



Gelijkheid is geen kansspel!

9-13

Dossier gender
8 maart, Internationale
Vrouwendag

6-7

Sociaal overleg
Regering over sociaal
overleg: klaar het zelf!

20-21

ACV-campagne
Uw sociale zekerheid,
ons werk



inhoud

- 2-3 **MAAKT ONS LAND HET VERSCHIL MET HET BELGISCH PLAN VOOR HERSTEL EN VEERKRACHT?**
- 4-5 **REGERING OVER SOCIAAL OVERLEG: KLAAR HET ZELF!**
- 6-7 **COVID-19-PANDEMIE: REGERING HOUDT HAAR KORT**
- 7 **RECHT OP BETAALD VACCINATIEVERLOF**
- 8 **ACV VRAAGT CORRECTE BEREKENING ZIV- EN SOLIDARITEITSBIJDRAGE AANVULLENDE PENSIOENEN**
- 9 **GELIJKHEID IS GEEN KANSSPEL!; 8 MAART, INTERNATIONALE VROUWENDAG**
- 10-11 **IEDEREEN (M/V/X) GOOCHELAAR: HOE HOU JE ALLE BALLETTJES TEGELIJK IN DE LUCHT?**
- 12 **UIT HET LEVEN GEGREPEN; GETUIGENISSEN OVER GEVOLGEN LOOPBAANKEUZES**
- 13 **DE LOONKLOOFWET EN DE ONDERNEMINGSRAAD**
- 14-15 **GROEN LICHT VOOR AANPASSING INDEXKORF**
- 16-17 **AAN DE SLAG MET MILIEU-INFORMATIE**
- 18-19 **AGENDA COMITÉ PB EN OR MAART**
- 19 **ALLES OVER TELEWERK**
- 20-21 **UW SOCIALE ZEKERHEID, ONS WERK**
- 22-24 **TRANSITIENETWERK MIDDENVELD EN ARBEID & MILIEU BUNDELEN DE KRACHTEN IN RESET.VLAANDEREN**

colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanlooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Eindredactie: Patrick Van Looveren en Donatienne Coppieters

Foto cover: Gevaert Graphics

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Maakt ons land het verschil met het Belgisch Plan voor Herstel en Veerkracht?

In januari berichtten we een eerste keer over het Belgisch Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV) op basis van toen nog heel beperkte informatie. Ondertussen zijn de contouren van het Plan iets duidelijker en kregen de sociale partners en andere middenveldorganisaties de kans een advies te formuleren. Uit de informatie waarover we beschikken kunnen we besluiten dat het plan alvast een aantal juiste accenten legt. Vooreerst dat leidt tot een betekenisvolle impuls om de crisis veroorzaakt door het coronavirus achter ons te laten, moeten evenwel nog heel wat Belgische hinderpalen worden overwonnen.

Maar laat ons in deze moeilijke tijden beginnen met goed nieuws: “België werkt!”, laat staatssecretaris Dermine, de federale coördinator van de werkzaamheden rond het PHV, bij herhaling weten. Ondanks andersluidende berichten over ‘twee democratieën’ in ons land blijken gemeenschappen en gewesten wel degelijk in staat te zijn gezamenlijk te werken aan één coherent Plan, met onderdelen uit te werken door elke entiteit die zowaar bij elkaar aansluiten. Dat Europa dat eist of anders niet met geld over de brug komt, helpt natuurlijk.

Grote onderdelen van het Plan

Het Nationale Plan voor Herstel en Veerkracht wordt opgebouwd rond vijf strategische assen: (1) klimaat, duurzaamheid en innovatie, (2) digitale transformatie, (3) mobiliteit en openbare werken, (4) mens en samenleving en (5) economie van de toekomst en productiviteit. De verschillende overheden hebben in deze assen (investerings)projecten voorgesteld, waarin na discussie met de Europese Commissie nog een laatste selectie moet gebeuren, zodat nog 23% van de te besteden middelen geschrapt zullen worden, om te eindigen op het budget van 5,95 miljard dat voor ons land voorzien is.

In de as **duurzaamheid** gaat heel veel aandacht naar de energetische renovatie van gebouwen. Een goede 800 miljoen euro is voorzien voor openbare gebouwen en een goede 600 miljoen euro voor woningen en andere privégebouwen, waarvoor (rente)subsidies voorzien zullen worden. Veel aandacht is er ook voor duurzame energievormen, waarbij vooral de sterke inzet op waterstof (meer dan 300 miljoen euro) in het oog springt, naast investeringen in koolstofafvang en -opslag. Alleen de federale overheid voorziet investeringen in windenergie, terwijl er bij de regio's ook wel beperkte investeringen zijn in duurzame warmtenetwerken en in het koolstofvrij maken van industriële processen. Ook de 300 miljoen euro die Vlaanderen wil investeren in waterbeheersing ('Blue Deal') springt in het oog.

In de as **digitalisering** lijkt het wel of de overheid vooral bestaande plannen een boost wil geven. De digitalisering van de overheidsdiensten justitie en asielbeleid, van de instellingen van de sociale zekerheid, van de regionale administratie (Vlaamse Gemeenschap en Waals Gewest), van het Franstalige Kind en Gezin: alle zijn ze in het PHV opgenomen. De vakbonden wilden een groot accent leggen op vorming en digitale inclusiviteit, maar het zal nog

moeten blijken of die in de andere assen voldoende aan bod komen.

Een **vlottere en groenere mobiliteit** is een derde as van het PHV. 473 miljoen euro wordt voorzien voor fietsinfrastructuur. Meer dan 80% hiervan wordt uitgetrokken door Vlaanderen. Wallonië en Brussel enerzijds, en de federale overheid anderzijds staan van hun kant in voor het grootste deel van de investeringen in openbaar vervoer, waarbij veel middelen vloeien naar elektrische bussen en een versterking van de (voor)stadsnetwerken in Luik en Charleroi. De federale overheid wil 275 miljoen euro investeren in een performanter spoornetwerk en 75 miljoen euro in toegankelijke en multimodale stations. Investeringssteun voor laadpalen en het ontwikkelen van 'slimme mobiliteit' waarbij data gebruikt worden om verkeersstromen efficiënter te laten verlopen, vervullen de investeringen in deze as.

De as **mens en samenleving** voorziet investeringen in de sociale en gezondheidszorginfrastructuur en in vorming met een bijzondere aandacht voor de meest kwetsbaren. 523 miljoen euro wordt voorzien voor het verbeteren van het onderwijs, met een zwaar accent op digitalisering, maar opvallend veel meer in Vlaanderen dan in de Franse Gemeenschap. 200 miljoen euro gaat naar activerings- en omscholingsprogramma's voor doelgroepen (andersvaliden, jongeren, ouderen, werknemers met een migratieachtergrond). De investeringen die Brussel wil doen op dit vlak (100 miljoen euro) springen in het oog. Opvallend is ook dat enkel het Waals Gewest inzet op de huisvesting voor kwetsbare groepen (240 miljoen euro). Voor investeringen in gezondheidszorg is 160 miljoen euro voorzien, met een sterke nadruk op digitalisering.



In het Belgisch Plan voor Herstel en Veerkracht gaan veel middelen naar de energetische renovatie van gebouwen.

Eerste evaluatie van de vakbonden

In principe zijn de sociale partners en het middenveld via een adviescomité betrokken bij de opstelling van het Plan. Hier loopt echter veel mank. In het complexe België willen de overheden graag eerst alle evenwichten vastleggen (zoals de verdeling van de middelen over de entiteiten), voor er advies gevraagd wordt. Dikwijls was de pers eerder op de hoogte van concrete plannen dan het officiële adviescomité. En in sommige regio's was van consultatie tot nu toe geen sprake, met het Waals Gewest als slechtste leerling van de klas en de Vlaamse Gemeenschap als voorbeeld van hoe het wel kan. Veel vragen leven er over het 'nieuwe' aspect van een aantal investeringen: horen de digitalisering van de FOD Justitie of de renovatie van het Justitiepaleis wel thuis in dit Plan, of zijn dit investeringen die eigenlijk in de vorige eeuw al afgerond moesten zijn? Verder vrezen we dat nogal wat 'captains of industry' goed gelobbyd hebben. Is de zware inzet op waterstof en pijplijnen voor CO2 het gevolg van een weloverwogen evaluatie van de toekomst van deze technieken, of eerder ingefluisterd door CEO's van energiebedrijven?

En hoe sterk is de 'rechtvaardige transitie' geïntegreerd in het Plan? Europa wil dat we investeren in infrastructuur, in menselijke competenties en in het behoud van de natuur. Maar zet het luik 'digitalisering' bijvoorbeeld niet overdreven sterk in op de aanschaf van hard- en software, en te weinig op vorming en opleiding zodat iedereen mee is op de digitale snelweg? Nog heel veel vragen dus, waar we de komende weken klaarheid hopen over te vinden en waar we zo nodig willen bijsturen. Gelukkig hecht de Europese Commissie heel veel belang aan het advies van de sociale partners. Want als het van een aantal Belgische overheden afhangt is die consultatie veeleer een beleefdheidssoefening of soms zelfs helemaal onbestaande.

De as **productiviteit** zet in op het versterken van de economische dynamiek om de crisis sneller achter ons te laten. 639 miljoen euro is voorzien voor opleiding en maatregelen om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. In onderzoek en innovatie en

ondersteuning van veelbelovende sectoren wordt 575 miljoen euro geïnvesteerd en voor de ontwikkeling van de circulaire economie wordt 217 miljoen euro uitgetrokken.

| Renaat Hanssens |



Voor de cao-onderhandelingen in sectoren en bedrijven over lonen en arbeidsvoorwaarden voor 2021-2022 is het wachten op een interprofessioneel kader. Of dat er komt is voorlopig onduidelijk.

Regering over het sociaal overleg: klaar het zelf!

We voelen onze cao-onderhandelaars ongeduldig worden. Ze staan te trappelen om in de paritaire comités en vervolgens de bedrijven het overleg over de cao's voor 2021-2022 op gang te brengen. Maar daarvoor moet eerst het interprofessionele kader duidelijk zijn. Al zitten de gerechtigden op sociale uitkeringen al langer te wachten. Volgens de wetgeving op de welvaartsvastheid moesten die al op 15 september 2020 duidelijkheid hebben gekregen.

Geblaat zonder wol

In de vorige Vakbeweging kon je lezen waar we eind januari stonden. Nergens. Waar staan we 14 dagen verder? Nergens. Het zag er even naar uit dat minister van Werk Dermagne op last van PS-voorzitter Paul Magnette het strijdpark zou betreden voor bemiddeling tussen werkgevers en vakbonden. Zijn staatssecretaris Dermine (ook PS) deed er nog een schepje bovenop door druk te zetten op een aanpassing van de Loonnormwet.

Veel geblaat en weinig wol uiteindelijk. Want verder dan een beleefd gesprekje met elk van de banken kwam het niet. Waarna op 2 februari de koude douche werd opengezet, met een brief van premier De Croo himself naar de interprofessionele onderhandelaars, de Groep van 10. Met vooral één boodschap: los het zelf op, zowel de welvaartsvastheid van de uitkeringen als het interprofessioneel akkoord voor 2021-2022. In één zin genoemd zelfs;

van die ontkoppeling van de twee dossiers spreekt de regering zelfs niet. Op een wijziging van de Loonnormwet moeten we al helemaal niet rekenen. Zelfs niet eens op een regeringsinitiatief om wat rek te zetten op de loonnorm via een soepelere administratieve interpretatie. Dat gaat de regering slechts overwegen als ze een concreet voorstel krijgt van de sociale partners zelf. Kortom: een complete patstelling voorlopig. Met daardoor groeiend ongenoegen op het terrein. Wat tot eerste acties op het terrein gaat leiden, te beginnen met een actiedag op 12 februari, om de druk op te voeren.

Welvaart uitgesmeerd of niet

Met wel één lichtpuntje: de regering vraagt de sociale partners het budget voor de welvaartsvastheid van de uitkeringen prioritair in te zetten voor twee van de doelstellingen van het regeerakkoord. Enerzijds de optrekking van de laagste uitkeringen rich-

ting de Europese armoedenorm. En anderzijds de verdere verhoging van het minimumpensioen. Ook voor pensioenloopbanen van minder dan 45 jaar, staat er, iets dat de MR in de vorige regering systematisch in vraag stelde. Laat dit nu net twee prioritaire doelstellingen van de vakbonden zijn. En net die twee punten waarop de werkgevers en de zelfstandigen blokkeren. Die willen bijna twee derde van het budget voor de pensioenen breed uitsmeren over alle gepensioneerden, met uitsluiting van de gepensioneerden aan het minimum. Zoals ook een beetje fatsoenlijke verhoging van de minima in de werkloosheidsverzekering, nochtans de tak met de laagste minima, taboe blijft bij de werkgevers. Je maag keert als je dan in de financiële pers van het VBO moet lezen dat het de vakbonden zijn die het geld breed willen uitsmeren in plaats van voorrang te geven aan mensen in armoede.

Nationale Arbeidsraad ploegt voort

Gelukkig is het overlegkanaal van de Nationale Arbeidsraad (NAR) met die problemen in de Groep van 10 niet volledig dichtgeslibd. Vorige keer las je al

over de cao voor het coronagebonden telewerk en het akkoord over extra werkgelegenheid in de beschutte werkplaatsen. Voor dat laatste moest de regering wel willen volgen. Want aanvankelijk wilde ze de 8,2 miljoen euro via een aanvullende vermindering van patronale RSZ-bijdragen gewoon wegschenken aan de werkgevers, zoals Maggie De Block (Open VLD) onder vorige regering al wilde doen. Minister van Sociale Zaken Vandenbroucke heeft de liberalen deze keer kunnen overtuigen om toch voor de helft voor werkgelegenheid te gaan, dus voor 4,1 miljoen, zoals de NAR op voorstel van het ACV had geopperd.

Inmiddels hebben we ook al twee nieuwe akkoorden in de NAR. Eentje over het prikverlof voor werknemers: een unaniem positief advies over het wetsontwerp van minister van Werk Dermagne over de doorbetaling van het loon wanneer de werknemer naar het vaccinatiecentrum van zijn stad of streek moet voor het coronaspuitje. Meer daarover op blz. 7. En eentje over het voorstel van richtlijn voor een Europees minimumloon (hieronder).

De loon-cao's zijn van ons

Europees en bijgevolg ook nationaal zijn de standpunten over de invoering van een Europees minimumloon totaal tegengesteld. De Belgische vakbonden willen die doorbraak. De werkgevers bestrijden hem te vuur en te zwaard. Maar beiden zijn het over één zaak wel roerend eens: moest die richtlijn er ooit komen, dan moeten de Belgische minimumlonen in de regel behandeld worden als 'conventioneel', want gebaseerd op cao's in de NAR en in de sectoren. Terwijl de Europese Commissie er nu van uitgaat dat het een wettelijk stelsel is, omwille van onze techniek van algemeenverbindendverklaring van dergelijke cao's. Vreemd, merkt de NAR op, want Finland, dat ook zo werkt, wordt dan weer wel als 'conventioneel' behandeld. Al erkent de NAR wel dat

“Lichtpuntje: de regering vraagt de sociale partners het budget voor de welvaartsvastheid van de uitkeringen prioritair in te zetten voor de optrekking van de laagste uitkeringen richting de Europese armoedenorm en voor een verdere verhoging van het minimumpensioen.”

Chris Serroyen

niet alles conventioneel is. Neem de overheid, met zijn principe van eenzijdige vaststelling van de arbeidsvoorwaarden, ook al wordt daar vaak over onderhandeld. Neem de nieuwe wet op het verenigingswerk met slechts 5 euro per uur. Neem de ingrepen van de regering-Michel in de minimumlonen via de flexi-jobs en via de startersjobs voor jongeren. Van vroeger dateert het aparte verloningsstelsel voor de PWA's (wijk-werking in het Vlaamse Gewest) en voor startbaanovereenkomsten als er opleiding wordt aangeboden (min 10%). Dat zijn wel wettelijke minimumlonen, erkent de NAR. Dat is meer dan een woordspelletje. Als de richtlijn er komt, dan kunnen we de specifieke bepalingen rond wettelijke minimumlonen als breekijzer gebruiken om bij ons orde op zaken te stellen. Want van de nieuwe regering zal het voorlopig ook niet komen. Dat moge inmiddels wel duidelijk zijn.

Overleg over herstel een sof

Bij al dat werk in de NAR kwam ook het intensieve overleg in het adviescomité voor het Belgische Plan voor Herstel en Veerkracht, dat deze maand binnen moet zijn bij de Europese Commissie. Zoals Europa vraagt moeten de sociale partners daarbij betrokken worden, samen met andere middenveldorganisaties. Dat wordt georganiseerd via de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven in samenwerking met de Federale Raad

voor Duurzame Ontwikkeling, waardoor onder meer de milieu-organisaties mee aan boord zijn. Niet onbelangrijk omwille van de voorrang die Europa vraagt voor de ecologische transitie. In Vlaanderen en Brussel worden de sociale partners ook betrokken, via de SERV, Mora (Mobiliteitsraad) en Brussels.partners. In de Franse Gemeenschap (Fédération Wallonie-Bruxelles) en het Waalse Gewest is er voorlopig nog geen spoor van inspraak. Vaststelling alvast: veel overleg, maar met zeer weinig impact, laat staan interesse voor de aanbrenghing van de adviesorganen. Schijninspraak dus. Versterkt doordat de werkgevers er alles aan doen om de scherpste uit de adviezen te houden. Met nu meer en meer de vraag of het sop de kool wel waard is. Meer daarover op blz. 2-3.

| Chris Serroyen |

Europa vraagt dat voorrang wordt gegeven aan ecologische transitie in de plannen voor herstel en veerkracht.



COVID-19-pandemie: regering houdt haar kort

Pandemisch zitten we op een vulkaan, met de buitenlandse varianten van het COVID-19-virus die dreigen door te breken. De Britse is het niet gelukt. Voorzichtig zijn, toch nog niet als dit naar de drukker gaat. Maar inmiddels klopt ook de Zuid-Afrikaanse aan de poort. En de haperingen in de vaccinatiestrategie helpen ook al niet. Maar je moet het de verzamelde regeringen aangeven wat betreft de pandemie, ze houden haar voorlopig kort.

Kappers: haar kort, welzijn hoog

Over haar kort houden gesproken: op 13 februari gaan de kappers opnieuw open, met verstrengde hygiënemaatregelen. Dik tegen de zin van de virologen, dat was duidelijk. Maar, dixit de regering “onmiskenbaar bijdragend tot een beter maatschappelijk en mentaal welzijn”. In één beweging mogen campings, vakantie- en bungalowparken en dierentuinen en -parken onder strikte voorwaarden opnieuw open. En immobiliënmakelaars mogen huisbezoeken herstarten. Voor andere contactberoepen zoals schoonheidssalons, fitnesscentra en tattoobars is er

pas vanaf 1 maart licht aan het einde van de tunnel, als het meezit. Op verdere versoepelingen moet voorlopig niet wordt gerekend, voegt de regering toe. En dus wordt het ministerieel besluit van minister van Binnenlandse Zaken Verlinden opnieuw met een maand verlengd, tot 1 april, deelde de regering mee. Dat is al een vooruitgang. De vorige verlenging, tot 1 maart, moesten we *en stoemelings* in het Staatsblad ontdekken.

Overbrugging voor de reissector

We hebben je in de vorige Vakbeweging in de waan gelaten dat er op 5 februari

eindelijk duidelijkheid zou komen over begeleidende steunmaatregelen, niet enkel voor bedrijven en zelfstandigen, maar ook voor werknemers en gerechtigden op sociale uitkeringen. Noppes. Behalve wat de reissector betreft. Reisorganisatoren en reisbureaus krijgen voor 30% van het personeel dat in normale tijden aan het werk zou zijn, voor het eerste halfjaar van 2021 70% van de loonkost (begrensd tot 4.500 euro per maand) gesubsidieerd. Daar was nood aan. Want dat personeel is vooral bezig met annulaties en vouchers en brengt dus voorlopig niks op. Met als gevolg wel dat nu ook andere sectoren aankloppen, met welwillend gehoor bij de politici. Maar voorlopig werd kennelijk nog niks beslist, toch niet federaal.

Dat betekent dus dat we als ACV ook op onze honger blijven voor alle voorstellen die we op tafel hebben gelegd: de verlenging van de coronawerkloosheid, de gelijkstelling ervan voor de jaarlijkse vakantie na 31 december 2020, de verlenging na 28 februari 2021 van de bevrozingen voor de volledig werklozen (degressiviteit en looptijd inschakelingsuitkeringen), de uitbreiding naar de sociale zekerheid van de 50 euro/maand extra voor gerechtigden op een bijstandsuitkering. Houd de Facebook- en Twitterberichten van de bevoegde politici goed in de gaten. Want tegenwoordig verneem je daar eerst wat werd beslist, zo al niet op Tik Tok. En de verlenging van de coronaberoepsziekte dan? Ook dat blijft maar aanmodderen.

Gereedschapskist tegen naakte ontslagen

En die gereedschapskist om bij herstructureringen naakte ontslagen te vermijden door tijdelijke formules van arbeidstijdverkorting, tijdskrediet zonder motief, vervroegde landingsbaan, SWT en economische werkloosheid?

Kapsalons mogen terug open, met verstrengde hygiënemaatregelen.



Ook daar zijn we op het verkeerde been gezet. We dachten dat minister van Werk Dermagne tegen 5 februari naar de Nationale Arbeidsraad zou komen met een concreet voorstel voor overleg. Maar ook voor dat dossier hebben ze kennelijk weinig goesting de handen vuil te maken. Kom maar zelf met voorstellen, kregen de sociale partners te horen. Wat de werkgevers goed uit komt. Want die zijn alleen maar geïnteresseerd in de economische werkloosheid. En die is voor hen geen prioriteit, omdat ze alles zetten op een verlenging van de coronawerkloosheid en dus uitstel van de economische werkloosheid, want voor hen is dat complexer en vaak ook duurder. Wij zetten daar ook op in, maar niet alles. Omdat de onderhandelaars daar niet op kunnen wachten om nu al duidelijkheid te hebben over de collectieve en individuele formules van arbeidstijdverkortingen en over de eindeloopbaanregelingen, los van wat gebeurt met de tijdelijke werkloosheid.

Politie eerst geprikt

En tot slot was het voor ons ook wachten op uitsluitel over de “essentiële functies” die voorrang zouden krijgen in de vaccinatiecentra nadat de mensen met een verhoogd gezondheidsrisico aan bod zijn gekomen. De sociale partners zagen er via de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk voorlopig geen heil in om in de privésector voorrang te geven aan bepaalde werknemers. Bleef de kwestie van de openbare sector en het onderwijs. Op 6 februari werd al één categorie aangeduid: de politiemensen op het terrein, inz. interventiediensten. Maar het is zoals met de economische steun. Als één groep het krijgt, dan komen ook andere groepen aankloppen. Wordt ongetwijfeld vervolgd.

| Chris Serroyen |



Werknemers krijgen de nodige tijd om zich te laten vaccineren en krijgen hun loon doorbetaald.

© Shutterstock

Recht op betaald vaccinatieverlof

Het ACV gaf samen met de andere sociale partners in de Nationale Arbeidsraad op vrijdag 5 februari een positief advies om een wettelijk recht op betaald verlof voor vaccinatie te voorzien. Deze wettelijke regeling zal wellicht eind deze maand in werking treden. We dringen er daarbij op aan dat ook personen in een opleiding op de werkvloer recht krijgen op dit verlof.

De nodige tijd

Werknemers krijgen de nodige tijd om zich te laten vaccineren. Hoeveel tijd dit precies is, hangt af van de tijd nodig om zich te verplaatsen naar het vaccinatiecentrum, zich effectief te laten vaccineren, en terug te keren. Normaliter zal dit slechts een gedeelte van de werkdag in beslag nemen. De werknemer krijgt voor die nodige tijd zijn normale loon doorbetaald.

Bewijs

De werknemer moet het recht op de betaalde afwezigheid staven met de bevestiging van de afspraak door het vaccinatiecentrum. De werkgever mag alleszins geen attest van effectieve vaccinatie vragen, aangezien dit een medisch gegeven is. Uiteraard moet het vaccinatieverlof wel gebruikt worden waarvoor het bedoeld is. Bovendien moet de werknemer zijn werkgever onmiddellijk verwittigen van zijn afwezigheid, zodra hij het tijdslot ontvangt waarop hij zich kan laten vaccineren.

Alternatieven

Wellicht zullen burgers die zich wensen te laten vaccineren, minstens in bepaalde gevallen de mogelijkheid krijgen hiervoor een alternatieve datum te kiezen. De sociale partners spraken hierbij af dat de werkgever ook in dergelijke gevallen geen druk mag leggen op de werknemer om zich buiten de werkuren te laten vaccineren.

Tevreden met regeling

“We zijn tevreden met deze regeling, die maakt dat werknemers zich zonder loonverlies kunnen laten vaccineren. Daarmee zorgen we er samen voor dat we deze pandemie zo snel mogelijk achter ons kunnen laten”, besluit Mathieu Verjans, nationaal secretaris ACV.

| Piet Van den Bergh |



In bepaalde gevallen leidt de heffing van de ZIV-bijdrage ertoe dat de betrokken werknemers minder pensioeninkomsten overhouden dan wanneer ze helemaal geen aanvullend pensioen zouden hebben opgebouwd. Het ACV wil die onrechtvaardigheid de wereld uit.

ACV vraagt correcte berekening ZIV- en solidariteitsbijdrage aanvullende pensioenen

Op de som van het wettelijk en aanvullend pensioen wordt een ZIV-bijdrage¹ én een solidariteitsbijdrage ingehouden. Die inhouding verloopt niet steeds rechtvaardig. In sommige gevallen houd je minder pensioen over dan wanneer je helemaal geen aanvullend pensioen zou hebben opgebouwd. Het ACV maant de regering aan om deze onrechtvaardigheid dringend recht te zetten.

Meer dan 16 jaar geleden werd in het Parlement de Wet op de aanvullende pensioenen (WAP) gestemd en werden in verschillende sectoren aanvullende pensioenen ingevoerd. Vandaag zijn er 51 sectorale pensioenplannen. De bijdragen voor deze sectorale pensioenplannen zijn over het algemeen erg bescheiden. Het gaat gemiddeld om 1 à 2% van het brutoloon. De aanvullende pensioenen die ze opleveren op het einde van de loopbaan zijn dan ook zeer beperkt. Het gaat in de meeste gevallen maar om een paar duizend euro.

Ongewenste neveneffecten rechtzetten

In bepaalde gevallen leidt de heffing van de ZIV-bijdrage ertoe dat de betrokken werknemers minder pensi-

oeninkomsten overhouden dan wanneer ze helemaal geen aanvullend pensioen zouden hebben opgebouwd. Dit is zo voor lage sectorale aanvullende pensioenen die gecombineerd met het wettelijk pensioen net de drempel overschrijden vanaf wanneer de ZIV-bijdrage verschuldigd is. Ook voor de hogere aanvullende pensioenen wordt door de niet meer actuele omzettingsscoëfficiënt een te hoge fictieve rente in acht genomen, waardoor men gedurende de rest van zijn leven een solidariteitsbijdrage betaalt op een bedrag dat veel hoger is dan het initiële aanvullende pensioenkapitaal. Het ACV is voor het behoud van sociale bijdragen zoals de solidariteitsbijdrage en de ZIV-bijdrage. Die dienen tot bijkomende financiering van de sociale zekerheid. Maar dan moeten ze wel op een correcte manier berekend worden

en geen ongewenste neveneffecten met zich meebrengen. We kaarten dit al 15 jaar aan, maar vonden hiervoor nooit gehoor. Onlangs kwam er vanuit de politiek een eerste aanzet om te onderzoeken wat het effect zou zijn van een correcte omzettingsscoëfficiënt, namelijk rekening houdende met recente uniseks sterftetabels, waarbij een beleggingsrendement van 1,75% (rendement dat ook in de WAP wordt gegarandeerd) en een indexering van 2% worden in acht genomen. Maar dit heeft tot nu toe geen concrete maatregelen opgeleverd. Het is hoog tijd dat dit grondig wordt aangepakt. Verder moet er ook nog worden nagegaan of de drempels voor de solidariteitsbijdrage, maar zeker ook voor de ZIV-bijdrage juist en rechtvaardig zijn en of de ZIV-bijdrage eventueel, zoals voor de solidariteitsbijdrage geldt, niet moet worden opgedeeld in verschillende niveaus.²

Snelle en correcte oplossing gevraagd

We dringen bij de huidige regering aan op een snelle en correcte oplossing, zeker als ze graag zou willen dat het niveau van de aanvullende pensioenen zou worden verhoogd naar minstens een bijdrage van 3%!

| Nathalie Diesbecq |

1. De ZIV-bijdrage is een socialezekerheidsbijdrage voor de financiering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.
2. De ZIV-bijdrage is nu één uniform tarief van 3,55% toepasselijk op pensioeninkomsten vanaf 1.597 euro (wettelijk en aanvullend pensioen samen). De solidariteitsbijdrage varieert van 0 tot 2% naargelang de hoogte van de globale pensioeninkomsten. De ZIV-bijdrage zou kunnen gemoduleerd worden in schijven zoals de solidariteitsbijdrage.

SCRATCH & WIN

★ Gelijkheid is geen kansspel! ★

Gelijkheid is geen kansspel!

Met de ACV-campagne in aanloop naar 8 maart 2021 – de Internationale Dag van de Vrouwenrechten – willen we het werknemers bewustmaken van de gevolgen van loopbaankeuzes voor hun economische en financiële zelfredzaamheid.

Er gebeurt van alles in je leven. Je kiest de ene job boven de andere, gaat deeltijds werken, zet je loopbaan op pauze, ... Waar je je goed van moet bewust zijn is dat die loopbaankeuzes een grote impact hebben op je huidige en toekomstige socialezekerheidsrechten (werkloosheid, pensioen, ...). Op het eerste zicht gaat het om individuele keuzes. Maar achter individuele beslissingen gaan vaak collectieve en maatschappelijke keuzes schuil of genderstereotypen die ons zijn ingeprent, bijvoorbeeld dat zorgtaken eerder iets voor vrouwen zijn.

Je weet nooit wat het leven zal brengen. Daarom is het belangrijk dat je je rechten kan opbouwen en behouden. Sterke socialezekerheidsrechten kunnen ervoor zorgen dat je de rest van je leven keuzes kan maken die je echt wil, zonder al te grote impact op je latere inkomsten. Het is daarom dat het ACV ervoor gekozen heeft om in aanloop naar de Internationale Dag van de Vrouwenrechten op 8 maart 2021 de nadruk te leggen op de gevolgen van loopbaankeuzes voor de economische en financiële zelfredzaamheid van mensen, in het bijzonder vrouwen. Vrouwen worden immers meer dan mannen voor keuzes gesteld. En dat draagt bij tot de loonkloof die er bestaat tussen mannen en vrouwen in België (23,8%) en de pensioenkloof (meer dan 30%). Een kloof die het ACV tot nul wil herleiden.

Krasloten geven stof tot nadenken

Om een en ander scherp te stellen, maakten we drie verschillende krasloten. Daarop kaarten we veel voorkomende levensgebeurtenissen en loopbaankeuzes aan. Hiermee willen we de

aandacht vestigen van werknemers op de impact van de loopbaankeuzes die ze maken op hun inkomen, hun onafhankelijkheid en hun rechten. Stof tot nadenken, gelijkheid is geen kansspel! Er gaat niets boven het kunnen maken van vrije en goed geïnformeerde keuzes.

Meer weten? Raadpleeg ons campagnedossier met aanbevelingen, informatie en getuigenissen op www.acv-gender.be Sta je voor een loopbaankeuze? Denk dan zeker aan de impact op je rechten.

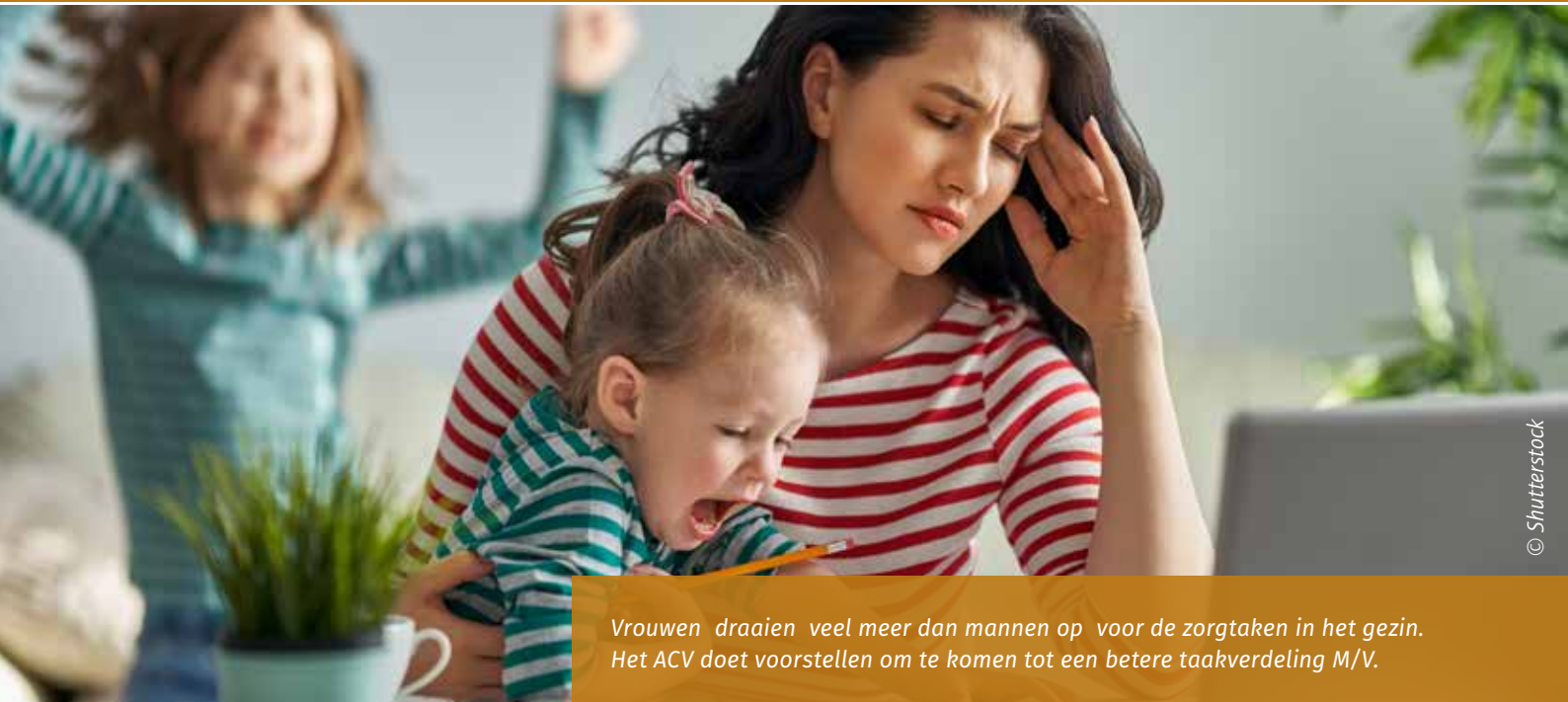
| Jolien Pollet |

Neem deel aan Internationale Vrouwendag en sluit je aan bij Wereldvrouwenmars

Op 8 maart 2021 vindt de Wereldvrouwenmars plaats, een netwerk van acties voor de rechten van vrouwen. Het ACV steunt dit wereldwijde initiatief. Doe jij ook mee? Meld je aan op **het Facebook-event** (<https://www.facebook.com/MMF.WVM>) of kom meer te weten op www.8maars.be.

Het ACV legt in aanloop naar de Internationale Vrouwendag de nadruk op de gevolgen van loopbaankeuzes voor de economische en financiële zelfredzaamheid.





Vrouwen draaien veel meer dan mannen op voor de zorgtaken in het gezin. Het ACV doet voorstellen om te komen tot een betere taakverdeling M/V.

© Shutterstock

Iedereen (M/V/X) goochelaar: hoe hou je alle balletjes tegelijk in de lucht?

Er zijn vierentwintig uren in één dag. Dat is voor iedereen gelijk. Maar hoe je als werknemer deze uren kan invullen, hangt van heel veel factoren af. Heel bepalend is het al dan niet hebben van kinderen/zorgbehoevenden in je gezin. In de praktijk blijkt dat vrouwen – nog steeds – veel meer dan mannen ‘opdraaien’ voor deze zorgtaken. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we komen tot een betere taakverdeling om alle balletjes in de lucht te houden?

Combinatie arbeid-gezin: de ‘lasten’ zitten nog al te vaak bij de vrouw

De afgelopen decennia waren er heel wat verschuivingen op de arbeidsmarkt. Eén daarvan is de toetreding van vrouwen tot de arbeidsmarkt. Nu kunnen we ons heel veel sectoren en beroepen niet meer inbeelden zonder ‘vrouwkracht’. Meer en meer vrouwen werken gedurende heel wat jaren in hun carrière voltijds, dit in tegenstelling tot enkele generaties geleden. En dat is een goede zaak. Vrouwen zijn daardoor in grote mate financieel autonoom. Er zit echter een addertje onder het gras: ondanks het feit dat vrouwen buitenshuis gaan werken, blijft het overgrote deel van de zorg en de huishoudelijke taken op hun schouders rusten, de nieuwe man ten spijt. Wat er op bepaalde momenten in de loopbaan voor zorgt dat de combinatie

tussen voltijds werken en zorg bijna onmogelijk wordt. Je kan maar zoveel balletjes in de lucht houden... tot ze vallen. Als gezin moet je op dat moment vaak een keuze maken om samen minder uren te werken, en in de overgrote meerderheid van de gevallen is het de vrouw die haar carrière op een lager pitje zet. Vaak ook omdat het loon van vrouwen iets lager ligt. Dus als dat loon wat slinkt, heeft dat minder invloed op het gezinsbudget.

Maar, hoor ik u zeggen, mannen doen toch ook al veel in het huishouden?

Dat klopt. In vergelijking met vroeger, zijn de taken al wat meer verdeeld, maar we zijn er nog lang niet. Ignace Glorieux (professor aan de VUB) doet samen met zijn onderzoeksgroep TOR onderzoek naar de tijdsbesteding van mannen en vrouwen. En uit dat onder-

zoek komen toch nog heel wat verschillen naar boven, zoals je kan zien in onderstaande grafieken.

Een ‘gemiddelde’ man, kan op een dag een kleine 6 uur spenderen aan betaalde arbeid; een ‘gemiddelde’ vrouw slechts een kleine 4 uur. Het verschil in tijd gaat naar, ‘onbetaalde arbeid’, zoals huishoudelijke taken en het zorgen voor de kinderen. Mannen besteden ook meer tijd dan vrouwen aan ontspanning.

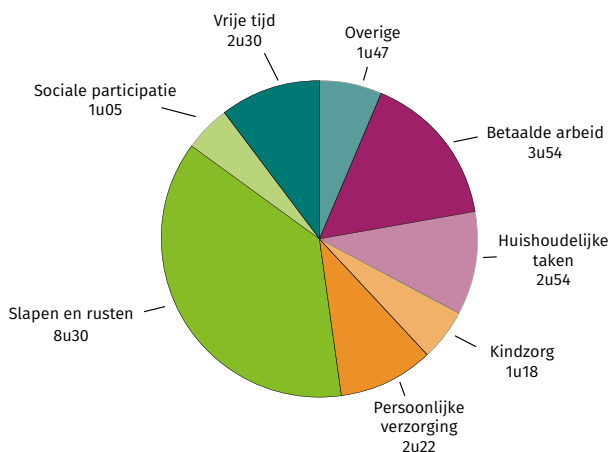
De coronacrisis zorgde voor een ommezwaai! Of toch niet?

De eerste lockdown zorgde ervoor dat mensen plots massaal thuis moesten werken. Op dat moment zou je verwachten: mannen zijn meer thuis, dus zij zullen nu ook meer zorgtaken opnemen. En dat klopte ook, de eerste paar weken. Daarna verzeilden we als maatschappij opnieuw in de stereotype rolverdeling: om het thuiswerk te kunnen combineren met thuisonderwijs werd corona-ouderschapsverlof (met een verhoogde uitkering) mogelijk gemaakt. Wat – helaas – massaal werd opgenomen door vrouwen. Gewoon ouderschapsverlof werd vóór de

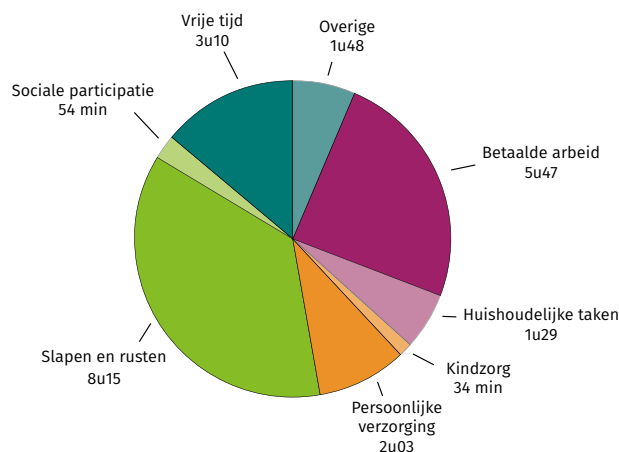
SCRATCH & WIN

★ Gelijkheid is geen kansspel! ★

Tijdsbesteding vrouw 25-39 jaar



Tijdsbesteding man 25-39 jaar



coronacrisis voor 67% opgenomen door vrouwen; het corona-ouderschapsverlof kende in de zomer van 2020 een piek van 75% opname door vrouwen. De gezondheids crisis bevestigt als het ware de oude normen.

Combinatie arbeid-gezin: een kwestie van kiezen?

Vraag is of je om alle balletjes in de lucht te houden en arbeid en gezin te kunnen combineren wel een andere keuze hebt. Kies je voor een deeltijdse job of tijdskrediet/ouderschapsverlof omdat:

- er te weinig opvangmogelijkheden zijn voor kinderen, zieke of gehandicapte familieleden, ouder wordende ouders?
- de zware, fysieke en/of mentale arbeidsomstandigheden van je job, het onmogelijk maken voltijds te werken?
- de zorg- en familietaken thuis bijna niet te combineren zijn met een voltijdse job?
- je mobiliteitsproblemen hebt, het onmogelijk is om tijdig aan de schoolpoort of in de opvang te geraken?

Kortom: is je keuze eigenlijk echt een keuze?

Zeg eens ACV, zijn er dan andere oplossingen?

Natuurlijk! Dankzij onze sociale zekerheid zijn heel wat dingen mogelijk. Maar er is nog werk aan de winkel. We willen gaan voor:

- **Sterke thematische verloven**, met name ouderschapsverlof en tijdskrediet. We zouden graag zien dat dit beter betaald wordt, zodat degenen die er moeilijk toegang toe hebben, met name eenoudergezinnen (waarvan 80% vrouwen), echt van dit recht kunnen profiteren. Daarnaast is het belangrijk dat deze vormen van verlof gelijkgesteld zijn aan voltijds werk. Wanneer je tijdskrediet of ouderschapsverlof opneemt mag dit geen gevolgen hebben voor je opgebouwde rechten voor bijvoorbeeld je pensioen.
- **Een gelijke verdeling van deze verloven**. Neemt de vrouw alles op en de man niks? Wij pleiten voor een verbetering van het systeem dat, net als in de Scandinavische landen, kan aanzetten tot een eerlijkere verdeling van deze verloven binnen gezinnen, zodat mannen en vrouwen meer gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt. In Zweden bijvoorbeeld krijgen koppels waarbij de partners evenveel ouderschapsverlof opne-

men een premie!

- **Een verlenging en verplichting van vaderschapsverlof**. Om de discriminatie van zwangere vrouwen te verminderen, om de mede-ouder-kindrelatie vanaf de eerste dagen te verbeteren, om de mentale last beter te verdelen... willen we dat het vaderschapsverlof (geboorteverlof) verlengd wordt. De huidige regering nam hier alvast het goede initiatief door dit op te trekken van 10 naar 20 dagen. We zien dat bepaalde ondernemingen hier nog een stuk verder in gaan dan de overheid. Dit kan alleen maar gestimuleerd worden!
- **Een collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van salaris**. Hierdoor kunnen werknemers voltijds blijven werken en bijdragen aan maximale socialezekerheidsrechten (pensioen, werkloosheid, ziekte...). Door bijvoorbeeld een dertigurenweek in te voeren voor iedereen zou de combinatie van arbeid en zorg gemakkelijker worden, onbetaalde arbeid zou meer erkenning krijgen en mannen en vrouwen hebben dan gelijkere kansen op de arbeidsmarkt.

| Jolien Pollet |

Uit het leven gegrepen: getuigenissen over gevolgen loopbaankeuzes



Tiffany Debroux:

“Tijdskrediet is een recht. Waarom er dan geen gebruik van maken?”



Sabine Engelen:

“Als je alleen een gezin moet onderhouden, heb je een voltijdse job nodig.”



Nancy Everaerts:

“Door de coronacrisis voel ik de financiële gevolgen van het deeltijds werk.”

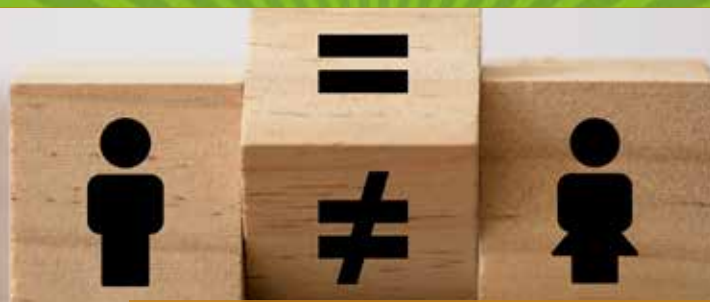
“Ik ben adviseur bij CM. ‘Samen met mijn partner kreeg ik een kind. Mijn partner was diegene die zwanger was. Marin is nu 5 maanden oud. Ik neem nu tijdskrediet met motief ‘zorg voor een kind jonger dan 8 jaar’. Een ACV-dienstverlener wees me op die mogelijkheid. De vergoeding die je krijg is beperkt, maar je behoudt al je rechten en je houdt een voet tussen de deur op je werk. Ik blijf in principe thuis om voor hem te zorgen tot hij naar de kleuterklas gaat. Ik weet dat het een grote financiële impact heeft op ons gezin, maar het is een weloverwogen keuze die ik samen met mijn partner heb gemaakt. Tijdskrediet is een recht dat je hebt als werknemer. Waarom er dan geen gebruik van maken?”

“Ik werk sinds 1994 bij elektroketen Krefel, waar ik al verschillende jobs heb gedaan. De laatste jaren ben ik magazijnier. Ik hoop dat ik die job nog tot aan mijn pensioen kan volhouden, want fysiek is het zwaar. Toen mijn jongste kind werd geboren besloot ik 4/5 tijdskrediet te nemen. Het loonverlies werd deels gecompenseerd doordat ik minder geld uitgaf aan de crèche. Maar door een scheiding moest ik opnieuw voltijds gaan werken. Omdat de kinderen het overgrote deel van de tijd bij mij zijn, had ik opnieuw een voltijds loon nodig. Of ik spijt heb gehad van het tijdskrediet? Helemaal niet. Quality time met je kinderen is onbetaalbaar. Maar als je alleen een gezin moet onderhouden, heb je een voltijdse job nodig.”

“Ik werk op de luchthaven bij Lagardère. 8 jaar geleden ben ik 4/5 gaan werken: de eerste 5 jaar met tijdskrediet en de laatste 3 jaar met verminderde uren. Ik zit nu dus in een systeem dat niet gelijkstelt en daardoor bouw ik minder rechten op. Normaal gezien kan ik rondkomen met mijn loon, maar door de coronacrisis voel ik de financiële gevolgen van het deeltijds werk. Tijdelijke werkloosheid is berekend op de deeltijdse job en niet op een voltijdse job, wat wel zou zijn moest ik nog in tijdskrediet zitten. Werken in shiften met wisselende uren begint na een tijd door te wegen. 4/5 werken is dan gewoon de enige manier om het vol te houden. En dan vraag ik me af waarom een week van 38 uren de norm is. Bij ons houdt niemand dat vol.”

SCRATCH & WIN

★ Gelijkheid is geen kansspel! ★



In maart zet het ACV de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in de verf. Ga na of er ook in jouw onderneming een loonkloof is, aan de hand van het loonkloofrapport dat je werkgever moet opmaken. En onderneem zo nodig actie.

© Shutterstock

De Loonkloofwet en de ondernemingsraad

In maart zet het ACV de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in de verf. Om een goede analyse te kunnen maken van de loonkloof kan je een beroep doen op het (verplichte) loonkloofrapport. De loonkloofwet van 22 april 2012 verplicht de werkgever om elke twee jaar een uitsplitsing van de loongegevens te bezorgen aan de ondernemingsraad. Deze uitsplitsing analyseert de lonen binnen de onderneming volgens geslacht, functie, anciënniteit en opleidingsniveau. In 2021 moet voor de vierde keer het loonkloofrapport overhandigd worden aan de ondernemingsraad, of – als die er niet is – aan de vakbondsafvaardiging. En dit ten laatste op het moment van de jaarlijkse EFI-bespreking, samen met de sociale balans en het tewerkstellingsrapport (zoals voorgeschreven door de cao nr. 9).

In 2020 moesten vrouwen 87 dagen meer werken om hetzelfde loon te krijgen als mannen.

Volgens cijfers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen verdienen vrouwen in ons land gemiddeld 9,6% minder dan mannen. Dat percentage is gecorrigeerd naar arbeidsduur. Omdat vrouwen vaker deeltijds werken, zou de loonkloof zonder correctie maar liefst 23,7% bedragen.

<https://igvm-iefh.belgium.be/nl>

neming niet mag stoppen bij de diagnose van een eventuele loonkloof. De diagnose is slechts een aanzet voor concrete acties om de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen aan te pakken. Vanuit de bespreking in de ondernemingsraad kan je besluiten om een actieplan voor een genderneutrale bezoldigingsstructuur op te zetten, en dit op basis van de bevindingen in het rapport. De uitvoering van het actieplan zal regelmatig moeten worden geëvalueerd. Het is aangewezen om de analyserapporten van voorgaande jaren met elkaar te vergelijken en de evoluties te bespreken. Misschien zijn er nieuwe discriminaties ontstaan? Misschien dringt een nieuw actieplan zich op?

Ook sectoraal actie ondernemen

De loonkloofwet schrijft ook voor dat de (sectorale) paritaire comités de cao's die zij afsluiten moeten controleren op de genderneutraliteit van hun functieclassificatiesystemen.

Evaluatie in je onderneming

De loonkloofwet schrijft voor dat je werkgever een gedetailleerde analyse moet uitvoeren aan de hand van door de wetgeving vastgelegde schema's:

- Als je onderneming gewoonlijk gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstelt, zal verplicht het

volledige formulier moeten worden ingevuld.

- Als je onderneming gewoonlijk ten minste vijftig werknemers tewerkstelt, moet het beknopte formulier worden ingevuld.

Het spreekt voor zich dat het aanpakken van de loonkloof M/V in de onder-

| Marie-Paule Vandormael |



Pak de loonkloof in je onderneming aan

Meer informatie

- Voor een meer gedetailleerde toelichting hoe je dit best aanpakt verwijzen we naar de ACV-brochure 'Pak de loonkloof in je onderneming aan', via www.acv-militanten.be.
- Heb je vragen of wil je ondersteuning neem dan contact op met de EFI-deskundige van je verbond/centrale.
- Genderwerking ACV: www.acv-gender.be



Vijf nieuwe producten en diensten worden toegevoegd aan de indexkorf, waaronder dakkoffers. De individuele gps en katoenen zakdoeken worden geschrapt.

Groen licht voor **aanpassing indexkorf**

De consumptieprijsindex wordt jaarlijks in januari geactualiseerd. Een indexcommissie, samengesteld uit academici en vertegenwoordigers van de sociale partners (waaronder het ACV) adviseert over de voorgestelde wijzigingen. Minister van Economie Dermagne volgde het advies van de indexcommissie. Het is een belangrijke oefening, want de index wordt verrekend in de lonen en ligt mee aan de basis van de verhoging van de uitkeringen.

De levensduurte (inflatie) wordt berekend op basis van de consumptieprijsindex. Hiervoor worden de prijzen nagegaan van een staal (een korf) van producten en diensten. Elk jaar wordt gekeken of deze indexkorf nog wel voldoende aansluit bij wat wordt geconsumeerd. Nieuwe producten en/of diensten worden toegevoegd en andere producten en/of diensten die niet meer representatief zijn verdwijnen uit de indexkorf. De keuze van de 'getuigen' en hun gewicht in de index worden elk jaar herzien. Een belangrijke bron daarbij is het huishoudbudgetonderzoek (HBO), waarbij meer dan 6000 gezinnen gedurende een bepaalde periode hun bestedingen bijhouden op vraag van Statbel. Afhankelijk van de ontwikkeling van het belang van een productgroep in het gemiddelde uitgavenpatroon van een gezin, kan het gewicht van die groep en dus ook van de onderliggende 'getuigen' groter of kleiner worden in de index.

De consumptieprijsindex is een kettingindex. De actualisering zorgt ervoor dat

de index representatief en actueel blijft. Naast producten en diensten die komen en gaan worden ook de methodes steeds meer verfijnd om de prijzen en de verschillende soorten producten en diensten in de index te integreren.

Wijziging producten en diensten in indexkorf

In de nieuwe consumptieprijsindex werden vijf nieuwe producten en diensten toegevoegd aan de indexkorf: vitamines, mineralen en voedingssupplementen, de consultatie bij een psycholoog, dakkoffers, computermuizen en toetsenborden. Gps en katoenen zakdoeken werden geschrapt.

Computermuizen en toetsenborden werden toegevoegd omdat telewerk sinds de coronacrisis in de lift zit. Bezoeken bij de psycholoog worden in bepaalde gevallen terugbetaald, waardoor het ook nuttig is ze op te nemen in de groep van paramedische diensten. De 'individuele' gps verdwijnt uit de indexkorf omdat wagens tegenwoordig

standaard beschikken over een ingebouwde gps waardoor de verkoop ervan is gekelderd. En consumenten verkiezen papieren zakdoekjes boven katoenen zakdoeken.

Impact van corona

Het normale consumptiepatroon was in 2020 en zal in 2021 anders zijn door het coronavirus. De indexcommissie was van mening dat dit gewijzigde consumptiepatroon – alvast tot er meer duidelijkheid is – geen invloed mag hebben op het gewichtenschema. Het valt immers te verwachten dat in 2021 het consumptiepatroon stilaan terug in lijn komt met dat van de vorige jaren, dus terug in zijn vroegere plooi valt. Het gewichtenschema van 2020 en 2021 wordt dan ook bepaald op basis van het meest recente huishoudbudgetonderzoek (HBO) van 2018. Als syndicale organisatie hebben we steeds verdedigd om het HBO van 2018, mits een prijsupdate en actualisering van de gewichten naar 2020, te blijven gebruiken voor het gewichtenschema van 2021. Normaal gezien zou het HBO 2020 gebruikt worden voor de opmaak van het gewichtenschema van 2022 en 2023. Maar aangezien het bestedingspatroon van 2020 als gevolg van de COVID-19-crisis sterk afwijkt van een normaal patroon, zal dit meer dan waarschijnlijk niet kunnen

gebruikt worden als input voor het gewichtenschema voor 2022 en 2023. Statbel heeft dan ook de nodige initiatieven genomen om in 2021 een extra HBO te organiseren. Het valt uiteraard nog af te wachten of 2021 een 'normaal' bestedingsjaar wordt.

Meer big data

Naast de klassieke prijsopnames in winkels wordt steeds meer gebruik gemaakt van 'big data', op basis van scannerdata en webscraping. Scannerdata zijn de kassascangegevens van de grootste supermarkten. Ook winkelketen Aldi zou vanaf nu scannerdata opsturen naar Statbel. Webscraping is een techniek waarbij automatisch gegevens van webpagina's worden afgehaald. Webscraping wint steeds meer aan belang gezien het groeiende belang van webwinkels en de online verkoop van 'klassieke winkels'.

Producten worden automatisch opgenomen in de index zodra de verkoop ervan groot genoeg is. Zo werden in de loop van 2020 (mee door corona uitzonderlijk) veel geconsumeerde producten als mondklappers en ontsmettingsgels automatisch meegenomen in de indexberekening. Wat vliegtuigtickets en buitenlandse pakketreizen betreft worden in 2021 enkel nog Europese bestemmingen weerhouden gezien de reisbeperkingen door het coronavirus. In 2020 kwam er een nieuwe werkwijze voor de integratie van de solden. Kort samengevat komt het hier op neer dat rekening wordt gehouden met het effect van de solden, maar tegelijkertijd ongewenste prijsschokken worden vermeden.

In 2021 zal ongeveer één derde van het gewicht van de indexkorf gevolgd worden via big data (scannerdata en webscraping). In 2020 was dit nog maar 28 procent. De trend is duidelijk ingezet om meer en meer af te stappen van het systeem van klassieke prijsopnames.

Werk op de plank voor 2021

Zo wordt in 2021 alvast voor kleding overgestapt van klassieke prijsopnames naar webscraping. Dit zorgt ervoor dat het volledige kledingaanbod wordt meegenomen in het indexcijfer en niet langer een staal van een 50-tal kledingartikelen, wat de representativiteit ten goede komt. Dit is enkel maar toe te juichen. Toch houdt de indexcommissie graag de vinger aan de pols om zeker te zijn dat het systeem van webscraping op een correcte manier gebeurt en de nodige representativiteit niet uit het oog verliest. Er wordt dan ook uitvoerig getest voor er bij een bepaalde productcategorie webscraping wordt toegepast.

Wat de verhuur van woningen aan particulieren betreft werd in 2020 een betere methode in gebruik genomen. Die baseert zich op alle geregistreerde huurcontracten in plaats van op een staal van huurwoningen. Er is ook een verdere verfijning van de berekeningsmethodologie aan de hand van bijkomende woningkarakteristieken gepland. Ten gevolge van de coronacrisis heeft de administratie op dit vlak geen vorderingen kunnen maken. Dit punt zou in 2021 opnieuw op de agenda komen en we zullen ons als syndicale organisatie daar achter zetten. Er is ook voorzien om de prijzen van vliegtuigtickets na te gaan via webscraping. Momenteel gebeurt dit nog via de manuele methode. Dit project loopt echter vertraging op door de coronacrisis gezien er door de reisbeperkingen weinig prijzen konden worden verzameld. Ook voor Airbnb en Uber is men bezig via webscraping prijzen op te halen. Tot nu toe waren Airbnb en Uber nog niet opgenomen in de indexkorf.

Een belangrijk discussiepunt is wat te doen met de ereloonsupplementen van artsen. Momenteel worden enkel de officiële tarieven voor geconventioneerde artsen in rekening gebracht voor

de berekening van de index. Dit betekent dat tarieven van niet-geconventioneerde artsen niet opgenomen zijn in het indexcijfer. Heel veel artsen rekenen echter ereloonsupplementen aan, wat de representativiteit van de tot op heden gebruikte cijfers niet ten goede komt. Samen met de andere vakbonden ijveren we voor transparantie, wat nodig is om de data überhaupt te kunnen opnemen in de index. De bedoeling is om tegen 2022 deze ereloonsupplementen te integreren in de index. De vakbonden stelden ook de vraag of de prijsevolutie van de hospitalisatieverzekeringen en de rechtsbijstandsverzekeringen kan worden opgevolgd. Deze vraag wordt onderzocht door de administratie.

We blijven ons verder inzetten voor een zo groot mogelijke representativiteit van de consumptieprijsindex. Dit in nauwe samenwerking met de administratie en de andere sociale partners.

| Ive Rosseel |

De prijzen van kleding worden voortaan verzameld via webscraping. Dit komt de representativiteit ten goede.



© Shutterstock



Neem de milieujarverslagen grondig door. Je komt zo veel te weten over bijvoorbeeld het energieverbruik, de lozingen in lucht en water en de productie van afval, het naleven van milieuwetten en -normen, milieuvesteringen die noodzakelijk zijn, de impact van de onderneming op de directe omgeving, enz

Aan de slag met milieu-informatie

In alle ondernemingen moet de werkgever jaarlijks een omstandige toelichting geven bij het milieubeleid. Ligt je onderneming in Vlaanderen dan ontvangt het sociaal overleg in bepaalde ondernemingen twee milieudocumenten: het jaarverslag van de milieucoördinator en het integraal milieujarverslag. De werknemersvertegenwoordigers kunnen een advies geven over deze milieu-informatie. Het ACV kan je daarbij helpen.

Artikel II.7-16 van de Codex welzijn op het werk verplicht de werkgever om jaarlijks op een vergadering van het Comité PB een omstandige toelichting te geven over het door de onderneming gevoerde milieubeleid. Hij moet bovendien extra informatie geven over externe milieuaangelegenheden wanneer een lid van het Comité PB dit vraagt. Ligt je onderneming in het Vlaams Gewest en is er een milieucoördinator, dan moet die milieucoördi-

nator een jaarverslag opmaken. Sommige ondernemingen moeten ook een integraal milieujarverslag indienen. Dit zijn ondernemingen met een groot energieverbruik, ondernemingen die boven een drempelwaarde stoffen uitstoten naar lucht of water, ondernemingen die gevaarlijke afvalstoffen produceren of afval verwerken. Elk jaar maakt de Openbare Afvalstoffenmaatschappij (OVAM) bovendien een steekproef van meer dan 15.000 onder-

nemingen die informatie moeten verstrekken over de afvalstromen die ze produceren. Dat kunnen ook kleine, administratieve organisaties zijn. Zie de kaderstukken voor meer informatie over de procedures en inhoud van deze jaarverslagen.

Stap voor stap

Toegegeven, milieujarverslagen zijn vaak lijvige en technische dossiers. Het is niet altijd evident om ermee aan de slag te gaan. Toch is het belangrijk dat ze grondig worden doorgenomen in het overleg. Je komt zo veel te weten over bijvoorbeeld het energieverbruik, de lozingen in lucht en water en de productie van afval, het naleven van milieuwetten en -normen, milieuvesteringen die noodzakelijk zijn, de impact van de onderneming op de directe omgeving, enz

investeringen die noodzakelijk zijn, de impact van de onderneming op de directe omgeving, enz. We stellen een volgende stapsgewijze aanpak voor om deze informatie te bespreken in het overleg.

- **Februari/maart:** herinner de werkgever aan zijn verplichting om de milieujaarverslagen tijdig te bezorgen. Spreek af wanneer de jaarverslagen worden besproken en vraag dat de milieuoördinator op een begrijpbare wijze de belangrijkste elementen van de jaarverslagen toelicht.
- **Maart/april:** eerste toelichting door de milieuoördinator bij de jaarverslagen. Indien mogelijk overloop je vooraf reeds de milieujaarverslagen zodat je bijkomende informatieve vragen kan stellen. De werkgever moet ook een toelichting geven bij het gevoerde milieubeleid.
- **April:** bespreek met je collega's-militanten de informatie die je ontving en maak een lijstje met vragen of eisen voor je werkgever in verband met het milieubeleid van je onderneming. Betrek ook de ondernemingsraadsleden bij de bespreking. Zij hebben een beter zicht op de investeringen die gepaard gaan met het milieu.
- **Mei/juni:** hou een nieuwe bespreking in het Comité PB en leg je lijstje voor aan je werkgever. Laat alles goed in het verslag opnemen en spreek ook af hoe je dit thema verder gaat opvolgen.

Bij al deze stappen kan je je laten bijstaan door de milieudeskundige van je centrale. Je secretaris kan je vertellen wie dat is.

| Kris Van Eyck |

Het integraal milieujaarverslag (<http://imjv.milieuinfo.be>) **besluit van de Vlaamse Regering van 2 april 2004**

Het integraal milieujaarverslag (IMJV) moet **uiterlijk op 14 maart** ingediend worden via een online IMJV-loket. Indien er een milieuoördinator is, ondertekent die het IMJV, maar de milieuoördinator kan ook voorbehoud maken bij de inhoud ervan. Bovendien moet bij indiening een afschrift van het jaarverslag worden bezorgd aan:

- het hoofd van de interne dienst PB;
- de effectieve en plaatsvervangende leden van het Comité PB;
- de effectieve leden van de ondernemingsraad;
- de vakbondsafvaardiging indien comité en ondernemingsraad niet bestaan.

Het IMJV bevat interessante informatie voor het Comité PB:

- beschrijving van de activiteiten met inbegrip van de productieprocessen, het waterverbruik, de opslag en overslag, de lozingspunten, de zuiveringsinstallaties (water en lucht), meetmethoden, enz.;
- de emissiegegevens: hoeveelheid van de uitstoot van gevaarlijke stoffen naar lucht en water. En dit zowel via de schouw of lozingspunten (= geleide emissies) als via niet-geleide emissies (lekken, verdampen, wegwaaien,...);
- gegevens over de bedrijfsafvalstoffen: aard, hergebruik, vervoer, verwerking, wie het verwerkt,...;
- de waterbalans: verbruik van drink-, grond-, oppervlakte-, regen- en koelwater.

Het jaarverslag van de milieuoördinator **Vlaam 2: artikel 4.1.9.1.3. §3**

De milieuoördinator moet zijn jaarverslag **vóór 1 april** bezorgen aan de bedrijfsleiding, de ondernemingsraad en het Comité PB (bij gebrek aan deze overlegorganen aan de vakbondsafvaardiging). Het is niet duidelijk aan wie precies het verslag moet worden bezorgd: enkel aan de effectieve leden of ook aan de plaatsvervangende leden. Hierover kunnen best afspraken worden gemaakt in het huishoudelijk reglement van deze overlegorganen.

De milieuoördinator heeft het in zijn verslag over de wijze waarop hij zijn opdracht heeft vervuld. Hij geeft een overzicht van de door hem uitgebrachte adviezen en het gevolg dat eraan werd gegeven. De wetgeving beschrijft niet in detail wat er in het jaarverslag moet staan. We kunnen dus enkel kijken naar de taken van de milieuoördinator om te weten waarover hij precies een verslag moet maken. Zijn taken zijn de volgende:

- bijdragen tot milieuvriendelijke productiemethodes en producten;
- waken over de naleving van de milieureglementering en rapporteren van de vastgestelde tekortkomingen en voorstellen van verbeteringen;
- waken over of uitvoeren van voorgeschreven emissiemetingen en registreren van de resultaten;
- waken over het bijhouden van het afvalstoffenregister;
- voorstellen doen en bijdragen tot de interne en externe communicatie;
- advies geven over elke voorgenomen investering die van belang kan zijn voor het milieu.

Agenda Comité PB en OR *maart*

Om je wat houvast te geven, vind je hieronder de verplichte agenda- en aandachtspunten voor de vergaderingen van maart van het Comité PB en de ondernemingsraad. Je hebt met de werknemersafvaardiging ook het recht om andere punten op de agenda te zetten die tot de bevoegdheden van het Comité PB en de ondernemingsraad behoren. We doen enkele suggesties. Bereid de vergaderingen goed voor!

Comité PB

De volgende punten moeten in maart alleszins op de agenda van het Comité PB staan:

- **Opvolging van vorige vergaderingen:** als je bepaalde punten opnieuw

op de agenda wil zetten, dan moet je die minstens 10 dagen vóór de vergadering overmaken aan de voorzitter.

- **Bespreking maandverslag interne dienst PB:** discussie na toelichting door preventieadviseur die interne dienst PB leidt.

- **Jaarlijks actieplan 2021:** stand van zaken.
- **Jaarverslag van de interne en externe dienst PB:** de vergadering van februari volstond mogelijk niet om alles te behandelen (bijkomende vragen om informatie, wijzigingen die moeten worden aangebracht aan het rapport). De werkgever houdt het jaarverslag van de interne dienst ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren.
- De werkgever moet jaarlijks op een vergadering van het Comité PB **een omstandige toelichting geven over het door de onderneming gevoerde milieubeleid** en alle vragen van comitéleden hierover beantwoorden (Codex art. 11.7-16). In Vlaanderen geeft het Comité PB deze maand ook een advies over **het jaarverslag van de milieucoördinator en het integraal milieujaarverslag** (lees het artikel op blz. 16-17).
- **Coronamaatregelen:** gezien de constante evolutie van de pandemie is het nodig om deze maatregelen op te volgen en indien nodig bij te sturen. Het Comité PB geeft voorafgaand advies over deze maatregelen.
- Overleg met de werknemersafvaardigden in de OR over het **werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers** (in navolging van cao nr. 104) (zie ook agenda OR). Als de werkgever maatregelen neemt die ingrijpen op het welzijn op het werk, moet hij dit immers voorleggen aan het Comité PB.

Gezien de constante evolutie van de coronapandemie moet je in het Comité PB de genomen maatregelen opvolgen en indien nodig bijsturen.



© Shutterstock

Ondernemingsraad

De werkgever moet het **jaarlijks overzicht van de werkgelegenheidsmaatregelen ('Trillium-verslag')** dat hij in maart van de RSZ ontvangt, voorleggen aan de OR. Doet hij dat niet in maart, dan moet hij het opnemen in het dossier over de jaarlijkse economische en financiële informatie. Buiten dat zijn er voor de OR-agenda

van maart **geen andere verplichte onderwerpen** voorzien. De ondernemingsraad kan evenwel elk sociaal, economisch of financieel probleem bespreken dat het bedrijf en/of het personeel aanbelangt. Zo kan je aandacht besteden aan:

- **de professionele vorming** (cao nr. 9, art. 8) en de invoering van nieuwe technologieën (cao nr. 39);
- **de arbeidsduur, de werkregimes, telewerk** (cao nr. 42, cao nr. 46, cao nr. 85 over vrijwillig telewerk, de wet-Peeters over occasioneel telewerk en cao nr. 149 over telewerk COVID-19);
- **de algemene criteria voor aanwerving en afdanking** (cao nr. 9 en Wet van 20.06.1948, art. 15e);
- **gelijke kansen M/V en de loonkloof** (KB van 14.07.1987, Wet van 2.04.2012, KB van 25.04.2014). We roepen maart uit tot 'maand voor gelijk loon', want vrouwen moeten (gemiddeld) 3 maanden langer werken dan mannen om eenzelfde loonniveau te bereiken op jaarbasis. We nodigen je dan ook uit om dit aan te korten in de OR en na te gaan wat de situatie is in je onderneming: is er een loonkloof M/V en zo ja wat zijn de oorzaken hiervan. Ondernemingen die meer dan 50 werknemers tewerkstellen, moeten om de 2 jaar een rapport opstellen over hun verloningsstructuur en dit overmaken aan de OR of aan de leden van de vakbondsafvaardiging als er geen OR is. Dit rapport is een goede vertrekbasis voor een discussie over de loonkloof. Zo nodig kan je in de OR een plan opstellen ter bestrijding van ongelijkheden. Lees ook het artikel op blz. 13;
- indien dit tijdens de vorige vergadering niet is gebeurd, zou ook bijzondere aandacht kunnen worden besteed aan het plan voor de **tewerkstelling van oudere werknemers** in toepassing van cao nr. 104 van de NAR.



Op www.hetacv.be/telewerk vind je een antwoord op je vragen over telewerk

Alles over telewerk

Sinds de coronacrisis werken veel mensen vaker van thuis uit. Dat roept nogal wat vragen op rond telewerk. Op www.hetacv.be/telewerk vind je een antwoord op je vragen.

Is mijn werkgever verplicht tussen te komen voor de kosten die ik maak als ik thuiswerk? Moet telewerk worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst of het contract? Hoe zit het met mijn uurrooster of arbeidstijd wanneer ik thuiswerk of telewerk? En wat met de bereikbaarheid? Wat bij een arbeidsongeval bij telewerk? Ben ik gedekt door de verzekering voor arbeidsongevallen? Kan mijn werkgever me verplichten om te telewerken of van thuis uit te werken? Allemaal vragen die telewerkers zich stellen. Antwoorden vind je op www.hetacv.be/telewerk. Een warme oproep om naar de ACV-website te surfen en je een en ander eigen te maken. Zo heb je meteen een antwoord als een collega een vraag heeft over telewerk. Je vindt op de website ook een link naar de nieuwe ACV-brochure over telewerk en krijgt toelichting bij de nieuwe algemene regeling voor telethuiswerk die van toepassing is in deze coronatijden.

Onwillige bedrijven nu ook verplicht om afspraken te maken

“Die regeling kwam er omdat er na al die coronamaanden in veel bedrijven nog altijd geen goede afspraken waren.”, zegt Mathieu Verjans, nationaal secretaris van het ACV. “Daarom sloten we een nationale, interprofessionele cao om onwillige bedrijven te verplichten afspraken te maken. De nieuwe cao telethuiswerk bevat een duidelijk kader waarbinnen op ondernemingsvlak minimaal afspraken gemaakt moeten worden.” De nieuwe cao is van toepassing op het door de overheid aanbevolen of verplichte telethuiswerk om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. De cao geldt tot 31 december 2021. Afspraken moeten minimaal aan de nieuwe cao voldoen, al staat niets in de weg om meteen grondigere afspraken te maken die ook nadien bij vrijwillig, structureel telewerk blijven doorwerken. Meer over de nieuwe cao en de afspraken die je (minimaal) moet maken lees je op www.hetacv.be/telewerk.

Geen telewerk zonder sociaal overleg

De cao die werd afgesloten is tijdelijk van aard. Het ACV wil opnieuw met de Nationale Arbeidsraad rond de tafel zitten en een nieuwe cao sluiten. Die moet alle vormen van telewerk regelen, zowel structureel als occasioneel, en de bestaande wetgeving harmoniseren. Op www.hetacv.be/telewerk lees je welke belangrijke elementen het ACV wil opgenomen zien in een wettelijk kader. Het ACV ijvert voor duidelijke afspraken over telewerk en thuiswerk. Als militant heb je hierin een cruciale rol te spelen.



'De sociale zekerheid staat altijd achter je.' is het motto van de ACV-campagne voor een solide sociale zekerheid. Je leest meer over de nationale en regionale initiatieven in volgende nummers en op www.onzesocialezekerheid.be.

Uw sociale zekerheid, ons werk

Op 28 december 2019 vierde de sociale zekerheid haar 75-jarig bestaan. We willen over 25 jaar met trots het 100-jarig bestaan van een solide sociale zekerheid kunnen vieren. De laatste jaren is er echter een tendens om sterk te besparen op de sociale zekerheid. Door allerlei loonsystemen in te voeren waarop geen of minder sociale bijdragen betaald moeten worden of door mensen in precariteit de toegang tot de sociale zekerheid te bemoeilijken. Willen we de sociale zekerheid sterk houden, en zelfs verbeteren, dan zullen we hiervoor moeten strijden. Dat gaan we de volgende vier jaar doen met het ACV door de sociale zekerheid in al zijn facetten onder de aandacht te brengen.

De voorbije weken kon je op de radio of via de sociale media al enkele spotjes horen van het ACV over het belang van de sociale zekerheid. We willen met deze campagne werknemers sensibiliseren voor een sterke sociale zekerheid.

De COVID-19-crisis toont nog maar eens aan hoe belangrijk onze sociale zekerheid is. Veel werknemers die voorheen nooit werkloos waren, zijn maar al te blij dat ze tijdens deze pandemie gebruik kunnen maken van het systeem van tijdelijke werkloosheid. Wie ziek wordt, kan een beroep doen op onze goede gezondheidszorg en kan terugvallen op een ziekte-uitkering.

We willen in onze campagne niet enkel inzetten op sensibiliseren en het draagvlak vergroten. We zullen actief aan de slag gaan om de sociale zekerheid mee te verdedigen en te verstevigen, en om het systeem toegankelijk te houden voor iedereen. Of je nu ziek wordt, (tijdelijk)

werkloos, het recht op een volwaardig pensioen wil openen, of zorg moet opnemen voor iemand.

Hoe gaan we de campagne uitbouwen?

Na de geslaagde mediacampagne gaan we verder aan de slag, samen met onze militanten. Vandaag is manifesteren geen evidentie, maar het is noodzakelijk dat we de komende maanden en jaren

onze stem laten horen! De federale regering plant heel wat initiatieven die een impact hebben op de sociale zekerheid. Daarover verder meer.

Alle ACV-militanten – nieuwe en ervaren militanten – krijgen de komende maanden vorming om meer inzicht te verwerven in onze sociale zekerheid. De vormingssessies worden gegeven via de centrales (voortgezette vorming voor ervaren militanten) en via de verbonden (basisvorming voor de nieuwe kandidaten vanuit de afgelopen sociale verkiezingen). Nadien nodigen we iedereen uit om effectief het gesprek aan te gaan, op de werkvloer, in de familie, met de werkgever,...

We zijn ook niet blind voor de werknemers die we vandaag minder op de radar van de klassieke vakbondswerking zien.

Wat leert een ledenbevraging?

Uit een ACV-ledenbevraging bij meer dan 7000 leden haalden we heel wat relevante informatie om gericht mee aan de slag te gaan. 54% van de leden die we bevroegen vindt dat jobstudenten een normale sociale bijdrage van 13,07% op hun loon moeten afdragen, zodat ze dezelfde sociale voordelen en bescherming als de gewone werknemer zouden krijgen. 76% vindt dat de minimumuitkeringen moeten opgetrokken worden tot boven de Europese armoedegrens. 71% vindt dat kleine zelfstandigen/freelancers, mits een eerlijke bijdrage, de mogelijkheid zouden moeten krijgen om in te stappen in hetzelfde socialezekerheidsstelsel als werknemers.



Denk maar aan de nieuwe of preciaire statuten, zoals de fietskoeriers, de werknemers met een flexi-job, de platformwerkers, de uitzendkrachten, de jobstudenten,... We gaan hen de volgende periode actief betrekken om een beter zicht te krijgen op de knelpunten die zij dagelijks ondervinden. We mogen ook nieuwe werknemers niet vergeten. Zij ondervinden aan den lijve hoe beleidskeuzes rechtstreeks ingrijpen op hun dagelijkse realiteit en hoe ze moeilijk hun rechten op sociale zekerheid kunnen opbouwen. Sommige nieuwkomers zijn 10 jaar in het land vooraleer ze volledige rechten hebben opgebouwd in de Vlaamse zorgverzekering. Anderstalige nieuwkomers zien door het bos de bomen niet meer. Inburgering en Integratie belooft een harde noot om te kraken te worden, met vele verplichtingen, betalende en verplichte examens. Wat met inburgeraars bijvoorbeeld die beperkte leercapaciteiten hebben en hun inburgeringsexamen niet halen binnen de afgesproken tijd. We willen met hen in dialoog gaan en luisteren op welke drempels zij stoten, om verbeteringen te kunnen realiseren via goed beleidswerk.

Op 26 januari 2021 kwamen 120 beroepskrachten uit verbonden en centrales (digitaal) samen op een creatieve denkdag over actievormen en versterking van de campagne. De jongeren van het ACV willen bijvoorbeeld werk maken van 'een glazen corona-huis' in Leuven. We riepen alvast een coördinatiegroep in het leven om de campagne de komende maanden verder uit te werken.

Waar focussen we de volgende maanden op?

In februari/maart 2021 focussen we op het thema gezondheid, waarbij we vooral de aandacht willen vestigen op de rechten die je hebt wanneer je uitvalt door ziekte, het vervangingsinkomen en re-integratie na je ziekteperiode. In maart/april 2021 zetten we in op het thema tijdskrediet

zoals coronatijdskrediet, zorgtijdskrediet enz. In mei/juni 2021 bereiden we ons voor op het komende pensioendebat (over eindeloopbaanmaatregelen en pensioenen). Na de start van het academiejaar in oktober 2021 gaan we verder met de strijd voor een volwaardig loon voor jobstudenten en in november eindigen we het jaar met de uitdagingen in de werkloosheid.

Internationale dimensie ontbreekt niet

De internationale dimensie mag zeker niet ontbreken. We bouwen samen met WSM de campagne 'De sociale zekerheid, een mensenrecht' verder uit. In de Internationale Arbeidsorganisatie zijn we er al in geslaagd om tot de aanbeveling voor de 'social protection floors' te komen. Dit is een opstapje naar het grotere werk, om in landen die op dat vlak achterop liggen een volwaardig stelsel van sociale zekerheid uit te bouwen. Maar internationale normen zijn net zo goed een pantser om ons te vrijwaren tegen aanvallen van de nationale overheden op onze sociale zekerheid.

Op 25 maart 2021 organiseren ACV en WSM een digitale creatieve vormingsdag over de sociale zekerheid waarbij de internationale dimensie aan bod komt. Bij deze een warme oproep om hieraan als ACV-militant deel te nemen. Voor inschrijvingen kan je terecht bij stefaan.peirsman@acv-csc.be.

Modernisering van sociale zekerheid in regeerakkoord

De regering kondigde in haar regeerakkoord de "modernisering van de sociale zekerheid" aan. Minister Vandenbroucke zal dat opnemen, maar heeft nog niet in zijn kaarten laten kijken. Het ACV zet in op structurele verbeteringen. We hebben in deze coronatijden pijnlijk ondervonden dat, zelfs met alle tijdelijke verbeteringen op het vlak van werkloosheid, ziekte en beroepsziekte, we heel veel mensen

onvoldoende hebben kunnen helpen: de tijdelijken die geen recht hadden op tijdelijke werkloosheid, uitkeringen voor volledige werkloosheid die vaak veel te laag zijn om uit de armoede te blijven, met daarnaast nog heel veel mensen die zelfs dat niet hadden: studenten die moeten werken om hun studies te betalen, mensen met onvoldoende arbeidsprestaties voor toegang tot de volledige werkloosheid, jongeren zonder recht op een inschakelingsuitkering, platformwerkers en verenigingswerkers die werden uitgesloten.

Zo komen we volop in het debat over een grondige hervorming van de sociale zekerheid, inclusief de toenadering tussen de statuten. Het is onduidelijk wat de timing en aanpak is en of de regering de sociale partners wil betrekken. Met onze campagne willen we onze verbetervoorstellen in de verf zetten, zowel aan de inkomenskant als aan de uitgavenkant.

De aangekondigde eerste werkgelegenheidsconferentie (verwacht voor eind mei/begin juni 2021) zal in het teken staan van een 'harmonieus loopbaaneinde' en beoogt, parallel aan de besprekingen in het (te hervormen) Nationaal Pensioencomité, ook de pensioenhervorming voor te bereiden. Minister van Werk en Economie Dermagne werkt samen met minister van Pensioenen Lalieux. Die moet volgens het regeerakkoord begin september met eerste voorstellen voor de pensioenhervorming komen. Uiteraard zetten we met onze campagne sociale zekerheid ook tijdig voluit in op het pensioendossier.

Werk genoeg dus op de plank! Als we er met z'n allen onze schouders onder zetten, dan belooft dit een geslaagde campagne voor een oersterke sociale zekerheid te worden!

| Stefaan Peirsman & Lieve Cox |



Het Transitienetwerk Middenveld en Arbeid & Milieu bundelen de krachten en gaan op in de nieuwe organisatie Reset.Vlaanderen. Jos Geysels is de nieuwe voorzitter.

Jos Geysels, nieuwe voorzitter Reset.Vlaanderen **“We moeten zorgen dat de transitie een vooruitgang betekent voor iedereen”**

Het Transitienetwerk Middenveld (TNM) en Arbeid & Milieu bundelen de krachten om de transitie naar een duurzame samenleving waar te maken en gaan op in de nieuwe organisatie Reset.Vlaanderen. Jos Geysels is de voorzitter van de nieuwe organisatie. 33 jaar geleden stond hij mee aan de wieg van Arbeid & Milieu, dat een gemeenschappelijk forum wilde zijn van de arbeidersbeweging en de milieubeweging. Een terugblik en een vooruitblik.

Eerst even terug in de tijd. Hoe kwam dat forum tussen de vakbonden en de milieubeweging tot stand?

Jos Geysels: “De milieubeweging kwam opzetten in de jaren '80. Die nieuwe milieubeweging stond net als de arbeidersbeweging voor een betere en kwaliteitsvolle samenleving. Toch waren er sluimerende conflicten. De ‘oude’ arbeidersbeweging was bang dat de eisen van de ‘nieuwe’ milieubeweging een bedreiging vormden voor de werkgelegenheid. De milieubeweging stond sceptisch tegenover de bereidheid van de vakbonden om mee te stappen in de richting van een meer duurzame samenleving. Langzamerhand groeide het besef dat we niet moeten kiezen tussen economie en ecologie. Thema's als kernenergie, proper water, afvalverbranding, zure regen en illegaal afval

storten kwamen stilaan op de agenda van een breder wordende groep in de samenleving. Met de oprichting van de ‘Werkgroep Arbeid & Milieu’ in de schoot van Elcker-Ik – de volkshogescholen waar ik toen coördinator van was – wilden we de samenwerking tussen de arbeiders- en de milieubeweging bevorderen in plaats van de karikaturen te cultiveren waarin toen over elkaar gedacht werd. Een forum waarin rekening werd gehouden met elkaars gevoeligheden.”

Staan de thema's van toen nu nog op de agenda?

Jos Geysels: “De thema's bleven grotendeels dezelfde, maar de schaal waarop nu gewerkt moet worden verschilt. Kijk naar het gebrek aan riolering. Een recente Pano-reportage maakte pijnlijk

duidelijk dat dit probleem – waar iedereen het destijds al over had – nog steeds heel actueel is. Als we ruimer kijken naar een thema als water zien we dat de waterschaarste ook op mondiale schaal voor grote problemen zorgt. Er worden oorlogen om gevochten en de woestijn ruikt op. Daarnaast duiken ook nieuwe thema's op. Neem bijvoorbeeld het klimaatthema, vroeger niet op de agenda, nu niet meer uit de actualiteit weg te branden. De uitdagingen voor de komende decennia zie ik op drie vlakken: we moeten het kringloopprincipe omarmen, armoede en ongelijkheid aanpakken en de democratische basiswaarden versterken. De klimaatverandering vormt een bedreiging voor elk van die uitdagingen: ze bedreigt de draagkracht van de aarde, ze versterkt armoede en ongelijkheid en ze beknot onze autonomie als mens om samen met anderen ons leven democratisch te organiseren.”

De milieu- en klimaatproblematiek staat ondertussen overal op de agenda, zeker na de grote mobilisaties van 2018.

Een goede zaak!

Jos Geysels: "Absoluut. Het is ongelooflijk belangrijk dat er over gesproken wordt. Dat is een enorme stap voorwaarts. Het besef groeit dat ecologische problemen alles te maken hebben met de manier waarop onze economie is georganiseerd. Het gaat niet alleen over de verdeling van de taart, maar ook over de kwaliteit van de taart. De discussie gaat zowel over de rechtvaardige verdeling van de opbrengst van de productie als over de manier waarop de productie tot stand komt en de goederen die geproduceerd worden. Minder ongelijkheid heeft betrekking op zowel de verdeling van de 'goods' als de verdeling van de 'bads', zoals milieuproblemen. Als iedereen op de planeet recht heeft op een menswaardig leven, dan houden we er best ook rekening mee dat we maar één aarde hebben en geen twee of drie."

Er is wel nog geen algemeen aanvaard oplossingskader?

Jos Geysels: "Een grote uitdaging ligt er in om iedereen in dit verhaal mee te nemen. Nog niet elke werknemer op de werkvloer is overtuigd van de oplossingen die we naar voor schuiven. En velen blijven nog denken dat als we maar 'voortgaan' we er, met behulp van de technologie, wel zullen geraken. Zij vergissen zich. Ze verwarren 'voortgang' met 'vooruitgang'."

En wat zeg je tegen klimaatsceptici die wel toegeven dat er een klimaatprobleem is maar daar snel aan toevoegen dat mensen in armoede of werknemers slachtoffer zullen worden van klimaatbeleid?

Jos Geysels: "Het tegendeel is waar. De mensen die het minst schuld hebben aan de klimaatverandering zullen de grootste gevolgen dragen als we niets doen. Wel moeten we bij elke milieuo- of klimaatmaatregel een armoede- of inkomenstoets voorzien, waarbij ofwel betaalbare alternatieven worden voor-

"De aarde kouder en de samenleving warmer, daar draait het om. In de samenhang van beide doelstellingen toont zich de klimaatrechtvaardigheid."

Jos Geysels



zien ofwel kostencompensaties worden uitgewerkt voor de laagste inkomens. Anders zien zij minder de (reële) baten en des te meer de (financiële) kosten. We moeten zorgen dat de transitie een vooruitgang betekent voor iedereen."

Hoe moeten de maatregelen worden ingevuld?

Jos Geysels: "Het is beter om collectief planmatig te denken, dan op individueel niveau. Neem bijvoorbeeld het isoleren van huizen in de sociale woningbouw. Dat levert positieve resultaten op voor het milieu, de werkgelegenheid en de energiefactuur van de sociale huurder. We moeten ook af van het moraliserende vingertje naar het individu. Daarom vind ik een systeem als statiegeld een goede maatregel: het wordt een collectieve verantwoordelijkheid. En dat stimuleert het draag-

vlak. Dat betekent niet dat 'draagvlak' een term is waar we ons achter moeten verschuilen. Het 'gebrek aan draagvlak' wordt al te vaak ingeroepen om dan maar niets te moeten doen. En vooral dat zal veel poen kosten."

Welke rol/opdracht zie je voor de nieuwe organisatie?

Jos Geysels: "Reset.Vlaanderen kan optreden als bewaker van het begrip 'klimaatrechtvaardigheid'. We moeten een kenniscentrum worden en sterk communiceren rond het thema. En tegelijk een ervaringspool waarbij we mensen bij elkaar brengen. Via de gecombineerde verhalen van de werkvloer, mensen uit de vakbondscentrales, de milieubeweging en het bredere middenveld moeten we *good practices* verspreiden. Een mooi voorbeeld van de waarde van dat middenveld zien we nu tijdens de lockdowns: wat armoede- en welzijnsorganisaties hebben gerealiseerd voor mensen die het nodig hebben is indrukwekkend."

Doemdenken is niet nodig?

Jos Geysels: "Daar heb ik een hekel aan. Het brengt geen zoden aan de dijk. We moeten vanuit een positieve horizon acties opzetten. De cijfers rond klimaatverandering zijn inderdaad dramatisch, maar alleen cijfers volstaan niet om een brede beweging te organiseren. Kijk naar Martin Luther King. Zijn beroemde speech begon niet met 'Ik heb een kritiek', maar met 'I have a dream'. En met die ingesteldheid heeft ook de arbeidersbeweging ervaring. Zij stelden in de loop van de geschiedenis heel concrete eisen, de droom was duidelijk: mensen hebben recht op fatsoenlijk werk, een eerlijk loon, vrije tijd en een gezonde omgeving. De aarde dus kouder en de samenleving warmer, daar draait het om. In de samenhang van beide doelstellingen toont zich de klimaatrechtvaardigheid."

| Vanya Verschoore & PVL |

Lessen uit het Climate Inclusion Project

“Overtuigd van de noodzaak en de mogelijkheid van een breed gedragen, sociale klimaatpolitiek ging Arbeid & Milieu in 2019 van start met het ‘Climate Inclusion Project’”, zegt Vanya Verschoore, coördinator van Reset.Vlaanderen.

“De verkiezingen van mei 2019 kwamen hard aan. Hoewel groene en progressieve partijen electorale winst boekten bleef deze ver onder de hooggespannen verwachtingen na de grote mobilisaties in 2018. Met het Climate Inclusion Project gingen we samen met 20 partners uit het middenveld (waaronder het ACV) op zelfonderzoek. We bogen ons gedurende een jaar over de volgende vragen: Hoe ziet een eerlijk klimaatbeleid er uit en hoe kunnen we dit in de praktijk bekomen? Hoe kunnen de partners uit het middenveld echt werk beginnen maken van een sociale transitie in België? En hoe kunnen we meer zicht krijgen op de houding van zowel het grote publiek als onze diverse achterbannen?”

Investeren in sociaalecologische coalities

Startschot van het project was de publicatie van het boek ‘Klimaat en sociale rechtvaardigheid’, gecoördineerd door Denktank Minerva. Vanya Verschoore: “De verschillende hoofdstukken illustreerden mooi hoe sociale en ecologische doelstellingen aan

elkaar gekoppeld kunnen worden. De teksten waren een kapstok voor een hele reeks lezingen waarmee we de boer op gingen. Op onze blogpagina deelden we verhalen van mensen en zetten initiatieven en interessante studies in de kijker rond eerlijk klimaatbeleid. Er wordt vandaag, sterker dan ooit, geïnvesteerd in duurzame, brede, sociaalecologische coalities. Denk aan de gecoördineerde positionering van de vakbonden en de milieubeweging rond de redding van Brussels Airlines.”

Mobilisaties hebben effect

“De mobilisaties van de klimaatbewegingen hebben wel degelijk effect gehad. De nieuwe regering heeft een minister van klimaat die het belang van een eerlijke en sociale transitie omarmt. De Belgische acties waren bovendien deel van een grotere inter-



Vanya Verschoore: “De mobilisaties van de klimaatbewegingen hebben wel degelijk effect gehad.”

ationale en Europese beweging, die er toe bijdroeg dat de EU koers zette richting de Green Deal en een verhoging van haar ambities. Op dit moment is het onduidelijk of dit zich zal vertalen naar de ambitieuze omslag die we nodig hebben. Wij blijven alvast onze bescheiden rol spelen: verbindingen leggen tussen de vele ideeën, mensen en organisaties die elke dag strijden voor een waardig bestaan op een leefbare planeet.”

De interviews met Jos Geysels en Vanya Verschoore zijn verwerkingen van eerdere bijdragen in het themanummer ‘eerlijke transitie’ van AM magazine, een publicatie van Arbeid & Milieu in samenwerking met Transitienetwerk Middenveld. Meer over dat themanummer op www.reset.vlaanderen

Reset. Vlaanderen RICHTING EERLIJKE TRANSITIE

€22,5/jaar

Word lid & ontvang het boek 'Klimaat en sociale rechtvaardigheid' en het nieuwe themanummer rond eerlijke transitie*

www.reset.vlaanderen/word-lid

*Vanaf 2021 geniet je jaarlijks van twee andere magazines boordevol inspirerende verhalen