

# Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 10 maart 2021 / Nr. 940



**Racisme en discriminatie,  
durf te reageren!**

10-11

**Durf te reageren!**

21 maart, internationale  
dag tegen racisme en  
discriminatie

6/24

**COVID-19**

Samen tegen corona,  
Samen voor vaccinatie

17-19

**Vlaams ACV-congres**

Hoe ziet een ideaal  
Vlaanderen eruit  
in 2030?



## inhoud

- 2 WEBINAR SOCIALE ZEKERHEID: EEN MENSENRECHT
- 3 IPA VERAFF
- 4-5 NA DE KOUDE DOUCHE: NIEUWE SET CORONAMAATREGELEN IN DE STEIGERS
- 6 SAMEN TEGEN CORONA, SAMEN VOOR VACCINATIE!
- 7 OP WEG NAAR BETERE ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN VOOR PLATFORMWERKERS
- 8-9 LIJST PRODUCTEN EN DIENSTEN DIE JE MET ECOCHEQUES KAN KOPEN AANGEPAST
- 9 DE LOONKRANT; ALS HET IETS MEER MAG ZIJN
- 10-11 'DURF TE REAGEREN!'; 21 MAART INTERNATIONALE DAG TEGEN RACISME EN DISCRIMINATIE
- 12 AGENDA OR EN COMITE PB APRIL
- 13 NIEUWE ACV-BROCHURE 'ARBEIDSRGLEMENT 2021'
- 14-16 MINDER DIGITALE KLOOF, MEER SYNDICALE KENNIS
- 17 VLAAMS ACV-CONGRES; HOE ZIET EEN IDEEAAL VLAANDEREN ERUIT IN 2030?
- 18-19 OP-TOCHT; GETUIGENIS ELKE PLOVIE
- 20 CORONAMAATREGELEN DISCRIMINEREN; HOOG TIJD OM ZORGARBEID TE HERWAARDEREN
- 21-23 "ONS GEVECHT IS HET WAARD"; INTERNATIONALE VROUWENDAG
- 24 AFFICHE 'SAMEN TEGEN CORONA, SAMEN VOOR VACCINATIE!'



## Webinar Sociale zekerheid: een mensenrecht

Sociale bewegingen zijn sterke voorvechters van het recht op sociale bescherming. Al decennialang en wereldwijd. Ze hebben al vele, indrukwekkende slagen thuisgehaald. Toch is er nog werk aan de winkel. Dat legt ook de gezondheids- en inkomenscrisis, veroorzaakt door COVID-19, schrijnend bloot. Mensen hebben sociale bescherming nodig. Niet af en toe, maar heel hun leven lang. Niet alleen zij die het zich kunnen permitteren, maar iedereen en overal. Sociale bescherming als een recht dus. ACV en WSM organiseren op 25 maart een webinar om methodes uit te wisselen om dit recht op te eisen. Ben je geïnteresseerd, schrijf je dan in voor deze internationale insmijter in het kader van de campagne 'sociale zekerheid'.

TIMING	PROGRAMMA
13.00 – 14.15 u.	<b>INTRODUCTIE</b> Vakbonden als voorvechters van sociale zekerheid wereldwijd
<b>KEUZE TUSSEN 2 WERKSESSIES</b>	
14.15 – 15.45 u.	<b>SESSIE 1 – GEEN WINST OP EEN PANDEMIE!</b> Het Europese burgerinitiatief 'No profit on pandemic' wil van vaccins en behandelingen tegen het coronavirus een wereldwijd publiek goed maken. Wat houdt dat initiatief in? Waarom is het belangrijk dat vakbonden en andere sociale bewegingen zich achter dit initiatief zetten? En wat kan ik doen in mijn bedrijf, sector of regio?
14.15 – 15.45 u.	<b>SESSIE 2 – HOE BURGERS ORGANISEREN ROND EN DOOR HUN RECHT OP SOCIALE BESCHERMING</b> Iedereen heeft recht op sociale bescherming, maar de realiteit is soms anders. Hoe slagen vakbonden erin individuele burgers te organiseren zodat ze dit recht als groep kunnen opeisen? Vakbondscollaga's uit binnen- en buitenland delen hun ervaringen over het organiseren van arbeidsmigranten en het organiseren van mensen in precair werk.
15.45 – 16.00 u.	<b>UITSMIJTER</b> door Nigel Williams

Schrijf je zeker in vóór zondag 21 maart via [www.onzesocialezekerheid.be](http://www.onzesocialezekerheid.be) Vermeld je voorkeursessie. Op maandag 22 maart vind je de mail met de deelnemerslink in je mailbox.

## colofon

### Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: [pvanooveren@acv-csc.be](mailto:pvanooveren@acv-csc.be)

Website: [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be)

Eindredactie: Patrick Van Looveren

Illustratie cover: Gheleyne Bastiaen

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon



Op de actiedag op 25 februari werd een schot voor de boeg gegeven. Met een 'loonkrant' en een actiedag op 29 maart (meer hierover op blz. 9), voeren de vakbonden de druk op.

## IPA veraf

**Het begint wat eentonig te worden, maar het overleg in de Groep van 10 zit nog altijd muurvast. Voorlopig geen spoor van een interprofessioneel akkoord voor 2021-2022. En dus al evenmin witte rook voor de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen. Omdat de werkgevers die twee dossiers blijven koppelen. En de federale regering geen krimp geeft als we vragen dat ze dan maar zelf de knopen doorhakt over de uitkeringen. Want dat blijft een constante: de regering blijft liefst van al weg van de hete brij. Omdat ze het intern ook over niks eens zijn. Dus blijft de lijn: los het zelf op.**

### Dwangbuis moet weg

Is er dan niks nieuws? Toch wel. Eind februari kwam bij de Groep van 10 een brief toe van premier De Croo en minister van Werk Dermagne, met voor het eerst de intentie de loonnorm op drie wijzen een beetje te versoepelen. De eerste twee zijn om te lachen. Het vaccinatieverlof met behoud van loon zou niet meetellen voor de loonnorm. Wat sowieso al het geval is, omdat dit een wettelijke verplichting is en geen onderhandelde kost. Nog los van het feit dat die kost een peulschil is en niet in verhouding staat tot de economische kost van niet-vaccineren. Vergoedingen voor coronatelewerk zouden ook niet meetellen. Nogal wiesdes, want dat is geen loon, maar een vergoeding voor kosten eigen aan de werkgever. Blijft de derde opening, om voor bedrijven die goed hebben geboerd doorheen de coronacrisis bovenop de 0,4% "punctueel" wat ruimte te geven. Too little, too late, oordeelden de vakbonden. De vetters van de dwangbuis iets losser aanspannen, zal niet helpen, reageerden ze. De

dwangbuis moet gewoon weg. Buigen of barsten dus.

### Kleiduifschieten

Ook dat behoort tot het eentonige verhaal: in de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven trachten we wel wat vooruitgang te boeken. Samen met de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling blijven we ons vastbijten in het plan van de regeringen voor herstel en veerkracht. Waarbij we nu tot een advies proberen te komen voor de investeringsprojecten van de federale regering. En in één beweging ook bekijken wat we samen kunnen zeggen over het lijstje van structurele hervormingen die de regering moet beloven aan Europa. Veel zal dat niet zijn. Omdat de vakbondslustjes van noodzakelijke hervormingen wel wat anders zijn dan de patronale lijstjes van lagere lonen, minder sociale zekerheid, meer flexibiliteit, actievere activering van niet-actieven en almaar langer werken. Waardoor je vooral een spelletje kleiduifschieten krijgt. Elk voorstel van

structurele hervorming wordt door de andere bank onmiddellijk afgeschoten. Gelukkig zijn we het onder sociale partners over enkele zaken wel eens.

### Nieuwe boodschappenlijst voor ecocheques klaar

Moeilijker dan anders ging ook het overleg over de lijst van producten en diensten die je met ecocheques kunt aankopen. Die lijst wordt in principe tweejaarlijks bij cao oppuntgesteld in de NAR, zodat de onderhandelaars voor elke nieuwe cao-ronde weten waar ze aan toe zijn als ze afspraken maken over ecocheques. Met deze keer heel wat discussie over het nieuwe Europese energielabel. Op 3 maart zijn we er uit geraakt. Meer daarover op blz. 8-9.

### Schouders onder de vaccinatie

In de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming blijft intensief overleg lopende over de vaccinatiestrategie. Met het engagement van alle sociale partners er zich achter te zetten. Meer daarover op blz. 6 en de affiche op de achtercover. Al blijft het wachten op het vaccinatieverlof, voor werkgevers die moeilijk doen. De Raad van State verplichtte de regering nog het advies in te winnen van de Gegevensbeschermingsautoriteit, om te controleren of de informatie aan de werkgever de privacy niet schendt.

| Chris Serroyen |

# Na de koude douche: nieuwe set coronamaatregelen in de steigers

**De coronacijfers laten weinig ruimte om te versoepelen. En dus kwam er op 26 februari niet veel nieuwe ruimte, behalve dan voor de niet-medische contactbe-roepen. Dat was op het Overlegcomité van 5 maart niet anders: wel meer ruimte voor privéactiviteiten in open lucht, maar nauwelijks economische relaxatie. Waardoor dus alle aandacht blijft gaan naar de steun aan de getroffen sectoren en bedrijven. In vorige Vakbeweging rapporteerden we uitgebreid over de steunmaatregelen waartoe de federale regering op 12 februari had beslist. Op basis van wat ze toen communiceerde. We werken echter liever op de concrete wetteksten. En die beginnen door te sijpelen. Wat zijn de belangrijkste nieuwe elementen?**

## Beschermingspremie variant 2021

De 'eindejaarspremie' van de RVA voor de coronawerklozen van eind 2020 was al een raar beestje. De variant voor 2021 is dat nog meer. Eigenlijk wordt dat een beginjaarspremie, dit keer beperkt tot de werknemers van sectoren die op 1 maart 2021 nog op slot waren, maar op voorwaarde dat ze in de periode maart-december 2020 minstens 53 dagen tijdelijke werkloosheid hadden (overmacht of economische werkloosheid, met uitsluiting van medische overmacht). De RVA raamt die groep op een 94.000 werknemers. Dit zal via de vakbonden of de Hulpkas automatisch worden betaald aan de werknemers waarvan duidelijk is dat ze werken in volgende activiteiten:

- paritair comité hotelbedrijf (hore-ca), maar beperkt tot NACE-codes

55.1, 55.2, 56.1 en 56.3;

- paritair comité gemakkelijksbedrijf;
- bioscopen (NACE 59.140);
- organisatie congressen en beurzen (NACE 82.3);
- creatieve activiteiten/kunst/amusement (NACE 90.0);
- fitnesscentra (NACE 93.130);
- kermisattracties en pret- en attractieparken (NACE 93.21);
- snooker- en biljartzalen (NACE 93.291).

Werknemers die het zo niet automatisch krijgen, kunnen het binnen het jaar nog aanvragen via hun vakbond of de Hulpkas, althans als ze aan de basisvoorwaarde voldoen: tewerkstelling op 1 maart 2021 in een gesloten sector en minstens 53 dagen tijdelijke werkloosheid in maart-december 2020. Het zag er eerst naar uit dat het een

premie van maximum 10 euro zou zijn per dag werkloosheid in het eerste kwartaal van 2021. Het ziet er nu anders uit. Voor werknemers met een bruto maandloon tot 2.388 euro/maand is het sowieso 780 euro. Voor hogere lonen wordt het voordeel geleidelijk afgebouwd om nul te worden vanaf 2.755 euro/maand (wat het berekeningsplafond is voor de werkloosheidsuitkering). Het gaat om brutobedragen. Daar gaat onmiddellijk 15% voorheffing af. En in de eindbelasting normaliter nog meer.

## Halve coronawerkloosheid

Werknemers die een halve dag werken en een halve dag zonder job zitten hebben vandaag geen recht op een uitkering voor tijdelijke werkloosheid. Vanuit onder meer de dienstenchequesector was er vraag om dat op te lossen door tijdelijk halve uitkeringen te voorzien voor die halve dagen. De regering gaat daar nu op in. Aanvankelijk leek de regering ruimer te willen gaan, maar het blijft nu beperkt tot twee sectoren: de dienstencheques en het vervoer van leerlingen naar en van de scholen. Nieuw is dat dit ook een arbeidsrechtelijke ingreep vergt. Want een werknemer die 's ochtends begint en waarvoor er 's namiddags geen werk meer is, moet normaal een volle dag worden betaald. En dus ligt er nu in de Nationale Arbeidsraad (NAR) een wet voor om tijdelijk in een uitzondering te voorzien. Het moet wel gaan om twee duidelijk te onderscheiden opdrachten, waarbij de verloren uren minstens een halve dag bedragen.

Inmiddels zit de horecalobby al te pushen om ook zo'n regeling te krijgen bij een eventuele heropening, voor het geval het 's namiddag geen terrasjesweer is. Ook al gaat het daar niet om een duidelijk te onderscheiden opdracht. En de werkgevers van de bouw en de schoonmaak blijven niet

*Werknemers van sectoren die op 1 maart 2021 nog op slot waren, zoals de fitnesscentra, kunnen op voorwaarde dat ze minstens 53 dagen tijdelijk werkloos waren in de periode maart-december 2020 een beschermingspremie krijgen.*



achter. Want zo'n afschaffing van de verplichting om een volledige dag loon te betalen, dat steekt de ogen uit.

### Loonnorm +75%

In vorige Vakbeweging las je dat een reeks maatregelen om eventuele personeelstekorten op te vangen worden verlengd tot eind juni 2021. De meeste blijven beperkt tot land-, tuin- en bosbouw, zorgsectoren en onderwijs. Een van de maatregelen wordt echter aanzienlijk verruimd: tijdelijk werklozen kunnen met behoud van 75% van hun uitkering (bovenop het nieuwe loon) niet enkel gaan werken in het groen, de zorg en het onderwijs, maar nu ook in alle 'cruciale sectoren'. Dat zijn alle bedrijven, instellingen en administraties, vervat in de bijlage van het besluit van minister van Binnenlandse Zaken Annelies Verlinden, die het minder nauw moeten nemen met de anderhalve meter en het verplichte telewerk. Met inbegrip van al hun onderaannemers en toeleveranciers. Het blijft straf. De ene werknemer mag van de regering maar 0,4% loonsverhoging vragen, maar die ene moet wel aanvaarden dat hij naast zich een andere krijgt die bovenop het loon drie kwart uitkering geniet.

Een gelijkaardige mogelijkheid was vorig jaar ook voorzien voor SWT'ers: opnieuw gaan werken met behoud van de toeslag en van 75% van de werkloosheidsuitkering. Het ziet er niet naar uit dat dit wordt hernomen.

### Nieuwe opdracht voor de sociale zekerheid: economische steun

De reissector en de evenementensector zitten diep in de shit. Dat staat buiten kijf. Dat die moeten gestut worden, dat is nogal wiedere. Zoiets heet economische steun. En dat is normaal iets voor de Gewesten. Maar de federale regering wilde per se ook het zijne

doen. Wat ze eerst deed voor de reissector, door via de RSZ een loonsubsidie te betalen. We hadden het daar al over in een vorige Vakbeweging. Niks van, zei de Raad van State inmiddels. Want economische steun is niks voor de federale overheid. Dat is de bevoegdheid van de regio's. Antwoord van de regering: we vervangen het dan maar door een RSZ-vermindering; daarvoor zijn we wel bevoegd. Waarvoor een nieuw wetsontwerp klaar staat. Zonder enige compensaties voor de sociale zekerheid weliswaar.

Op 12 februari had de regering al een gelijkaardige maatregel aangekondigd voor de evenementensector. Ook die staat nu in de steigers. Waarbij sprake is van het paritair comité voor het vakkollegium enerzijds en een bonte reeks van andere activiteiten anderzijds: al wat met kunsten te maken heeft, met inbegrip van de culturele centra en de evenementhallen; organisatie van congressen en beurzen; tot en met de organisatie van sportevenementen. Nieuwe voorwaarden in vergelijking met de reissector zijn:

- geen stijging van de tijdelijke werkloosheid na 31 maart 2021;
- RSZ-vermindering beperkt tot 5 werknemers;
- die 5 werknemers mogen niet worden ontslagen;
- alle werknemers (en dus niet enkel de 5) 5 dagen opleiding aanbieden in 2021.

Zowel voor de reissector als de evenementensector wordt de werkgever verplicht de ondernemingsraad (of als die er niet is de vakbondsafvaardiging) te informeren over de steun.

### Gereedchapskist tegen naakte ontslagen

Op 22 maart treedt de fameuze Brexitwet in werking. Die beoogt om

ontslagen te vermijden in bedrijven die door het vertrek van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie hun personeelscapaciteit moeten verminderen en dit door arbeidsduurvermindering, tijdskrediet zonder motief en een soepel systeem van economische werkloosheid. We vragen al lang dat er ook zo'n gereedchapskist klaarligt voor herstructureringen omwille van de coronacrisis. Met hopelijk ook wat meer gereedchap, in het bijzonder via eindeloopbaanmaatregelen. En dan niet met enerzijds een Brexitbox en anderzijds een coronabox, maar geïntegreerd. Het lijkt er op dat de werkgevers er oor naar hebben. En ook de minister van Werk. Maar dan moeten we als sociale partners dringend met een voorstel komen naar de regering. Het overleg daarover loopt. De werkgevers weten het allemaal nog niet goed, omdat ze de hoop koesteren zolang mogelijk in coronawerkloosheid te blijven.

### Telewerkvergoedingen

De nieuwe fiscale circulaire voor de tussenkomsten in de kosten van telewerk is er inmiddels. Met onder meer de mogelijkheid om het forfait in het tweede kwartaal van 2021 tijdelijk op te trekken tot 144,31 euro per maand. In vorige Vakbeweging spraken we ook van de optrekking van het maximumforfait voor het federale overheidspersoneel van 20 naar 40 euro. Dat wordt nu iets anders voorgesteld. De 20 euro blijft, als vergoeding voor de kosten van communicatie en Internetverbinding. Daarnaast komt er van januari tot augustus 2021 eventueel max. 20 euro bij voor andere kosten.

Meer over de regeling op [www.hetacv.be/telewerk](http://www.hetacv.be/telewerk)

| Chris Serroyen |

# Samen tegen corona, samen voor vaccinatie!

**We willen allemaal de bladzijde van de coronapandemie zo snel mogelijk kunnen omslaan, zodat familieleden, collega's, vrienden, ... niet meer (ernstig) ziek kunnen worden of overlijden door dit coronavirus en we opnieuw vrij en zorgeloos kunnen reizen, werken, op restaurant gaan, onze hobby's beoefenen... Het is daarom belangrijk dat zoveel mogelijk mensen zich laten vaccineren. Vakbonden en werkgeversorganisaties lanceren samen een communicatiecampagne.**

We kondigden het al aan in vorige Vakbeweging: de vakbonden en de werkgeversorganisaties spraken in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk en in de Nationale Arbeidsraad af om samen campagne te voeren om het belang van vaccinatie tegen het coronavirus in de verf te zetten. Het communicatiemateriaal ter ondersteuning van deze campagne is klaar. Ter illustratie vind je op de achtercover van deze Vakbeweging de affiche. Er werden afgeleid hiervan ook visuals gemaakt voor Facebook, Instagram en Twitter. Gebruik dit materiaal! Spreek met je werkgever en collega's van de andere vakbonden af om de affiches op te hangen in je bedrijf op plaatsen waar veel werknemers ze kunnen zien. En verwerk de beeldvorming in je digitale communicatie.

Maar vooral... overtuig je collega's om zich te laten vaccineren!

Een vaccin beschermt jezelf doordat je niet of veel minder ziek wordt als je in aanraking komt met het virus. Meer nog, als veel mensen immuniteit of weerstand hebben, zal het virus veel minder kunnen circuleren, wat de ganse gemeenschap ten goede komt. Als meer dan 70% van de bevolking is gevaccineerd, zal het virus zich minder snel verspreiden en

zal de terugkeer naar het normale leven worden vergemakkelijkt. De vaccinatie tegen het coronavirus is gratis voor iedereen. Ze gebeurt op vrijwillige basis. Tot er genoeg mensen zijn gevaccineerd is het zeer belangrijk dat we alle principes en maatregelen uit de generieke gids en de sectorgidsen correct en consequent blijven toepassen om de verspreiding van het coronavirus zoveel mogelijk onder controle te houden en om te vermijden dat mensen besmet worden.

| Caroline Hielegems & PVL |

*Je vindt een link naar het materiaal van de communicatiecampagne, de generieke gids en de sectorgidsen op [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be) en op [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)*

Bij het ter perse gaan van deze Vakbeweging, was het wetsvoorstel inzake het vaccinatieverlof waarover we in februari schreven helaas nog niet ingediend in het parlement. Wellicht komt het vaccinatieverlof er pas effectief in april. In afwachting dringen we erop aan dat ondernemingen toch al de nodige tijd geven aan werknemers om zich met behoud van loon te laten vaccineren. We stellen vast dat nogal wat ondernemingen hier gehoor aan geven, in het belang van allen.

**SAMEN**  
TEGEN CORONA  
**SAMEN**  
VOOR VACCINATIE

Werkgevers en vakbonden ondersteunen de vaccinatiecampagne



# Op weg naar betere arbeidsomstandigheden voor platformwerkers?

**De Europese Commissie startte op 24 februari met de eerste fase van de raadpleging van de Europese sociale partners over de verbetering van de arbeidsomstandigheden van mensen die werken via digitale arbeidsplatformen. Het lijkt Europa menens. In haar politieke beleidslijnen beloofde commissievoorzitter Ursula Von der Leyen “te zullen zoeken naar manieren om de arbeidsomstandigheden van platformwerkers te verbeteren”. In haar werkprogramma voor 2021 heeft de Europese Commissie een wetgevend initiatief aangekondigd om de arbeidsomstandigheden van platformwerkers tegen eind 2021 te verbeteren.**

Platformwerk ontwikkelt zich in de EU snel in een toenemend aantal bedrijfssectoren. De voorstanders zeggen dat het kan zorgen voor meer flexibiliteit, meer kansen op werk en extra inkomsten, ook voor mensen die op de traditionele arbeidsmarkt moeilijker aan de bak kunnen komen. Bepaalde soorten platformwerk gaan nu echter samen met onzekere arbeidsomstandigheden, zoals het gebrek aan transparantie en voorspelbaarheid van contracten, problemen op het vlak van gezondheid en veiligheid en ontoereikende toegang tot sociale bescherming. De coronacrisis heeft de kwetsbare situatie van mensen in de platformeconomie verder aan het licht gebracht: hun blootstelling aan gezondheids- en veiligheidsrisico's en hun beperkte toegang tot sociale bescherming en uitkeringen. Deze ontwikkelingen en het grensoverschrijdende karakter van digitale platforms hebben duidelijk gemaakt dat er behoefte is aan een EU-initiatief om de arbeidsomstandigheden van platformwerkers te verbeteren, zegt de Europese Commissie in een mededeling.

## Raadpleging Europese sociale partners

De eerste fase van de raadpleging van de sociale partners heeft tot doel de standpunten van de Europese sociale partners te peilen over de noodzaak en de richting van mogelijke EU-maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van platformwerkers. De raadpleging duurt ten minste zes weken, dus tot begin april.

Nicolas Schmit, commissaris voor Werkgelegenheid en Sociale Rechten: “In volle digitale transitie mogen we de grondbeginselen van ons Europees sociaal model niet uit het oog verliezen. We moeten optimaal gebruikmaken van het werkgelegenheidspotentieel van digitale arbeidsplatforms en tegelijkertijd de waardigheid en de bescherming van en het respect voor platformwerkers waarborgen. Dankzij de standpunten van de sociale partners kunnen we voor een evenwichtig initiatief inzake platformwerk in de EU zorgen.”

## ACV-United Freelancers zet mee druk

“Hopelijk komt het tot een doorbraak, die de rechten van de werknemers centraal stelt.”, zegt Martin Willems van ACV-United Freelancers, de ACV-dienst die opkomt voor de rechten van zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers), of ze nu als freelancer, binnen een eenmanszaak of als zelfstandige in bijberoep werken. United Freelancers zet zich volop in voor de platformwerkers. Zo roept het samen met ACV Transcom Deliveroo-koeriers op om zich aan te sluiten bij de rechtsvordering van het Openbaar Ministerie. Dat oordeelt dat de koeriers als werknemers zouden moeten worden beschouwd. Deliveroo zou hen bijgevolg als dusdanig moeten aangeven en dus socialezekerheidsbijdragen betalen. En een loon betalen dat overeenkomt met de barema's en voordelen die van toepassing zijn voor de transport- en logistieke sector. De

vordering van het auditoraat is een ‘algemene’ rechtsvordering: elke koerier moet zelf een ‘vrijwillige tussenkomst’ doen opdat de uitspraak (met de daaruit voortvloeiende voordelen) op zijn persoonlijke situatie wordt toegepast. Om te vermijden dat elke koerier zijn eigen advocaat moet nemen en betalen, heeft ACV-United Freelancers samen met het ABVV, twee advocaten de opdracht gegeven om al wie zich bij de zaak wil aansluiten, te vertegenwoordigen. Martin Willems: “Het doel van de rechtsvordering is dat de arbeidsrechtbank het besluit van het Auditoraat bevestigt. Door de omvang van het dossier en het aantal betrokken partijen zullen we tot eind 2021 moeten wachten op een uitspraak. We betreuren dat Deliveroo in de pers dreigt met een afbouw of de stopzetting van zijn activiteiten als de koeriers als werknemers moeten worden beschouwd. Koeriers behandelen als echte en volwaardige werknemers is niet onmogelijk. Een concurrent van Deliveroo –Takeaway.com – doet het wel. Het is schokkend dat Deliveroo de overheid voorstelt om de wetgeving aan te passen aan zijn bedrijfsmodel of dat het bedrijf anders het land verlaat.”

[www.unitedfreelancers.be](http://www.unitedfreelancers.be)

| PVL |

*De Europese Commissie startte een initiatief om de arbeidsomstandigheden van platformwerkers te verbeteren.*



# Lijst producten en diensten die je met ecocheques kan kopen aangepast

**Ecocheques zijn cheques die werknemers in België kunnen ontvangen van hun werkgever waarmee ze milieuvriendelijke goederen en diensten kunnen kopen. Al gaat het sinds januari nergens nog om cheques, maar om stortingen op je 'chequekaart'. Om de twee jaar wordt in de Nationale Arbeidsraad (NAR) onder sociale partners (her)bekeken welke producten en diensten je met ecocheques kan kopen. Hierbij wordt ook rekening gehouden met nieuwe ecologische inzichten en de evoluties in de ecologische labeling van producten. Er is nu een nieuwe lijst die van toepassing is vanaf 1 maart 2021. Die houdt in het bijzonder rekening met de nieuwe Europese labeling voor grote elektrische toestellen.**

## Nieuwe lijst

Vakbonden en werkgeversorganisaties bereikten een akkoord over een nieuwe lijst vanaf 1 maart 2021. De lijst werd uitgebreid met nieuwe biolabels, met de verhuur van bepaalde tweedehandsproducten en met abonnementen op en lidmaatschappen van collectieve moestuinen. Je vindt de volledige lijst op: <http://www.cnt-nar.be/DOSSIERS/Ecocheques/2021-03-03-Lijst-producten.pdf>

## Nieuw energielabel

Een belangrijk aandachtspunt in de vernieuwing van de lijst ecocheques betrof het nieuwe Europese energielabel. Sinds 1 maart 2021 geldt voor koelkasten, vaatwasmachines, wasmachines en elektronische beeldschermen, waaronder televisies, een duidelijker label.

De Europese autoriteiten hebben geconcludeerd dat de bestaande verschillen tussen de categorieën A+, A++

en A+++ niet langer duidelijk zijn voor de consument. De labels met de vele 'plusjes' worden stelselmatig vervangen door strengere en eenvoudigere labels die lopen van A tot en met G. Bedoeling is om op termijn producenten te stimuleren (nog) sterker werk te maken van zuinigere toestellen. Sinds de invoering van het vorige label zijn toestellen een pak energievriendelijker geworden, en dat hoopt men met dit nieuwe label nogmaals te versnellen.

Het nieuwe energielabel kan je makkelijk herkennen aan de QR-code die in de rechterbovenhoek staat. Als je die code scant met je smartphone zal je ook alle nodige energie-informatie krijgen over het toestel.

De sociale partners kwamen tot een akkoord over de nieuwe labels per toestelcategorie, die kunnen aangekocht worden met ecocheques:



*De nieuwe lijst van producten en diensten die je kan kopen met ecocheques houdt rekening met de nieuwe Europese labeling voor grote elektrische toestellen.*



# De loonkrant

## Als het iets meer mag zijn

- koelkasten in de nieuwe klasse A, B, C of D;
- vaatwasmachines in de nieuwe klasse A, B of C;
- wasmachines in de nieuwe klasse A;
- elektronische beeldschermen, inbegrepen televisietoestellen, in de nieuwe klasse A, B, C of D.

Alle andere elektrische apparaten en lampen die nog het oude label hebben, kunnen nog steeds met ecocheques worden gekocht zolang zij tot de klassen A+, A++ of A+++ behoren. Eens die stock is opgeruimd in de winkels geldt nog enkel de nieuwe lijst.

### Huiswerk voor 1 september

Weet dat die nieuwe lijst niet lang gaat meegaan. Op 1 september 2021 moet er immers een nieuwe lijst liggen. Waarom? Enerzijds omdat we onder sociale partners de afspraak hebben dat we ook producten gaan toevoegen die je bij de gelabelde boerderijwinkels kunt kopen. Dat in het kader van de bevordering van de zogenaamde 'korte ketens'. Waarom land- en tuinbouwproducten van heinde ver laten komen? Zo'n label is in voorbereiding, maar vergt nog wat overleg tussen de drie Gewesten. Anderzijds komt er vanaf 1 september 2021 ook een nieuw Europees energielabel voor verlichting. En zoals voor de elektrische toestellen is gebeurd, moeten we ons dan ook aanpassen voor de lampen. Die herziening richting 1 september laat ook toe de evaluatie te maken van de nieuwe lijst van gelabelde elektrische toestellen. Want niemand kan ons vandaag nauwkeurig zeggen of we niet te eng of te ruim zitten. Als de markt zich wat heeft gezet, gaan we dat beter kunnen inschatten.

| Thomas Vael & Chris Serroyen |

**Om de twee jaar onderhandelen vakbonden en de bedrijfswereld over loonopslag. Die onderhandelingen zitten muurvast. Met een 'loonkrant' en een actiedag op 29 maart voeren de vakbonden de druk op.**

De werkgevers blijven vasthouden aan een zeer beperkte loonsverhoging van maximaal 0,4%. Ze beroepen zich hiervoor op de loonwet van de regering-Michel uit 2017. Een wet waarvoor ze zelf de pen vasthielden en die vol sjoemelsoftware zit. In ruil voor die schamele 0,4% vragen ze ook nog meer flexibiliteit en harder werken door meer overuren en slechter betaald nachtwerk. Die 0,4% is te weinig, zeker in sectoren waar het de voorbije maanden wel goed ging. Dat was in veel gevallen alleen mogelijk door de grote inzet van de werknemers. Helaas is die inzet blijkbaar niet meer waard dan een loonsverhoging van netto omgerekend twee broden per maand.

ACV, ABVV en ACLVB namen het gezamenlijke initiatief om een 'loonkrant' te maken. Met getuigenissen van werknemers die de voorbije maanden het beste van zichzelf gaven, de vuistregels rond loon, de realiteit van mensen die moeten rondkomen met een minimumloon, bedenkingen bij de loonnormwet en de chantage van de werkgevers over de welvaarts-enveloppe van de sociale uitkeringen. De drie vakbonden roepen op om te komen tot een interprofessioneel akkoord voor dit en volgend jaar met een loonmarge van meer dan 0,4%, een gevoelige verhoging van de lage lonen en de minimumlonen, goede afspraken over werkbare loopbanen en het einde van de loopbaan (landingsbanen, SWT) en een aanpassing van de onrechtvaardige loonnormwet.

ACV en ABVV roepen ook op tot een brede actiedag met stakingen in diverse bedrijven en instellingen in de privésector op 29 maart. Meer hierover op [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be).

| David Vanbellinghen & PVL |



# Racisme en discriminatie, durf te reageren!

Op de internationale dag tegen racisme en discriminatie op 21 maart lanceert het ACV de nationale campagne 'Durf te reageren'. We willen militanten, leden en personeel een stem geven in het debat rond het toenemende racisme in onze samenleving.

Op [www.hetacv.be/durftereageren](http://www.hetacv.be/durftereageren) getuigen ACV-militanten over het stuitende racisme waarmee ze geconfronteerd werden. **Yüksel Kalaz** is technicus bij afvalverwerkingsbedrijf Ivago in Gent en militant bij ACV Openbare Diensten. "Het gebeurt vaak dat ik aangesproken wordt over criminele feiten die op straat gebeuren. Ik krijg dan te horen dat het altijd 'mijn soort' is dat die criminele feiten pleegt. Als dat gebeurt door collega's waar ik al 20 jaar mee werk, dan kwetst mij dat heel erg. Ik voel mij daar slecht bij, het tekent mij en soms is het vertrouwen naar elkaar toe dan weg. Het is belangrijk om in dialoog te gaan met de persoon die zo'n uitlatingen doet, zodat die begrijpt wat dat allemaal bij mij doet. Praat zeker ook met het slachtoffer, luister en neem zijn of haar woede weg. Durf te reageren en neen te zeg-

gen tegen racisme en discriminatie." Ook **Abdenassar Ahadouch** was slachtoffer van racisme. Hij werkt sinds drie jaar bij DHL Aviation Brucargo: "De eerste week dat ik bij DHL begon te werken, kwam er een collega langs die zei dat ik hier niet hoorde, maar in de dierentuin. Daar voelde ik mij heel slecht bij. Ik dacht dat ik geen steun ging vinden, maar die heb ik toch gevonden bij de ACV-delegatie en ook bij de leidinggevende en de werkgever. Ik raad aan om altijd te reageren op zo'n uitspraken en niet te zwijgen."

Het ACV verzet zich tegen elke vorm van discriminatie en racisme. Racisme en discriminatie zijn onvereenigbaar met onze visie. Daarom roepen we al onze leden en militanten op om zich altijd en overal te verzetten tegen racisme. Zowel op straat als op de werkvloer. Ben je getuige van racisme of discriminatie? Durf te reageren! Op [www.hetacv.be/durftereageren](http://www.hetacv.be/durftereageren) vind je gesprekstips over hoe om te gaan met racisme op de werkvloer.

## Duidelijk afsprakenkader bij Familiehulp

'Durf te reageren' is natuurlijk makkelijker als het ingebed is in een duidelijk afsprakenkader op ondernemingsvlak. Een organisatie met een heel duidelijk beleid rond racisme en diversiteit is Familiehulp, een dienst voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg, actief in Vlaanderen en Brussel. Met 12.934 medewerkers is Familiehulp één van de grootste werkgevers in ons land. Die staan in voor de zorg en ondersteuning van 77.950 mensen in Vlaanderen en Brussel.

"Bij ons werken heel veel mensen met een migratieachtergrond", zegt **Linda**

**Goossens**, die werknemersafgevaardigde is voor het ACV in de ondernemingsraad. Zij werkt voor de dienstencentrewerking. "Familiehulp heeft bijzondere aandacht voor diversiteit. Het uitgangspunt is dat elke persoon uniek is. Er werd een visietekst uitgewerkt rond diversiteit, waarin heel duidelijk staat dat racisme en discriminatie niet kunnen. In het klantencontract staat een artikel dat bepaalt dat medewerkers worden geselecteerd op basis van hun competenties en dat daarbij geen rekening wordt gehouden met geslacht, religieuze overtuiging, etnische afkomst of leeftijd. Voor de klantendienst van de dienstencentrewerking werden duidelijke instructies uitgewerkt over hoe te reageren op vragen die neigen naar racisme en discriminatie. Medewerkers die bij klanten thuis aan de slag zijn en discriminerende opmerkingen krijgen, kunnen dit melden. De begeleider spreekt de klant hierop dan aan. Blijft die hardleers, dan kan dit leiden tot de stopzetting van de dienstverlening. Andersom geldt ook dat medewerkers die zich niet respectvol gedragen naar klanten hier eveneens op worden aangesproken.

De principes van de visietekst diversiteit worden via de personeelsgids verspreid naar alle personeelsleden. Ook in het driemaandelijks personeelsblad wordt er de nodige aandacht aan besteed. Het arbeidsreglement bevat een kledij- en imago-code die moet bijdragen tot wederzijds respect tussen de medewerker en de klant en tussen de medewerkers onderling. Zo kunnen bijvoorbeeld medewerkers die met klanten in contact komen een hoofddoek dragen, maar die moet achteraan worden vastgeknoopt, zodat ze de non-verbale communicatie niet hindert. Een compromis na opmerkingen van klanten die stelden dat een vrouw met een hoofddoek bij hen niet de slag kon.



# DURF TE REAGEREN



Het afsprakenkader dat bij Familiehulp werd uitgewerkt rond racisme en discriminatie is helder en er wordt opgetreden als zich zaken voordoen die niet door de beugel kunnen. Als het goed is, mag het gezegd worden.”

| Patrick Van Looveren  
& Stefaan Peirsman |

## Doe een beroep op ACV-Samenwerkers en infopunt discriminatie

- Als je ondersteuning zoekt bij het uitwerken van een antidiscriminatiebeleid in jouw onderneming, spreek dan de **ACV-Samenwerker** in je regio aan. Zij maken werk van een inclusief personeelsbeleid en kunnen je mee op weg helpen bij het invoeren van een non-discriminatieclausule en een procedure in het arbeidsreglement. Hun contactgegevens vind je op [www.samenwerker.be](http://www.samenwerker.be).
- Het ACV heeft ook een centraal infopunt waar je racisme en discriminatie kan melden ([www.acv-infopunt-discriminatie.be](http://www.acv-infopunt-discriminatie.be)). Indien nodig kan de juridische dienst bijstand verlenen.

## Maak werk van een antidiscriminatiebeleid

- Stel voor om een **non-discriminatieclausule** op te nemen in het arbeidsreglement of in een gedragscode. Zo maak je duidelijk als onderneming, organisatie of bestuur dat geen enkele vorm van discriminatie wordt geduld. Als je al zo'n clausule hebt, dan is 21 maart, de Internationale Dag van verzet tegen racisme en discriminatie, de ideale gelegenheid om de clausule nog eens onder de aandacht te brengen.
- Werknemers moeten weten bij wie ze racisme en discriminatie **kunnen melden**. Kies iemand met de juiste vaardigheden. Zorg ook dat deze hiervoor een opleiding heeft gekregen. Omschrijf in het arbeidsreglement en de onthaalprocedure duidelijk hoe klachten kunnen worden gemeld.
- Streef niet alleen naar een **procedure** om discriminatie te melden. Neem in de procedure ook op hoe leidinggevenden met meldingen moeten omgaan en hoe ze werknemers een antwoord moeten bezorgen. Zorg dat in het arbeidsreglement duidelijk wordt omschreven wat de te nemen stappen zijn en wie welke verantwoordelijkheid moet opnemen. Beschrijf ook de consequenties die aan racistisch en discriminerend gedrag zullen gekoppeld worden (in verschillende stappen): waarschuwing, schorsing, extra opleiding, ontslag, ... Zorg dat de procedure consequent wordt toegepast en geen dode letter blijft.
- Als je signalen krijgt over racisme en discriminatie op de werkvloer of 'grapjes' hoort circuleren die er echt over zijn, maak dit dan bespreekbaar in het **sociaal overleg**. Als er een non-discriminatieclausule is opgenomen in het arbeidsreglement, kan je je daar op beroepen. Je kan ook terugvallen op de antidiscriminatiewet en de cao's 38 (werving en selectie) en cao' 95 (gelijke behandeling gedurende de hele fase van de arbeidsrelatie). En als het de spuigaten uitloopt en je werkgever zich laks blijft opstellen, kan je de sociale inspectie inschakelen.



## Sta op tegen racisme

Op 21 maart organiseert het platform 2103 in 10 Vlaamse steden een actiemoment. Het ACV neemt actief deel aan deze acties. Geen betoging dit jaar. Dat kan niet vanwege de pandemie, maar initiatieven met 100 mensen onder het motto 'Sta op tegen racisme'. De acties vinden plaats in Antwerpen, Genk, Halle, Ieper, Leuven, Oostende, enkele Kempische gemeentes en uiteraard Brussel.

<http://platform2103.be>



# Agenda OR en Comité PB *april*

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 april alleszins op de agenda van het Comité PB staan:

- **Opvolging vorige vergadering(en):** goedkeuring van het verslag van de vorige comitévergadering en opvolging van de afspraken die werden gemaakt.
- **Toelichting bij en discussie over maandverslag interne dienst PB.**
- **Stand van zaken jaarlijks actieplan 2021.**
- **Jaarverslag interne en externe dienst PB:** zorg ervoor dat een afschrift van het jaarverslag wordt bezorgd aan de effectieve en plaatsvervangende leden van het Comité PB, de ondernemingsraad en de vakbondsafvaardiging.

- **Verplichte jaarlijkse evaluatie van de maatregelen ter voorkoming van psychosociale risico's,** onder meer op basis van gegevens in het jaarverslag van de preventiediensten.
- **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.

**In de ondernemingen die minder dan 100 werknemers tewerkstellen en geen OR hebben,** hebben de Comité's PB bevoegdheden inzake economische, financiële en sociale materies. Deze comité's moeten ook de periodieke (driemaandelijke) informatie krijgen over de structuur van de tewerkstel-

ling en de tewerkstellingsperspectieven.

## Ondernemingsraad

In de ondernemingsraad van april moeten alleszins de periodieke economische en financiële informatie (KB van 27.11.1973) en de werkgelegenheidsinformatie (cao nr. 9) worden besproken. De bedrijfsrevisor moet deze informatie volledig en juist verklaren. Een schriftelijke samenvatting van de informatie, met cijfergegevens en de nodige elementen voor de interpretatie ervan, wordt vijftien dagen vóór de vergadering aan de leden van de ondernemingsraad meegedeeld.

- **Economische en financiële informatie:** de werkgever moet de leden van de OR schriftelijk cijfergegevens verstrekken over de verkoop, de bestellingen, de markt, de productie, de kosten en kostprijzen, de stock, de productiviteit enz. En dit voor de voorbije drie maanden en voor de komende drie maanden. Er zal ook

*Maak in het Comité PB de jaarlijkse evaluatie van de maatregelen ter voorkoming van psychosociale risico's, onder meer op basis van de gegevens in het jaarverslag van de preventiediensten.*



informatie worden verstrekt over de fiscale en financiële stimulansen die door de overheid worden gegeven en over de maatregelen die zijn genomen om de RSZ-bijdragen te verlagen. Het effect van deze maatregelen, met inbegrip van die in verband met de coronacrisis, moet ter sprake komen. De werkgever moet deze gegevens toelichten, zodat de leden van de ondernemingsraad de evolutie van de onderneming kunnen opvolgen en de kerngegevens kunnen vergelijken met die van de jaarinformatie en de basisinformatie. Het ligt voor de hand dat in veel bedrijven de vragen zullen gaan over de gevolgen van de gezondheidscrisis voor de bedrijvigheid, de economische en financiële situatie, de toekomstperspectieven en de werkgelegenheid.

- **Werkgelegenheidsinformatie:** naast de jaarlijkse informatie uit de sociale balans en de informatie die op basis van cao nr. 9 wordt verstrekt, moet de werkgever ook driemaandelijke schriftelijke informatie verstrekken. Het gaat om de volgende informatie:
  - het behalen van de tewerkstellingsvooruitzichten;
  - als dit het geval is, de redenen waarom de tewerkstellingsvooruitzichten niet werden behaald;
  - de (bijgewerkte) ramingen voor het komende trimester.

De werkgever deelt ook schriftelijk het jaarlijks RSZ-overzicht van **tewerkstellingsmaatregelen (trillium)** mee, dat hij tussen 1 februari en 10 maart ontvangt. Het kan dus op de agenda van de OR van april worden gezet en besproken. Als dit niet het geval is, dan wordt het meegedeeld samen met de sociale balans tijdens de jaarlijkse informatie.

| Kris van Eyck & Geneviève Laforet |



Je kan de ACV-brochure Arbeidsreglement 2021 raadplegen via [www.hetacv.be/brochures](http://www.hetacv.be/brochures) (rubriek 'Sociale wetgeving').

## Arbeidsreglement 2021

**Er is een nieuwe editie van de ACV-brochure Arbeidsreglement. De brochure is digitaal raadpleegbaar en wordt in beperkte oplage gedrukt voor wie vorming volgt. Verplichte lectuur voor ondernemingsmilitanten!**

In de brochure vind je informatie over het arbeidsreglement als rechtsbron in de privé- en in de openbare sector. De brochure vertelt je wat het arbeidsreglement is en wat er zeker moet in staan: informatie over de arbeidsduur en de uurroosters, de jaarkalender, vermeldingen over het loon en voordelen, de ontslagprocedure, opzegtermijnen, controle van en toezicht op de werknemers, bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk enz.

### Procedure stap voor stap

Moet je onderneming nog een arbeidsreglement opstellen of wil ze het arbeidsreglement wijzigen? Dan vind je in deze brochure stap voor stap de procedure die je onderneming/organisatie moet volgen, afhankelijk van of er een ondernemingsraad is of niet. Indien er een ondernemingsraad is, stelt deze het arbeidsreglement op en voegt de wijzigingen in. Als er geen ondernemingsraad is, maakt de werkgever een ontwerp en stelt dit ter kennis van de werknemers. Er is dan wel een raadplegingsprocedure van het personeel voorzien. In de brochure wordt ook aangegeven hoe je werkgever het arbeidsreglement bekend moet maken en welke sancties er kunnen volgens als hij geen arbeidsreglement opstelt of de procedures niet naleeft.



### Model waarvan je kan vertrekken

Als bijlage bij de brochure vind je onder meer een checklist voor het opstellen van het arbeidsreglement en een model van arbeidsreglement. Dit model is een basistekst die kan gewijzigd of aangevuld worden.



*Lege stoelen, maar een gevuld scherm: syndicale vorming in coronatijden.*

## Minder digitale kloof, meer syndicale kennis

**Lien De Vos is sinds een jaar vormingscoördinator bij de vzw Vooruit met Vorming, die voortgezette vorming organiseert voor militanten van ACV Voeding & Diensten. Het coronavirus heeft een grote invloed gehad op de werking: cursussen werden uitgesteld of afgelast tijdens de eerste lockdown, in het najaar schakelden vormers en militanten over van fysieke naar digitale lessen. Ze konden daarbij rekenen op hulp en inspiratie van de collega's van ACV Antwerpen, de Vlaamse vormingsdienst en het e-learningplatform. We polsten bij Lien naar de ervaringen.**

**Vakbeweging: Sinds november zijn jullie vormingen digitaal. Maar niet elke militant of vormer is even vaardig met de computer. Hoe ga je daarmee om?**

“Veel van onze afgevaardigden werken niet dagelijks met de computer en hebben dus begeleiding nodig. Onze vormers waren het bovendien niet gewoon om computervaardigheden aan te leren. Gaandeweg overwinnen we technische barrières en lopen de vormingen vlotter. We organiseren op voorhand oefensessies met Teams en nemen al eens een kijkje op het leerplatform, zodat de deelnemers met zelfvertrouwen en een gerust gemoed aan de eigenlijke vorming kunnen beginnen. De vormers werken ook steeds met twee en in een studio, zo kan er weinig technisch misgaan. Veel

van onze tijd gaat momenteel naar de technische begeleiding. Onze vormers moeten zich in de eerste plaats op de syndicale inhoud kunnen richten. Daarom denken we eraan om in de toekomst buddies of andere ondersteuners in te schakelen voor minder computervaardige militanten. We merken dat veel militanten hulp krijgen van een partner of kind in huis. Wie alleen woont heeft die hulp niet en heeft het dan vaak ook extra moeilijk.”

**Leent alle lesinhoud zich tot digitaal leren?**

“Onze vormingssessies zijn gericht op het mandaat van de militant, de sector, sociale wetgeving, ideologie of vaardigheden. Die inhoud digitaal overbrengen vraagt aanpassingen, niet

alleen technisch maar ook didactisch en qua voorbereiding. Het is een fikse uitdaging. Een vorming rond onderhandelen gaat bijvoorbeeld echt veel makkelijker fysiek, als je bij elkaar bent om te oefenen. Voor de afstandsles over sociale media gebruiken we nu instructiefilmpjes, en vragen we mensen tijdens oefeningen om hun scherm te delen. Dat neemt meer tijd in beslag dan wanneer je in het klaslokaal even rondloopt en over de schouder meekijkt waar de moeilijkheden zijn.”

**Hoe hou je de voortgang van de deelnemers bij? Is online les vrijblijvender?**

“Nee, online les volgen is echt intensief. Militanten kunnen elk ogenblik een vraag krijgen, net zoals in fysieke vorming. Onze deelnemers leggen veel discipline aan de dag. Eens ze aan de online vorming beginnen, zetten mensen door en op het einde van de dag zijn ze terecht fier op wat ze hebben bijgeleerd. We spreken af via Teams, overlopen de dagorde, maken oefeningen en bekijken filmpjes via het leerplatform, komen terug in Teams voor

een bespreking en wisselen ervaringen uit. Op het leerplatform zien de vormers wie aan welke oefening bezig is. Ziet de vormer dat een deelnemer niet vooruit raakt en er niet in slaagt om hem via Teams te contacteren, dan belt de tweede vormer de deelnemer even op. Wie sneller klaar is met de oefeningen, kan aan het bonusmateriaal beginnen. Op dit moment werken we vooral met filmpjes en documenten. Het leerplatform kan veel meer, maar we moeten ons de mogelijkheden nog verder eigen maken."

#### **Welke voordelen en nadelen biedt het online leren?**

"Je niet moeten verplaatsen ervaren veel mensen wel als een voordeel. Vaak krijg je in fysieke vormingen de vraag om wat vroeger te stoppen omwille van een kind dat dat van school moet worden gehaald, een treindienstregeling enzovoorts. Sommige deelnemers geven in de evaluatie mee minder snel afgeleid te zijn dan in het leslokaal. En een keer mensen de weg kennen naar het leerplatform, kunnen ze steeds achteraf het materiaal nog herbekijken. Wel merken we dat mensen graag

nog een papieren cursus ontvangen. Een nadeel is dat het leren wel veel formeler is online. Wat je van elkaar opsteekt tijdens de pauze, het informele leren dus waarbij mensen veel tips en advies uitwisselen over het syndicale werk in de onderneming, kan je moeilijk digitaal nabootsen. We behouden wel bewust een kennismakingsronde, en we proberen ook wel sfeer en een beetje humor te creëren. We werken ook bewust in groepjes die niet meer dan 12 personen tellen. Je kan die groepen ook nog verder verkleinen door ze in verschillende virtuele kamers onder te brengen waar ze bijvoorbeeld per vier militanten argumenten voorbereiden voor een debat in de grotere groep. Belangrijk is dat mensen zich ondanks de fysieke afstand toch verbonden en veilig voelen in de groep. Je merkt dat dat wel lukt. Op den duur beginnen militanten elkaar ook te helpen als er problemen opduiken."

**Julie zijn een sector met veel verspreide tewerkstelling. Merk je dat militanten uit de vorming zaken oppikken om digitaal aan vakbondswerk te doen?**



*Lien De Vos: "Belangrijk is dat mensen zich ondanks de fysieke afstand toch verbonden en veilig voelen in de groep."*

"Digitaal kunnen vergaderen biedt nu natuurlijk een grote meerwaarde voor de militantenkernen. In sommige ondernemingen zijn mensen al snel omgeschakeld naar digitale vergaderingen, anderen pikken het online vergaderen pas op in een vorming, anderen blijven het fysiek doen met inachtneming van de maatregelen. Maar we moeten militanten zeker aanmoedigen om hun digitale vaardigheden te ontwikkelen. Dat is ook een van de doelstellingen in ons beleidsplan: de digitale kloof verkleinen. Heel belangrijk voor onze centrale waar veel mensen niet zo lang formele scholing hebben

#### **"Ondertussen fluitje van een cent"**

**Gerry Winckelmans** werkt als industrieel reiniger bij Jacobs Cleaning. Hij is vakbondsafgevaardigde, zetelt in het Comité PB en volgde al twee keer vorming online.

"Tot voor kort bestond mijn computerkennis vooral uit mails schrijven en beantwoorden, en wat googelen. Ik heb dan ook even getwijfeld of ik zou deelnemen aan online vorming. Een oefenronde vooraf en een hulplijn waarop we een beroep konden doen tijdens de cursusdag zelf zijn goed van pas gekomen. De eerste dag waren er nog wat problemen, maar inmiddels ben ik aan mijn tweede vorming en is het een fluitje van een cent geworden. Een voordeel aan een digitale vorming vind ik de kleinere groepen. Je hebt ook geen stoorzenders, zoals mensen die tijdens een fysieke les zitten te babbelen. Ik heb bijgeleerd, zowel syndicaal als computerkennis. Op het werk is onze vergaderzaal te klein om er coronaveilig met onze kern te vergaderen. Ik volg de vergadering nu soms ook digitaal, we doen het met een beurtrol. Fysiek is het wel nog altijd makkelijker om ad rem te reageren."



*Gerry Winckelmans: "Ik heb bijgeleerd, zowel syndicaal als computerkennis."*

gevolgd. Mensen digitaal maken draagt ook bij aan ons imago van een hedendaagse, toegankelijke en levende vakbond. Als meer militanten bovendien actief zijn op Facebook en je hen kan contacteren via Whatsapp, kunnen ze zo een beter bereik hebben en meer aandacht opwekken voor hun vakbondswerk bij hun collega's, ook bij jongeren."

## Bereiden vormingsdiensten zich erop voor dat digitale militantenvorming een blijver wordt?

"Ja, al blijven we echt voorstander van het fysieke contact met onze deelnemers. We zijn bezig met onze planning voor het komende jaar en bekijken wat we 'blended' kunnen organiseren: een combinatie van fysiek en digitaal leren, waarbij we goed afwegen welke inhoud zich best in welke vorm aandient. Bij die keuze betrekken we uiteraard ook vakbondssecretarissen en militanten. Maar het is een feit: de trein is vertrokken en we blijven erop."

| An-Sofie Bessemans |

## "Cursus met grote brok theorie kan perfect digitaal"

**Magd Aernouts** is verzorgende bij Ferm Thuiszorg. Ze vertegenwoordigt haar collega's in het Comité PB, de ondernemingsraad en de vakbondsafvaardiging.

"Mijn eerste vorming op afstand was een cursus om de kennis over het Comité PB op te frissen. Het ging voor mij, want online vergaderen doen we in onze onderneming al een tijdje, ook met de werkgever. Een kleine groep afgevaardigden vergadert dan in de vergaderzaal, de rest volgt mee via Teams. De betrokkenheid is anders: digitaal hou je je tussenkomsten beperkt en ben je sneller geneigd om meegaand te zijn, om het vergaderen vlotter te laten verlopen. Terwijl we anders wel sterke standpunten innemen. Ook contact met leden of nieuwe leden heb ik liever eerst face to face dan digitaal, al is dat niet makkelijk omdat we altijd op ons eentje werken bij de cliënt thuis. Ik ben liever ook voorzichtig met wat ik mail, om verkeerde interpretaties te vermijden. Vorming digitaal kan ik wel aanraden onder deze corona-omstandigheden of zelfs in de toekomst als de maatregelen verdwijnen. Toch zeker voor bepaalde inhoud. Een cursus met een grote brok theorie kan perfect digitaal."



Magd Aernouts: "Digitaal hou je je tussenkomsten beperkt."

## "Nog wat wennen"

**Hendrik Vancoppenolle** werkt bij Greenyard Frozen als onthaalcoördinator en zorgt er ook voor de persoonlijke beschermingsmiddelen. In februari volgde hij digitale vorming.

"Digitale vorming... Mijn eerste reactie was 'Oei'. Ik ben al wat ouder en niet zo mee met moderne technieken. Onze kernvergaderingen zijn nog altijd fysiek, maar worden wel beperkt. We houden sterk rekening met de gezondheidsmaatregelen. Maar ik probeer wel alle vorming te volgen waar ik mensen op de vloer mee kan helpen, want ze hebben ons verkozen. Tijdens de online sessie bleek ik niet de enige met wat plankenkoorts. Sommige mensen zijn ook wat bedeesd om het woord te nemen en alle aandacht op het scherm te krijgen, je sleept elkaar niet zo makkelijk mee als in een gesprek waar je elkaar oog in oog ziet. Een digitale cursus is meer eenrichtingsverkeer. Je mist ook de gesprekken in de pauze of na een fysieke vergadering waar je anders veel van opsteekt. Dat je je niet hoeft te verplaatsen, weegt voor mij niet op tegen de nadelen. De voordelen zijn vooral voor het ACV, want er zijn geen kosten voor middagmalen of vervoer. Over de inhoud niets dan goeds, en de lesgever was prima voorbereid. Misschien is het ook een kwestie van wennen, zo veel digitale vorming heb ik nog niet gevolgd."



Hendrik Vancoppenolle: "Tijdens de online sessie bleek ik niet de enige met wat plankenkoorts."



# Hoe ziet een **ideaal Vlaanderen** eruit in 2030?

Dat is de hamvraag van het Vlaams ACV-congres op 24 en 25 maart 2022. En het antwoord? Dat komt van jou! Wat kan er volgens jou beter? Wat ontbreekt er voor een beter Vlaanderen? Lanceer jouw idee, suggestie, voorstel of droom op ons platform <https://jouwidee.optocht2030.be>.



Militanten, leden, maar ook niet-leden kunnen hun inbreng doen over alles waarvan zij vinden dat het Vlaams ACV ermee aan de slag kan en moet gaan. Je kan individueel een voorstel indienen, maar je kan ook met je militantenkern of vriendengroep een gezamenlijke droom formuleren. Elk respectvol voorstel dat zorgt voor een betere toekomst is welkom!

## Ideeën welkom over alle thema's die tot de Vlaamse bevoegdheden behoren

Die voorstellen kunnen gaan over alle thema's die tot de Vlaamse bevoegdheden vallen. In grote lijnen betekent dat voorstellen over werk en sociale economie, zorg en welzijn, armoede, economie, innovatie en digitalisering, onderwijs en levenslang leren, samenleving en diversiteit, democratie en rechtvaardigheid, energie en klimaat, wonen en ruimtelijke ordening, mobiliteit, ... Heb je nog een ander voorstel

dat niet meteen onder een van de vorige thema's past, bijvoorbeeld omdat het meer te maken heeft met andere overheden dan de Vlaamse overheid, dan kan je het ook kwijt.

Bezorg ons je idee of reageer op geformuleerde ideeën: <https://jouwidee.optocht2030.be> Inspiratie nodig? Lees op de website de getuigenissen en voorstellen die we reeds verzamelden van (bekende en minder bekende) personen, militanten en experts. Op de volgende bladzijde kan je alvast de getuigenis en voorstellen lezen van Elke Plovie. Andere blikverruimende getuigenissen volgen in volgende nummers.

## Wat gebeurt er met jouw idee?

- Tot eind juni verzamelen we jullie voorstellen.
- Vanaf juli maken we een selectie met onze vaste vertegenwoordiging van leden en militanten in het

Vlaams ACV. We bekijken welke ideeën we in congresstandpunten kunnen gieten en waarover we zullen discussiëren. Alle waardevolle ideeën die niet op het congres aan bod kunnen komen, zijn zeker niet verloren en geven we door aan andere instanties of fora.

- Tijdens het congres zetten we de beste voorstellen op de agenda en gaan we het debat aan. Aan de hand van workshops en gesprekken gaan we met elkaar in gesprek over jullie voorstellen voor een beter Vlaanderen.
- Na het congres werken we de thema's verder uit tot standpunten waar we de werking van het Vlaams ACV de volgende jaren op baseren.

| PVL |



A portrait of a woman with dark hair, wearing a blue denim jacket over a brown and black patterned top. She is standing in front of a dark brick wall. In the top right corner, there are white thought bubble icons.

**Elke Plovie**

# “Een beter Vlaanderen is een inclusiever Vlaanderen”

**Elke Plovie is pedagoge en docent burgerschap en participatie. Maar haar engagement reikt verder dan haar onderzoekswerk. In allerlei lokale organisaties denkt ze mee om de praktijk op het veld te verbeteren. “De rol van de vakbond, buurtcomités, ouderraden, jeugdbewegingen, armoedeorganisaties enz. in democratische stappen naar vooruitgang is cruciaal. Allemaal brengen ze mensen en groepen samen die anders geen contact hebben. Zo ontstaat verbinding, of alvast de kans daartoe.”**

# De droom van Elke

## **Hoe ziet een beter Vlaanderen er voor jou uit?**

“Een beter Vlaanderen is een inclusiever Vlaanderen. Als we onze maatschappij laten definiëren door diegenen die niet kwetsbaar, zorgbehoevend, werkzoekend, etc. zijn of gediscrimineerd worden, maar enkel door diegenen die op dat moment geen problemen ondervinden, werken we niet aan een inclusieve samenleving. Kwetsbare of minder zichtbare groepen moeten een volwaardige plaats hebben. Gedaan met het voortdurend spreken over wij en zij, over zij die zich meer moeten inspannen om normen te halen die anderen hebben opgesteld. Dit doet de werkelijkheid oneer aan.”

## **Wat is er volgens jou nodig om dat beter Vlaanderen te bereiken?**

“Het beleid moet participatiever en het sociale perspectief moet vooropstaan. Ieders stem moet erin klinken. Dat kan ook via tussenpersonen. Sociaal werkers bijvoorbeeld. Zij zijn vaak haast onzichtbaar aanwezig en krijgen niet altijd voldoende kansen of speelruimte. Onze samenleving behandelt mensen die zorg nodig hebben, maar betreft hen amper. In organisaties ligt de nadruk vaak op mensen ondersteunen, eerder dan op machtsrelaties in kaart brengen en aanvechten.

We moeten kwetsbaarheid zichtbaar en bespreekbaar maken. De media spelen hierin ook een belangrijke rol. Denk aan de pakkende persoonlijke getuigenis van journaliste Goedele Devroy over de realiteit van een kind

dat zorg nodig heeft in een instelling of de reeks van Phara de Aguirre over vluchtelingen die hier zijn beland, maar ook aan projecten die bijvoorbeeld jongeren en kunstenaars verbinden.

Door verhalen te vertellen veranderen cijfers en vooroordelen in mensen en

---

**“Het beleid moet participatiever en het sociale perspectief moet vooropstaan.”**

---

ontmoet het brede publiek een stuk van de werkelijkheid dat anders misschien buiten hun zicht blijft. Zichtbaarheid geeft kans tot ontmoeting en verbinding.”

## **Welke rol zie je voor het ACV?**

“Het ACV is een partner die verandering mee democratisch vormgeeft en mensen verbindt. De vakbond vertegenwoordigt ook werknemers die door anderen dreigen vergeten te worden. De verhalen en belangen van mensen naar buiten brengen over hun werksituatie, maar ook breder, is belangrijk basiswerk. Ik zie een topprioriteit in de arbeidsstatuten verbeteren. Veel jonge werknemers belanden in flexwerk, opeenvolgende interimjobs en dergelijke. We moeten komaf maken met statuten die mensen onwaardig zijn. Ook al is dat federale materie, toch verwacht ik meer solidariteit van het Vlaamse bestuursniveau. Gedegen regelgeving en sociale bescherming zijn nodig.”



## **Deel jouw droom**

Hoe ziet een ideaal Vlaanderen eruit in 2030? Dat is de hamvraag van ons Vlaams ACV-congres op 24 en 25 maart 2022. Wat kan volgens jou beter?

Deel jouw droom op ons platform

<https://jouwidee.optocht2030.be>

# Coronamaatregelen discrimineren hoog tijd om zorgarbeid te herwaarderen

**"We zitten allemaal in dezelfde storm, maar niet in hetzelfde schuitje": een veelgehoorde uitspraak tijdens deze pandemie. Het virus discrimineert niet: iedereen kan besmet worden. De genomen maatregelen om de pandemie in te dijken doen dat wel. De COVID-19-pandemie versterkt bestaande ongelijkheden. Vrouwen en minderheden worden harder getroffen. De feiten op een rijtje.**

## Minder gezondheidszorg, meer geweld

Tijdens de crisis werd en wordt de niet dringende gezondheidszorg in vele landen opgeschort. Vrouwen en meisjes hebben zo minder toegang tot anti-conceptie, wat leidt tot meer ongewenste (tiener)zwangerschappen. COVID-19 veroorzaakt een onderbezetting bij de kraamzorg, angst om te bevallen in een ziekenhuis of de onmogelijkheid om daar te geraken, met meer moedersterfte tot gevolg. En overal ter wereld zien we een zeer onrustwekkende stijging van geweld op vrouwen.

## Recht op sociale bescherming

Wereldwijd werken 740 miljoen vrouwen in de informele economie: o.a. als

straatverkoper of als huishoudhulp. Zij hebben geen toegang tot sociale bescherming. De COVID-19-maatregelen duwen hen in de armoede, want geen werk betekent geen inkomen.

Daarnaast werken vrouwen ook meer in preciaire arbeidssituaties en in sectoren waar de crisis hard heeft toegeslagen. Denk maar aan de kledingarbeidsters in Bangladesh die van de ene dag op de andere hun werk (en inkomen) verliezen, net als de vrouwen die in de toeristische industrie werken in de Dominicaanse Republiek of Nepal. Zonder vervangingsinkomen belanden zo vele gezinnen van vandaag op morgen in de armoede. Alleen een structureel systeem van sociale bescherming, met leefbare vervangingsinkomens, kan hiervoor soelaas bieden.

## Zorgarbeid herwaarderen ...

70 procent van de zorgverleners zijn vrouwen, zij stonden en staan dus in de frontlinie. Al jaren gaat de gezondheidssector gebukt onder een tekort aan investeringen, met een tekort aan personeel en slechte werkomstandigheden tot gevolg. "We geven een applaus uit solidariteit en we prijzen vanuit onze ramen en balkons hun geweldige daden.", zegt Sharon Burrow, topvrouw van het Internationaal Vakverbond, "Maar we moeten vaststellen dat de wereld hen een eerlijk loon verschuldigd is". De behoefte aan zorgarbeid zal toenemen – denk maar aan de vergrijzing. Daarom moeten we dit momentum aangrijpen om te pleiten voor structurele investeringen in een sterke openbare zorgsector.

## ... en onbetaalde zorgarbeid herverdelen

Volgens het Oxfamrapport *Time to care* (2019), nog opgesteld vóór de pandemie, besteden meisjes en vrouwen elke dag 12,5 miljard uren aan onbetaald zorgwerk. Op die manier leveren ze jaarlijks een onzichtbare bijdrage van 10,8 biljoen dollar aan de wereld-economie. Tijdens de pandemie is de druk van die onbetaalde zorgarbeid op de schouders van vrouwen nog toegenomen – met kinderen thuis, meer zieken te verzorgen of zorg voor ouderen. Investeren in sterke publieke diensten (in de kinderopvang, de bejaarden- en gehandicaptenzorg,...) kan zeker de druk van de ketel verminderen, net als een evenwichtigere verdeling van de taken binnen gezinnen.

COVID-19 legt pijnlijk bloot wat er al veel langer speelt. Deze crisis moeten we aangrijpen om zorgarbeid te herwaarderen. De zorgsector verdient meer dan een dagelijks applaus.

| Klaar Degroote  
& Annemie Janssens (WSM) |

*De COVID-19-pandemie versterkt bestaande ongelijkheden. Vrouwen en minderheden worden harder getroffen. Foto van Haïtiaanse migranten die in de Dominicaanse Republiek gezondheidszorg krijgen van Moschta, een WSM-partner.*





Elk jaar staat de Internationale Vrouwendag in het teken van strijdbaarheid en solidariteit van vrouwen overal ter wereld. Pre-coronafoto.

## “Ons gevecht is het waard”

**8 maart was het Internationale Vrouwendag, een dag in het teken van strijdbaarheid en solidariteit van vrouwen overal ter wereld. Die dag werd gestaakt, geprotesteerd en actie gevoerd. De pandemie heeft vrouwen extra getroffen, maar hun verbondenheid is alleen maar toegenomen. Zelfs over de landsgrenzen heen. Wij spraken met Ingrid Mulamba uit Congo, Alexandra Arguedas uit Costa Rica en Lut Cromphout uit België.**

### Heeft COVID-19 een grote impact in je omgeving?

**Ingrid:** “Absoluut. De Congolese regering legt maatregelen op – het sluiten van scholen, een avondklok, dragen van maskers ... - maar er zijn geen steunmaatregelen of vervangingsinkomens. Daardoor belanden enorm veel mensen in armoede.”

**Alexandra:** “De toeristische sector, waar in Costa Rica de meeste mensen in werken, is helemaal in mekaar gestuikt. Een drama voor heel veel gezinnen.”

**Lut:** “Uiteraard heeft de gezondheids-crisis een grote impact op het werken in het ziekenhuis. In het begin voelden wij ons heel erg gesteund door de warme solidariteit. Nu, één jaar later, lijkt de economie weer te gaan primen boven de zorg. Het afgelopen jaar hebben we heel wat meegemaakt. In de beginfase kende niemand de pathologie, was er onvoldoende beschermend materiaal en moest heel de bestaande

ziekenhuisorganisatie omgegooid worden. Werknemers moesten zich dus heel flexibel opstellen, bijvoorbeeld bij de uurroosters. Het werken in de COVID-19-uitrusting is heel zwaar en vermoeiend. COVID-19 kwam ook laat toe in ons ziekenhuis. We hadden het ziekenhuis al helemaal gereorganiseerd, maar de patiënten bleven in het begin weg, waardoor veel collega's tegen hun wil thuis werden gezet.”

### Is de impact verschillend voor mannen en vrouwen? Zijn er specifieke groepen vrouwen die meer getroffen worden dan anderen?

**Lut:** “Ja, er is zeker een specifieke impact voor vrouwen en dat heeft alles

“Door de pandemie zijn de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen nog meer uitgesproken.”  
Ingrid Mulamba

te maken met de hardnekkig overheersende stereotype rollenpatronen. Het is nog steeds zo dat moeders de grootste zorg voor de kinderen opnemen. Een grote flexibiliteit in het ziekenhuis combineren met kinderen thuis is geen sinecure. En dan zijn er groepen die in een ziekenhuis dikwijls over het hoofd gezien worden: de ondersteunende



### Bio Ingrid Mulamba

- Woont in buitenwijk Kinshasa, hoofdstad RDC
- Professor sociologie aan de universiteit van Kinshasa
- Onderzoeker bij Chaire de la Dynamique Sociale
- Raadgever voor heel wat vrouwenorganisaties

diensten, zoals de poets- en technische diensten. Aan hen wordt meestal minder aandacht besteed. Nochtans voelen zij ook de effecten van heel deze crisis.”

**Alexandra:** “Vrouwen hebben zwaar te lijden onder de pandemie. De ‘gelukkigen’ kunnen thuiswerken, maar nemen dan het grootste deel van de huishoudelijke taken op zich. In de sectoren die het meest getroffen zijn, werken voornamelijk vrouwen: huishoudelijk werk bij families, handel en toerisme. Een groot deel werd ontslagen of contracten zijn tijdelijk opgeschort. En diegenen die in de informele sector werken hebben plots veel minder of geen inkomen. Veel van die vrouwen proberen nu de eindjes aan mekaar te knopen door maaltijden of mondklappers te verkopen.”

**Ingrid:** “Door de pandemie zijn de bestaande ongelijkheden tussen mannen en vrouwen nog meer uitgesproken. Zo heeft een groot deel van de *domestic workers*, vrouwen die bij families het huishouden runnen, hun baan verloren door de lockdownmaatregelen. Velen van hen verkopen nu op straat mondklappers, waterzakken, maaltijden ... . Zij hebben geen sociale zekerheid! Gelukkig kunnen ze wel rekenen op onderlinge solidariteit.”

### Kan je wat meer vertellen over die ‘solidariteit’ waarop informele werkers kunnen rekenen?

**Ingrid:** “Een voorbeeld zijn de *malewistes*: vrouwen die straatrestaurants uitbaten, zeg maar de informele volkscafé van Kinshasa. Doordat ze in de informele sector werken hebben ze geen toegang tot officiële sociale bescherming. Maar elke vrouw draagt bij aan een soort spaarpot waarmee ze elkaar steunen in tijden van nood. Die pot komt nu van pas, want door de lockdownmaatregelen vallen veel *malewistes* zonder inkomen. In Congo

“We zitten allemaal in hetzelfde schuitje, maar we reizen in verschillende klassen.”

Alexandra Arquedas



### Bio Alexandra Arquedas

- Woont in de provincie Heredia, Costa Rica
- Diploma maatschappelijk werker aan de universiteit van Alcalá, Madrid, Spanje
- Werkt bij WSM vanuit Costa Rica
- Daarvoor programma-medewerker gendergelijkheid in de Latijns-Amerikaanse vakbondskoepel CSA

maakt de ziekte vooral slachtoffers onder expats en personen die vaak in Europa zijn, in de hogere klassen. De indijkingsmaatregelen treffen vooral arme mensen.”

**Alexandra:** “De organisatie *Vrouwen voor Costa Rica* heeft concrete voorstellen gedaan om vrouwen in precaire situaties te ondersteunen. Eén voorstel is om het werk van huishoudpersoneel op te nemen in sociale economieprojecten, gefinancierd door de overheid.”

### Welke rol heeft de vakbond gespeeld?

**Lut:** “In het begin was er in het ziekenhuis weinig aandacht om ons te betrek-

ken. Na aandringen konden we onze bezorgdheden van op de werkvloer doorgeven. Er wordt een grote flexibiliteit gevraagd van ons. Als ondernemingsraad gingen we in gesprek met de werkgever om zoveel mogelijk regemaat en structuur te creëren. Er werd ook een blog opgestart, waarin medewerkers continu de stand van zaken in het ziekenhuis meekregen, bijvoorbeeld het aantal COVID-19-patiënten. Door mensen goed te informeren kan je ook wat rust brengen. Het was voor ons ook belangrijk om acties van andere sectoren te steunen, bijvoorbeeld de mondklapperplicht die gevraagd werd in de distributiesector. We kwamen met de zorgsector in juni op straat, want actievoeren was echt nodig. Bij ons in het ziekenhuis was de actiebereidheid heel groot, bijna iedereen deed mee. We hebben ook een historisch sociaal akkoord kunnen afsluiten! Met daarin zowel een loonsverhoging als bijkomende aanwervingen. Daarmee is alles nog niet opgelost maar het is een stevige stap in de goede richting.”

**Alexandra:** “In Costa Rica is de vakbeweging voornamelijk in de overheidssector actief. We hebben echt veel vooruitgang geboekt bij de mobilisatie van vrouwelijke vakbondsleden! En er zijn ook meer vrouwen in besluitvormingsorganen van de vakbonden. Wat maakt dat er ook gewoon meer aandacht is voor de situatie van vrouwelijke werknemers en hun specifieke rechten. Er is nog een lange weg te gaan, maar toch hebben we al veel opgebouwd en zijn we samen sterker geworden. De mensen die het meest geraakt zijn door de crisis zijn jammer genoeg niet aangesloten bij een vakbond. Dat zijn heel dikwijls vrouwen – vaak migranten – omdat ze oververtegenwoordigd zijn in de meest precaire en informele beroepen. Denk maar aan plattelandsarbeiders en huishoudpersoneel. Ook vrouwenbewegingen heb-

ben op tafel geklopt en aandacht gevraagd voor gendergelijkheid in de maatregelen.”

**Waar lag de focus op tijdens de Internationale Vrouwendag van 8 maart? Waren er acties tijdens deze pandemie?**

**Ingrid:** “Sociale bewegingen die werken met vrouwen en meisjes wezen op de versterkte genderongelijkheden door de pandemie, die de armoede en onzekerheid van velen nog groter maakt, zeker als de overheid geen ondersteuning biedt.”

**Alexandra:** “In Costa Rica waren er geen grote mobilisaties of andere acties, omdat die nog altijd niet zijn toegestaan door de pandemie. Er waren wel enkele digitale fora over onderwerpen zoals leiderschap van vrouwen in tijden van crisis en geweld in de wereld van het werk.”

**Lut:** “‘Gelijkheid is geen kansspel’ is de slogan van de ACV-campagne dit jaar. Daarmee wil de vakbond werknemers bewust maken van de gevolgen van loopbaankeuzes voor hun economische en financiële zelfredzaamheid.”

**Als jij zou kunnen beslissen, wat is dan de eerste maatregel die je zou nemen om gendergelijkheid te bevorderen?**

**Lut:** “Ik zou zonder twijfel gaan voor een algemene arbeidsduurvermindering, waarom geen dertigurenweek? Ik merk nu dat veel van mijn collega’s alle tijdscredieten uitputten en nadien dan toch voor deeltijds kiezen omwille van de combinatie met hun zorgtaken thuis. Een algemene arbeidsduurvermindering (voor mannen en vrouwen) kan daar een oplossing voor zijn.”

**Ingrid:** “Een moeilijke vraag, er is geen simpel antwoord omdat veel discriminatie gebeurt door hardnekkige cultureel bepaalde rollenpatronen. Als ik kon kiezen, zou ik een maatregel van

**Ik zou gaan voor een algemene arbeidsduurvermindering, waarom geen dertigurenweek?**

Lut Cromphout



**Bio Lut Cromphout**

- Verpleegkundige in het Jan Portaelsziekenhuis Vilvoorde
- Maakt deel uit van het mobiele team en wordt ingezet waar nodig
- ACV-militant en secretaris ondernemingsraad ziekenhuis
- Verkozen voorzitter ACV PULS

positieve discriminatie durven nemen: gratis hoger en universitair onderwijs voor vrouwen en meisjes. En daarnaast ook ngo’s en verenigingen aanmoedigen om vorming te organiseren, zodat vrouwen zien dat ze in staat zijn dezelfde functies te vervullen als mannen en er ook op durven te solliciteren.”

**Alexandra:** “Ik vind het heel belangrijk dat erkend wordt dat de effecten van de COVID-19-crisis anders zijn voor vrouwen dan voor mannen. Het is niet enkel een gezondheids crisis, maar ook een sociale en economische crisis. Er moet ook bijzondere aandacht gaan naar kwetsbare groepen vrouwen die

het zwaarst door deze crisis getroffen zijn. Veel van hen zijn migranten. Ik zou het genderperspectief integreren in de preventie-, herstel-, en sociale en economische beschermingsmaatregelen.”

**Heb je een wens of toekomstboodschap voor iedereen die op de barricades staat en opkomt voor gendergelijkheid in deze uitdagende tijden?**

**Ingrid:** “Ik wil iedereen aanmoedigen om niet op te geven, ook al blijft gelijkheid vaak theoretisch. We worden niet intelligent geboren, we worden dat door ons contact met anderen en aanmoediging van anderen. We moeten andere vrouwen aanmoedigen, vergezellen en raadgeven. Het is een cliché, maar alles begint bij elkaar optillen. We zullen de wereld veranderen, samen met de mannen.”

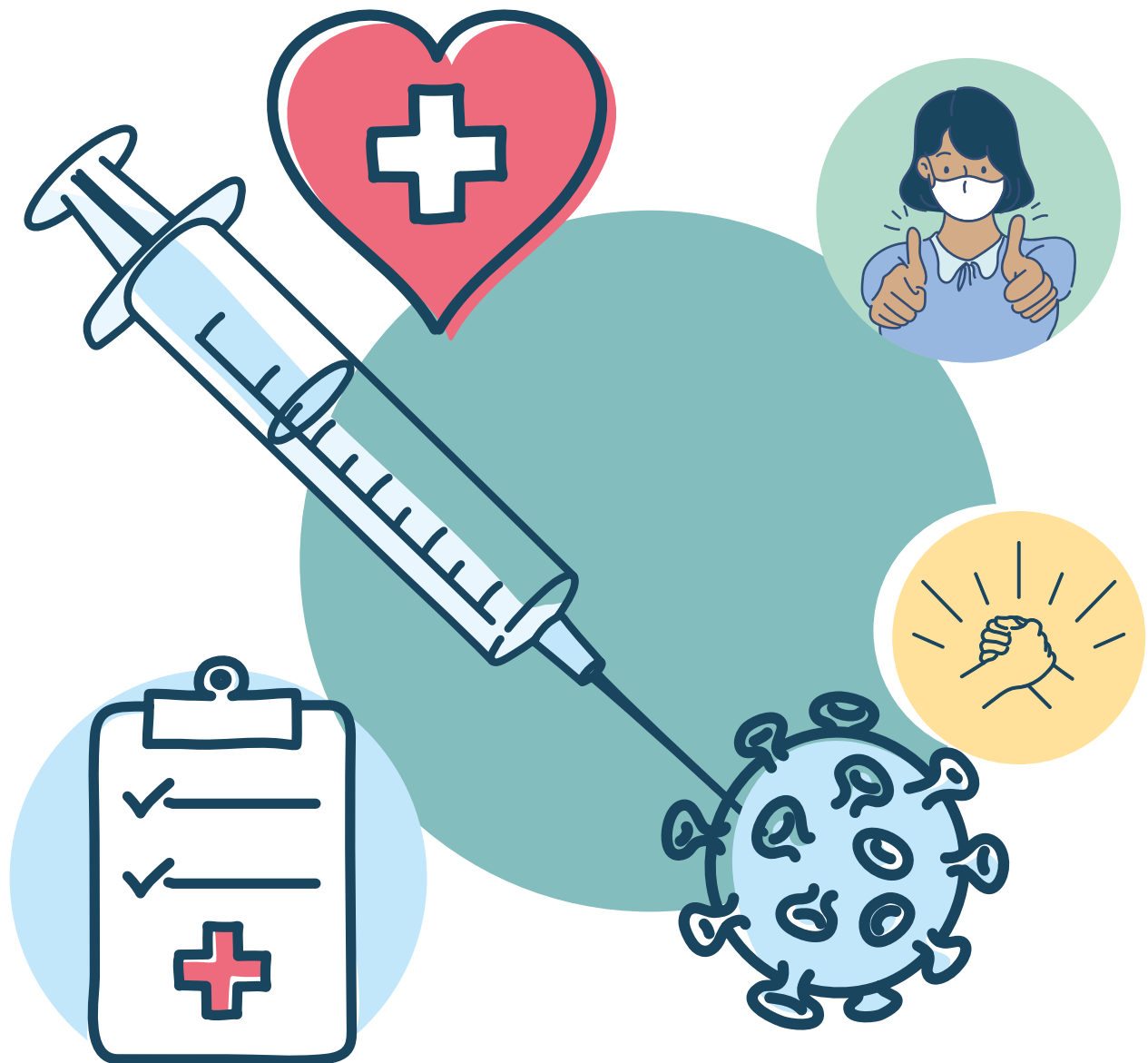
**Lut:** “Volg je hart en weet dat je er niet alleen voor staat. Kijk naar de positieve resultaten van de actie: verandering is mogelijk, al gaan er soms meerdere generaties overheen.”

**Alexandra:** “Als we terugblikken, zien we dat we al veel bereikt hebben. Maar er is nog veel te doen. In deze periode hebben we gezien hoe onze rechten achteruit zijn gegaan. We zitten allemaal in hetzelfde schuitje, maar we reizen in verschillende klassen. We moeten altijd en overal samen strijden. Want wat ik voor mezelf wil, is hetzelfde als voor elke andere vrouw. Solidariteit en empathie zijn essentieel, zodat we op een dag samen kunnen zeggen: ons gevecht was het waard!”

| Tekst en interviews: Klaar Degroote en Annemie Janssens (WSM) |

# SAMEN TEGEN CORONA SAMEN VOOR VACCINATIE

WERKGEVERS EN VAKBONDEN ONDERSTEUNEN  
DE VACCINATIECAMPAGNE



Meer informatie op [werk.belgie.be](https://werk.belgie.be)