigenvorming. We denken daarbij aan webinars, instructiefilmpjes en videoconferenties. Ook los van corona, proberen we vormen van 'blended learning' (mix van live en online leren) in de vakbond te introduceren. Zo hebben we al verschillende modules 'sociale wetgeving' ontwikkeld.

| Luc Impens |

*De hamvraag is onder welke vorm we volgend werkjaar vormingen kunnen organiseren en hoe lang corona ons parten zal blijven spelen.
Foto pre-corona.*





Gezien de steeds veranderende context is het belangrijk om de coronamaatregelen goed op te volgen en zo nodig aan te passen.

Agenda Comité PB en OR september

Omdat er geen nummer is van Vakbeweging in juli en augustus geven we je hier reeds de punten mee die je best voorbereidt voor de vergaderingen van het Comité PB en de ondernemingsraad van september.

Comité PB

- **Opvolging vorige vergaderingen:** Ga na of de werkgever de gemaakte afspraken heeft opgevolgd binnen de voorziene deadlines en of bepaalde punten opnieuw moeten worden besproken?
- **Bespreking maandverslag interne dienst PB:** De preventieadviseur die de leiding heeft over de interne dienst voor preventie en bescherming moet in het Comité PB verslag uitbrengen over de werkzaamheden van de interne dienst PB, de contacten met de externe dienst PB, de vastgestelde risico's, de arbeidsongevallen, de genomen veiligheidsmaatregelen,... De preventieadviseur stelt zijn verslag mondeling voor en antwoordt op eventuele vragen. De leden van het Comité PB moeten het verslag, samen met de oproeping, min-

stens 8 dagen vooraf krijgen. Zo kan je vragen voorbereiden en eventuele bemerkingen formuleren.

- **Jaarlijks actieplan 2020 over welzijn op het werk:** stand van zaken. Een eerste tussentijdse evaluatie van het jaarlijks actieplan is nodig: wat werd gerealiseerd en wat nog niet, welke problemen werden vastgesteld bij de uitvoering ervan,... Deze informatie kan gebruikt worden voor een bijsturing van het globaal preventieplan en bij de voorbereiding van het jaarlijks actieplan voor 2021.
- **Globaal preventieplan:** Rond de evaluatie af, met het oog op de discussie over het nieuwe jaarlijks actieplan voor 2021. Beschik je niet over het globaal preventieplan? Vraag dat de directie je dit voorstelt in het Comité PB en vraag een kopie.
- **Opvolging coronamaatregelen:** Gezien de steeds veranderende context is het belangrijk om deze maatregelen goed op te volgen en zo nodig aan te passen. Het Comité PB dient vooraf advies uit te brengen over deze maatregelen.

OR

Voor de maand september voorziet de wetgeving **geen verplicht agenda-punt**. Als de OR in juli en augustus evenwel niet is samengekomen, dan moet de periodieke informatie aan bod komen:

- de **economisch-financiële informatie** met informatie over de voorbije drie maanden en vooruitzichten voor de komende periode (verkoop, bestellingen, productie, kosten en kostprijs, stocks, productiviteit, effecten op de tewerkstelling,...);
- **informatie over het tewerkstellings- en personeelsbeleid** met speciale aandacht voor aanwervingen en ontslagen.

Het is mogelijk dat de speciale ondernemingsraad over de **jaarlijkse economische en financiële informatie (EFI)** door de coronacrisis werd uitgesteld tot september. Als dat het geval is, lees dan het artikel over de agenda van de OR en het Comité PB in juni (Vakbeweging nr. 925 van 13 mei 2020 – online te consulteren op www.hetacv.be).



Wat je zeker ook aan de agenda kan zetten is de planning van het **betaald educatief verlof** (in Vlaanderen **Vlaams opleidingsverlof**). Een werknemer die een beroep doet op betaald educatief verlof heeft het recht om van het werk weg te blijven gedurende een aantal uren met behoud van zijn loon. De ondernemingsraad moet de afwezigheden in het kader van het betaald educatief verlof (BEV) collectief plannen. De inschrijvingsattesten voor het BEV moeten vóór 31 oktober van elk schooljaar worden ingediend. Afspraken over het BEV (het bijwonen van de cursussen, de verplaatsingen van en naar de cursussen en de deelname aan de examens) worden dan ook best gemaakt op de OR-vergadering van september. Werknemers zijn vrij om te beslissen hoe ze hun educatief verlof plannen, met inachtneming van bepaalde regels. In bedrijven met minstens 20 werknemers kan de werkgever bezwaar aantekenen tegen de gelijktijdige afwezigheid van meer dan 10% van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen. Hij is wel verplicht om de afwezigheid van minstens één persoon per functie te accepteren. In ondernemingen met meer dan 50 werknemers kan de werkgever zich alleen op deze beperking beroepen wanneer de OR, of bij gebreke van overeenstemming binnen de OR, het paritair comité, heeft bepaald wat onder 'dezelfde functie' moet worden verstaan. Het gaat wel degelijk om gelijktijdige afwezigheden en niet om opleidingen die zich over dezelfde periode uitstrekken en die aanleiding geven tot afwisselend verzuim. In geval van aanhoudende onenigheid wordt het geschil voor bemiddeling voorgelegd aan de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten.

| Geneviève Laforet
& Kris Van Eyck |



© Shutterstock

ACV-leden van wie het bedrijf in faling gaat kunnen zich aanmelden bij het online ACV-contactpunt falingen (www.hetacv.be/falingen).

Mijn bedrijf gaat in faling. Wat te doen?

ACV-leden van wie het bedrijf in faling gaat, kunnen rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding door het ACV. Op de ACV-website kan je je aanmelden bij het **ACV-contactpunt falingen** (www.hetacv.be/falingen). Je vult het webformulier 'ACV-contactpunt faling' in. Eens aangemeld neemt het ACV telefonisch contact met je op om je dossier in orde te brengen (schuldvordering tegenover je werkgever en uitkeringsaanvraag om je werkloosheidsvergoedingen aan te vragen bij de RVA). Op www.hetacv.be/falingen vind je ook linken naar meer info over je rechten als werknemer bij faillissementen en wat je moet doen als je werkloos wordt. Zo moet je je binnen de 8 dagen na de faling inschrijven bij de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling (in het Vlaams Gewest de VDAB en in het Brussels Gewest Actiris).

Kris Vromant van de ACV-dienst Kwaliteit, Dienstverlening en Werkloosheid: "Met de online aanmelding via de ACV-website willen we vermijden dat leden zich voor een intake moeten aanmelden in een ACV-dienstencentrum of ons zelf via het contactcenter moeten bereiken. We bieden deze service aan voor alle leden en niet-leden en dit in vier talen (Nederlands, Frans, Duits en Engels). Niet-leden moeten zich uiteraard lid maken als ze gebruik willen maken van deze ACV-dienstverlening."



www.hetacv.be/falingen
www.lacsc.be/faillite
www.diecsc.be/konkurs
www.lacsc.be/bankruptcy

In Vakbeweging 925 kon je een uitgebreid dossier lezen over herstructureringen. Je kunt dit dossier ook online consulteren op www.hetacv.be/coronavirus in de rubriek 'FAQ militanten/Materiaal'.



In het EU-Mercosur-akkoord ontbreken hefboomen voor de bevordering van waardig werk en een sociaal-rechtvaardige transitie.

EU-MERCOSUR-akkoord: alle lichten op rood

Een jaar geleden, op 28 juni 2019 ondertekende de EU een principeakkoord voor een uitgebreid handelsverdrag met de landen van de MERCOSUR-regio. Het akkoord moet nog een lange weg afleggen door de Europese instellingen voor het effectief wordt aangenomen, maar nu al is er heel wat verzet tegen het akkoord in tal van lidstaten van de EU, ook in België. Vanwaar dit verzet? Beantwoordt dit handelsakkoord aan de principes die ons ACV-transitiecongres uitzette voor een handelsbeleid dat waardig werk en een sociaal rechtvaardige transitie nastreeft?

Waarom willen EU en MERCOSUR dit akkoord?

MERCOSUR is het grootste handelsblok in Latijns-Amerika, met de vier landen Brazilië, Uruguay, Paraguay en Argentinië. Tezamen vormen zij een vrije handelszone van 265 miljoen inwoners. Brazilië alleen staat in voor 209 miljoen inwoners en voor meer dan de helft van het inkomen van MERCOSUR.

Voor de EU en MERCOSUR is het een belangrijk akkoord, want het beoogt een vrije gemeenschappelijke markt te creëren van ca. 710 miljoen consumenten, goed voor ongeveer één vierde van het wereldinkomen. Het akkoord beoogt vooral de vrijmaking van douanetarieven. MERCOSUR zou 91% van de importtarieven voor EU-producten over 15 jaar vrijmaken en de EU gaat 92% van de importtarieven op MERCOSUR vrijmaken.

De exportproducten van de MERCOSUR-landen zijn vooral landbouwproducten, de grote drie 'soja, rundsvlees en suiker' en ook de bio-brandstof ethanol, rijst, mais en meel. Voor de export van de EU naar MERCOSUR gaat het vooral over industriële producten, in de eerste plaats over de toegang van de automobielsector en ruimer de technologische sector tot de MERCOSUR-markt. Soms wordt dan ook naar het akkoord verwezen als een *deal* van *cars for cows*. Niet verwonderlijk dus dat de *drivers* voor het akkoord in de MERCOSUR-regio vooral de agro-business en in de EU de industriële sector – vooral dan de automobielsector en dan nog het meest vanuit Duitsland – zijn.

Voor de Europese Commissie past dit akkoord in een offensieve visie op de positie van de EU in de wereld. Omdat het multilateralisme en de samenwer-

king binnen de Wereldhandelsorganisatie voor wereldwijde samenwerking in handel steeds moeilijker worden, wil de EU met sterke handelsregio's en economische sterke landen bilaterale handelsakkoorden sluiten. Belangrijk voor de EU hierbij is dat Europese standaarden en normen in industriële producten en diensten dan wereldwijde standaarden worden. Zo versterk je je positie op de wereldmarkt. Wat er achter zit is ook een visie van economische ontwikkeling van de EU met focus op het veroveren van exportmarkten buiten de EU. Die visie wordt uiteraard uitgedragen door de exportlanden binnen de EU, zoals Duitsland, Nederland en de Scandinavische landen. Door het grote handelsoverschot van de EU op de rest van de wereld (3,5% van het BBP) is het maar de vraag of het verder versterken van de export wenselijk is en sommige partnerlanden niet in de problemen brengt.

Respect voor fundamentele arbeidsnormen?

Waar het voor ons als ACV in de eerste plaats om draait is dat handel waardig werk nastreeft en dat dus de naleving van de fundamentele arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie centraal staan in elk

EU-handelsakkoord. Dat houdt ook de bescherming van onze eigen werknemers tegen sociale dumping in, met een gelijk speelveld voor beide partijen in het handelsakkoord!

Maar met het respect voor en de naleving van de arbeidsrechten en mensenrechten loopt het in de MERCOSUR-regio en inzonderheid in Brazilië behoorlijk mis. Human Rights Watch bracht in 2020 een vernietigend rapport uit over het respect voor de mensenrechten in Brazilië onder het regime van Bolsonaro. Het rapport meldt maar liefst 6.600 dodelijke slachtoffers door politiegeweld, folterpraktijken voor gevangenen, schendingen van rechten van kinderen, migranten, vrouwen, seksuele minderheden en inheemse bevolkingsgroepen. Het Internationaal Vakverbond heeft in zijn *Global Rights Index*¹ Brazilië op de lijst gezet van 10 slechtste landen ter wereld wat betreft het respect voor arbeidsrechten, wegens geweldplegingen op vakbondslui en de afbraak van het recht op collectieve onderhandelingen. Brazilië heeft de fundamentele arbeidsnorm 87 van de Internationale Arbeidsorganisatie over syndicale vrijheid niet geratificeerd. De andere MERCOSUR-landen hebben wel alle fundamentele arbeidsnormen² geratificeerd, maar het loopt vooral fout met de naleving ervan. In Brazilië is er een groot probleem van kinderarbeid en dwangarbeid, vooral in de grote op export gerichte landbouwbedrijven of *latifundia*. In de periode 2000-2015 werd vooral onder de regering van president Lula (van de Arbeiderspartij) grote vooruitgang geboekt in de programma's ter bestrijding van dwangarbeid en kinderarbeid, maar die programma's werden onder Bolsonaro teruggedraaid. In het algemeen kennen de MERCOSUR-landen in de peri-

ode 2000-2015 een vooruitgang in sociale ontwikkeling, kwalitatieve jobs, behoorlijke inkomens en sociale bescherming en de strijd tegen ongelijkheid, maar in Argentinië en Brazilië werden sindsdien onder de rechtse pro-*business* regeringen van Macri en Bolsonaro de sociale ontwikkeling en arbeidsrechten teruggeschoefd.

Respect voor milieurechten?

Ook op het vlak van respect voor milieurechten, zijn er grote problemen in de regio. Vorig jaar stonden grote delen van het Amazonewoud in brand. De ontbossing om plaats te maken voor de agro-business in de grote drie (soja, suiker, rundsvlees) gaat met rasse schreden voort, niet gehinderd trouwens door de huidige Braziliaanse overheid. Milieuactivisten en ngo's vrezen dat het EU-MERCOSUR-akkoord deze voor het klimaat en milieu nefaste tendenzen nog zal aanmoedigen, door een versterkte exportvraag naar deze landbouwproducten vanuit de EU.³ Boerenorganisaties in Europa én in België vrezen de oneerlijke concurrentie van de Latijns-Amerikaanse agro-business, die niet aan dezelfde normen voor voedselveiligheid moet voldoen. De handhavingssystemen zijn zwak en het gebruik van pesticiden is hoog.

Hefbomen respect milieu en arbeidsrechten ontbreken

Het Europees Vakverbond en het Platform van de Vakbonden van MERCOSUR, aangesloten bij het IVV zien het vandaag voorliggend akkoord niet als een constructief kader voor de bevordering van waardig werk en een sociaal rechtvaardige transitie. Fundamentele bezwaren voor de vakbonden zijn het ontbreken van hefboomen in het duurzaamheids hoofdstuk van het akkoord voor de bevordering van arbeids-, milieu- en mensenrechten. De naleving van deze rechten kan

niet worden afgedwongen, want er zijn geen sancties voorzien in geval van schendingen. In hun verklaring richten de Latijns-Amerikaanse en Europese vakbondsleiders zich ook op de politieke context van dit akkoord. Is het opportuun om nu met deze regeringspartner in Brazilië, met de huidige staat van mensen- en arbeidsrechten en het misprijzen voor de democratie en de rechtsstaat een akkoord af te sluiten?

Hoe nu verder met akkoord?

Het EU-MERCOSUR-samenwerkingsakkoord is een zogenaamd gemengd akkoord. Het omvat een handelsakkoord – sinds het Verdrag van Lissabon is dat een EU-competentie – maar er is daarnaast ook een politiek samenwerkingsakkoord voorzien. Het handelsluik behoeft – indien er een afzonderlijk akkoord van gemaakt wordt – enkel een goedkeuring door de EU-instellingen (Europees Parlement, Europese Raad en Europese Commissie). De rest van het akkoord moet ook door al de parlementen van de lidstaten van de EU geratificeerd worden. Nu al hebben de parlementen van Oostenrijk, Ierland, Frankrijk, Luxemburg, Nederland en voor België de regionale parlementen van Wallonië en Brussel laten weten dat ze het akkoord in zijn huidige vorm niet kunnen goedkeuren. Omdat het akkoord niet coherent is met het Europese beleids- en wetgevend kader voor de bevordering van ecologisch en sociale duurzame ontwikkeling.

Voor het ACV beantwoordt dit akkoord niet aan de *eindtermen* die wij voor eerlijke handel en betere handelsakkoorden vooropstellen. Er is dit najaar werk aan de winkel: sensibiliseringscampagnes in de publieke opinie en bij onze leden en vooral *advocacy* bij onze politici om hen duidelijk te maken dat we betere handelsakkoorden willen waarin waardig werk en een sociaal-rechtvaardige transitie centraal staan.

| Karin Debroey |

1 <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2019>

2 Vrijheid van syndicale organisatie en collectief onderhandelen, verbod op dwangarbeid, verbod op kinderarbeid, verbod op discriminatie op de werkvloer, zoals vastgelegd in de IAO-conventies

3 Voor rundsvlees zijn er wel strikte quota afgesproken, maar deze verhogen hoe dan ook de transatlantische handel in vlees, terwijl de Europese Commissie tegelijk een 'korte keten-strategie' voor landbouwproducten wil ontwikkelen. Begrijpe wie kan!

sociale verkiezingen

| ACV-kern Refresco Ninove |

ACV-kern
Refresco
Ninove



Hilde Verhelst, secretaris ACV Voeding en Diensten met 'haar mannen' van Refresco. Werkbaar werk staat er bovenaan de agenda. Pre-coronafoto (toen er van social distancing nog geen sprake was).

Refresco Ninove

Vol vertrouwen naar de verkiezingen

We spraken met de enthousiaste militantenkern van Refresco. Niet alleen in de frisdrank die ze produceren zit er sprankel, zoveel is duidelijk. Bij de sociale verkiezingen van 2016 waren ze de grootste vakbond in beide overlegorganen. In de ondernemingsraad haalde het ACV 3 van de 4 zetels en in het Comité PB 2 van de 4 zetels. "We gaan weer voor de overwinning", was het eerste dat we te horen kregen in ons gesprek. Als je kijkt naar hun verwezenlijkingen, dan is dit zelfvertrouwen niet uit de lucht gegrepen.

Deze sterke militantengroep is niet toevallig ontstaan, maar is het harde werk van een groep gemotiveerde collega's. "In 2004 werden voor het eerst verkiezingen georganiseerd bij Refresco. Vanaf het begin hebben we veel aandacht besteed aan een goede samenstelling van onze kandidatenlijsten. Op die manier bouwden we aan een sterke militantenkern, met militanten verspreid over de verschillende afdelingen en ploegen. We houden regelmatig 's avonds met onze groep kernvergaderingen om alles goed af te spreken en goede contacten te onderhouden. Verder zijn er ook voorbereidende vergaderingen met de militanten van de verschillende overlegorganen van de drie vakbonden samen. Sinds 2012 krijgen we hiervoor de nodige tijd in de onderneming. Deze voorbereiding

is belangrijk voor de kwaliteit van het overleg."

Persoonlijke dienstverlening

"Een goede persoonlijke dienstverlening staat bij ons centraal. Dit doen we onder andere via zitdagen met de delegees en onze secretaris (van ACV Voeding en Diensten). We organiseren bijvoorbeeld ook een informatiedag over de landingsbanen, initiatieven die we in de toekomst zeker zullen herhalen. Bij syndicale acties zijn we ook steeds zichtbaar aanwezig. In de toekomst willen we onze werking nog verbeteren op het vlak van syndicaal onthaal en we willen zorgen voor een snellere syndicale bijstand bij problemen. We werken trouwens niet alleen voor het eigen personeel. We willen onze stem laten horen bij de inzet van uitzendkrachten en externen in de

productie. De vakbond heeft een belangrijke opdracht bij de controle hierop."

Stevige loon- en arbeidsvoorwaarden

"Het ACV zorgt bij Refresco ook voor stevige loon- en arbeidsvoorwaarden. Bij de cao-onderhandelingen konden we goede resultaten voorleggen aan het personeel. De loonstijgingen lagen boven die van de sector. Ook de ploegenpremies zijn nu hoger dan het minimum in onze sector. De maaltijdcheques werden voor de tweede maal op rij verhoogd met 1 euro. Eindeloopbaandagen worden zonder extra voorwaarden toegekend en dit al vanaf 53 jaar. Het personeel krijgt een beloning voor anciënniteit met premies na 12,5, 25 en 40 jaar dienst. Daarbovenop werd nog een cadeaucheque onderhandeld en een etentje met de collega's waarvoor Refresco een bedrag voorziet.

Werkbaar werk bovenaan agenda

"Ook op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk werden



“Hoe kunnen we het werk zo organiseren dat het voor alle werknemers van Refresco werkbaar/haalbaar is en blijft gedurende de ganse loopbaan. Daar zijn we mee bezig.”

belangrijke stappen vooruit gezet, maar de uitdagingen blijven groot. Het ACV zet bij Refresco ‘werkbaar werk’ bovenaan de agenda. Om de ergonomie te verbeteren werden gesprekken gevoerd met leveranciers, zodanig dat het gewicht van verpakkingen nu beperkt is tot 25 kg. Vroeger liep dit op tot 30 à 40 kg. Dit soort ingrepen is nodig. Onze mensen gaan anders kapot vooraleer ze de pensioenleeftijd bereiken. Lichamelijk is het werk zwaar. Bij defecten op de knieën en op de buik onder machines kruipen en werken in kleine ruimtes, trappen op- en aflopen, pakken van 6x1,5 liter drank oppakken is niet niks. Maar ook mentaal is het moeilijk of niet vol te houden. Na 38 jaar dienst moet je nog steeds alleen 3 à 4 machines opvolgen en draaiende houden. Ook de omschakeling naar het werken met computers is voor de oudere collega’s niet altijd evident. Het ACV wil dan ook dat Refresco dringend werk maakt van ‘werkbaar werk’. Dit kan bijvoorbeeld door aangepast en afwisselend werk op maat van de mogelijkheden van de collega’s. Dit mag echter geen negatieve gevolgen hebben voor de andere collega’s. Fitnessbonnen om mensen aan te sporen hun individuele verantwoordelijkheid op te nemen om fit te blijven, zijn niet de oplossing. Het ACV blijft inzetten op het collectieve. Hoe kunnen we het werk zo organiseren dat het voor alle werknemers van Refresco werkbaar/haalbaar is en blijft gedurende de ganse loopbaan.”

Re-integratie langdurig zieken

“Refresco moet ook werk maken van de re-integratie van langdurig zieken. Dat loopt moeilijk, bijvoorbeeld op het vlak van de aanpassing van de arbeidsposten. Het progressief terugkeren na ziekte is al mogelijk maar er is bijzon-

der weinig (budgettaire) ruimte als het gaat over aangepast of ander werk. We hebben al een groot aantal langdurig zieken en dat gaat alleen erger worden wanneer collega’s langer aan de slag moeten blijven.”

Corona

COVID-19 stelde de onderneming voor een nieuwe uitdaging: hoe aan de slag blijven en tegelijkertijd de werknemers beschermen tegen een besmetting. “Gelukkig waren we er snel bij en zijn we al aan de voorbereidingen begonnen nog voor de algemene lockdown en de strenge regels van de

overheid. Zo konden we van bij het begin de werknemers goed beschermen. De samenwerking met onze directie verloopt in deze zeer goed. We zitten zeer regelmatig samen aan tafel om alles te bespreken en op te volgen. Tijdens deze overlegmomenten staan onze mensen steeds centraal. Hun welzijn en gezondheid staan op de eerste plaats. Samen zijn we er in geslaagd onze werkvloer corona-vrij te houden en heeft onze productie geen enkele dag stilgelegen. Om iedereen te bedanken voor hun inzet in deze moeilijke weken, is op onze vraag een cadeaucheque van 60 euro aan alle werknemers overhandigd. Dit zijn cheques om bij de lokale handelaars van Ninove te gaan shoppen. Op die manier bedanken wij niet alleen onze werknemers maar steken wij ook de lokale handelaars een hart onder de riem.”

| Kris Van Eyck |

Identikit Refresco

Refresco Group is 's werelds grootste producent van frisdranken en vruchtensappen. Refresco Benelux is de businessunit waar de productie plaatsvindt voor vooraanstaande retailers in België en Nederland (Delhaize, Aldi, Jumbo, ...) en nationale en internationale A-merken (Pepsi, ...). In Ninove ligt de focus op het afvullen en verpakken in groot formaat PET-flessen. Refresco Benelux heeft ongeveer 650 medewerkers, in Ninove iets meer dan 170.



sociale verkiezingen

| ACV-kern Vanheede Environment Group |

ACV-kern
Vanheede
Environment Group



Omwille van de verspreide tewerkstelling heeft de ACV-kern van Vanheede Environment Group er een erezaak van gemaakt om kandidaten te hebben uit zoveel mogelijk vestigingen. Pre-coronafoto (toen er van social distancing nog geen sprake was).

Vanheede Environment Group

“Een goede werking is de beste reclame.”

‘Wij hebben 1001 afvaloplossingen, hoe kunnen we u helpen?’ is de slagzin op de website van Vanheede Environment Group. Hoe pakt de ACV-kern het aan in dit fel groeiend familiaal afvalverwerkingsbedrijf met ondertussen 13 vestigingen in België en Frankrijk? Zijn ze klaar voor de sociale verkiezingen? Maar – om te beginnen – hoe doorstaat het bedrijf de coronacrisis?

“Aangezien Vanheede Environment Group tot één van de essentiële bedrijven wordt gerekend, zijn we de ganse periode opengebleven. Onmiddellijk werden de nodige voorzorgsmaatregelen genomen voor iedere afdeling. De chauffeurs hebben een kit in hun vrachtwagen, met mondkap, desinfecterende gel voor de handen, handzeep, water, vochtige doekjes om de cabine te ontsmetten, enz. Ook de arbeiders kregen de nodige beschermingsmiddelen. Waar mogelijk werd voor de bedienden telewerk ingevoerd. De vergaderingen verlopen via Teams. Een desinfecterende spray staat ter beschikking in alle gemeenschappelijke ruimtes, zoals vergaderzalen en refters. Na ieder gebruik moeten deze ontsmet worden. Er werden daar ook affiches opgehangen met het

maximum aantal personen dat aanwezig mag zijn, en het aantal stoelen werd beperkt. Op verschillende plaatsen waar er geen mogelijkheid is om de handen te wassen, zoals aan de weegbrug, werd desinfecterende handgel voorzien. Er werd een beroep gedaan op tijdelijke werkloosheid wegens corona, zowel voor de bedienden, arbeiders als chauffeurs, maar steeds afhankelijk van het werk per afdeling. De communicatie naar iedereen over de toe te passen maatregelen, zoals social distancing, was helder. In het begin was er wekelijks overleg met de directie, de preventieadviseur en een beperkte vakbondsdelegatie om de maatregelen en de toepassing ervan te bespreken en dit via Teams. Waarschijnlijk zullen bedienden in de toekomst de mogelijkheid krijgen om

deels te telewerken, wat voordien niet het geval was.”

Communicatie met verspreide tewerkstelling

“We hangen veel informatie uit op de valven, omdat we zo iedereen bereiken. Elk personeelslid heeft daar toegang toe, ook de chauffeurs voor en na hun dienst. Het is moeilijk om als delegatie tijdens de dag te gaan spreken met het personeel, dat vaak onderweg is als chauffeur of in een vestiging werkt waar geen vertegenwoordiging is. De directie doet daar ook moeilijk over en wil niet dat onze militanten zich van de ene vestiging naar de andere verplaatsen om met mensen te gaan praten. Dat blijft een moeilijk punt. Tweemaal per jaar houden we vergaderingen met alle militanten, ook met het ABVV erbij.”

Realisaties afgelopen vier jaar

“We bekwamen een verhoging van de maaltijdcheques. We slaagden erin om de verschillen die daarin bestonden

tussen de verschillende paritaire comités te verkleinen. De werkgever snapte dat hij iets moest doen. Wegens de krapte op de arbeidsmarkt moest hij op zoek naar manieren om zijn personeel te kunnen behouden en het personeelsverloop te beperken. Voor de chauffeurs bekwamen we een anciënniteitsvergoeding. Iemand met 1 jaar dienst krijgt nu 10 cent meer per uur, na 3 jaar is dat 20 cent, na 6 jaar 30 cent en na 10 jaar 40 cent. Zij die met speciale wagens rijden kregen er 1 euro per uur bij en de kraan chauffeurs 2 euro. Ook de chauffeurs die ADR-transport doen (gevaarlijk afval) kregen 1 euro per uur meer. We konden ook een aantal mensen doen overgaan naar een ander paritair comité waar de voorwaarden beter zijn. Dat betekende voor hen echt een financiële verbetering. Voor de bedienden konden we afdwingen dat ze voortaan een glijdende uur-regeling hebben, waarbij ze kunnen starten tussen 7.30 u. en 9.30 u. Voor velen betekent dit dat ze veel kinderopvang kunnen uitsparen. Over die kwestie is meer dan een jaar onderhandeld, maar de aanhouder wint. De werkgever vreesde dat de dienstverlening er zou onder leiden, maar achteraf blijkt dat helemaal niet het geval te zijn. Bovendien is het een heel goed argument om jongeren aan te trekken. Nog iets wat we bereikten is de gelijkstelling van het aantal verlofdagen tussen twee verschillende categorieën van bedienden die tot verschillende paritaire comités behoorden.”

Onderhandelingen soms vrij moeilijk

“Een verschil met andere ondernemingen is dat we hier nog met de echte baas aan tafel zitten. Alles wat hij toegeeft komt ook uit zijn eigen zak. Bij concurrenten zoals een Suez bijvoorbeeld is een holdingstructuur. Dat is helemaal anders. Het is wel zo dat er hier weinig personeelsverloop is. Er zijn weinig ontslagen of probleemdossiers.”

Werkpunten voor de toekomst

“We blijven inzetten op meer loon. Het personeel is hier in vergelijking met

andere sectoren echt niet dik betaald. Voor chauffeurs gelden er bijvoorbeeld sectoraal geen al te beste voorwaarden. We willen ook een hospitalisatie-verzekering afdwingen voor het personeel. En we willen dat de verschillen worden weggewerkt tussen de statuten die nog bestaan binnen eenzelfde paritair comité. We kregen signalen dat de werkgever daar wil aan meewerken.”

Vanheede Environment Group boert goed

“De firma is sterk gegroeid. Financieel doet Vanheede Environment Group het goed. Er is veel geïnvesteerd. Zo werd vier jaar geleden de vestiging in Messancy overgenomen. Er is ook een nieuwe afdeling rond PMD-ophaling. De groei ging misschien wat snel, met groeipijnen. De structuur en professionele organisatie zijn niet mee aangepast. Zo zou je bijvoorbeeld verwachten dat er in een onderneming van deze omvang een professionele vertaler/

tolk is. Niet dus. Vergaderingen moeten hier in het Frans en het Nederlands worden gehouden, omdat het personeel uit de twee taalgroepen komt. Ook in onze militantenvergaderingen gebruiken we de twee talen door elkaar en proberen we alles direct voor iedereen te vertalen.”

Met vertrouwen naar de sociale verkiezingen

“We hebben een sterke ploeg met zowel ervaren militanten als militanten die voor de eerste keer opkomen bij de sociale verkiezingen. We geloven dat een goede werking de beste reclame is. In eerst instantie proberen we dan ook ons vakbondswerk verder zo goed mogelijk te doen. Omwille van de verspreide tewerkstelling hebben we er ook een erezaak van gemaakt om kandidaten te hebben uit zoveel mogelijk vestigingen.”

| Frank Cosaert |

Identikit Vanheede Environment Group

Vanheede Environment Group is een familiebedrijf dat een cluster van ondernemingen omvat die bezig zijn met afvalbeheer. Het bedrijf telt 717 medewerkers verspreid over 13 vestigingen in België en Frankrijk. De volledige bedrijvengroep verwerkt jaarlijks ongeveer 872.479 ton afval, waarvan 91% met een nuttige toepassing.



© James Arthur



KU Leuven doet een online bevraging bij werknemers hoe hun werkgever omgaat met de coronacrisis. Bij deze een warme oproep om mee te doen aan dit onderzoek.

Doe mee aan online bevraging

Hoe gaan werkgevers om met de coronacrisis?

KU Leuven is een internationale studie gestart om in verschillende landen na te gaan hoe werkgevers omgaan met de coronacrisis en wat de impact hiervan is op werknemers. Om de Belgische situatie in kaart te brengen zijn de onderzoekers op zoek naar werknemers die bereid zijn drie bevestigingen in te vullen. Bij deze een warme oproep om mee te doen aan dit onderzoek.

Ben je de persoon die de onderzoekers zoeken?

De onderzoekers zijn op zoek naar Nederlandstalige werknemers die ouder zijn dan 18 jaar. Als werknemersafgevaardigde heb je ongetwijfeld een mening hoe je werkgever omgaat met de coronacrisis en wat de impact hiervan is op werknemers. Het is belangrijk dat je toegang hebt tot het internet. De bevestigingen worden immers online ingevuld.

Wat wordt er van je verwacht?

Nadat je je voor het onderzoek hebt ingeschreven, word je driemaal gecontacteerd om een online bevestiging in te vullen. De bevestigingen gebeuren met

een tussenperiode van drie maanden. Ze peilen naar jouw ervaringen als werknemer tijdens de coronacrisis en de exit. Elke bevestiging neemt ongeveer 20 minuten in beslag. Je neemt anoniem deel. Je antwoorden worden vertrouwelijk behandeld en beveiligd opgeslagen. Je kan op ieder moment kiezen om te stoppen en niet meer deel te nemen aan de studie.

Waarom neem je best deel?

Door deel te nemen, krijgen de onderzoekers een beter zicht op hoe werkgevers met de coronacrisis omgaan en wat ze moeten doen om de nadelige gevolgen van een crisis voor werknemers te minimaliseren. Je draagt dus bij aan het verwerven van wetenschappelijke inzichten om de praktijk te verbeteren. Bij deelname maak je bovendien bij iedere bevestiging kans op een cadeaubon ter waarde van 50 euro voor een Belgische webshop.

| Chahida Azzarouali |

Deelnemen? Registreer je via de QR-code of schrijf je in via de link op de webpagina
<https://feb.kuleuven.be/research/wos/coronastudie>

Nog vragen? Mail naar chahida.azzarouali@kuleuven.be

