

# Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 10 april 2021 / Nr. 942



#werknemersverdiene respect  
[www.radiosyndical.be](http://www.radiosyndical.be)



7-8

**Covid-19-testen**  
Thuis en op het werk

12-13

**WK-voetbal Qatar**  
Meer dan 6.500 doden  
op 10 jaar

2-3

**[www.radiosyndical.be](http://www.radiosyndical.be)**  
Stakerspost voor een  
volwaardig  
interprofessioneel  
akkoord





## inhoud

- 2-3 TIJD VOOR ECHTE WAARDERING!
- 4-5 CORONA; VAN KOUDE DOUCHE NAAR IJSEMMEER
- 6-7 GEEN BELET MEER VOOR HET KLEIN VERLET: HET PRIKVERLOF VOOR DE GROTE PRIKACTIE EINDELIJK GEREGELD
- 8-9 COVID-19-TESTEN THUIS EN OP HET WERK
- 10 ARBEIDSDUUR: VERSCHILLENDE CONTRACTEN SAMENTELLEN
- 11-11 EUROPA ZET LIDSTATEN AAN LOONKLOOF M/V TE DICHTEN
- 12-13 WK-VOETBAL IN QATAR; EEN FEEST MET EEN ZWARTE RAND
- 14-15 AGENDA OR EN COMITE PB MEI
- 15 ACV VOERT ACTIE ROND PREVENTIE PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK
- 16-17 OP-TOCHT 2030; GETUIGENIS DIRK DE SWERT
- 18-19 OP-TOCHT 2030; GETUIGENIS KATRIEN QUAEGBEUR
- 20 KEN JE RECHTEN; ACTIE VOOR BETERE COMBINATIE WERK-PRIVE



Fotomedley 29 maart. De oproep was om vooral vanuit 'je kot te staken'. In ondernemingen waar werknemers fysiek aanwezig zijn (zoals Audi op de foto) en op bouwerven waren er wel stakingspiketten. De voorbije dagen waren ook vele militanten de baan op om 'De loonkrant' te bussen. Rechtsboven opname voor het VRT Journaal, met Marc Leemans. En hieronder de 'camionettenactie' van ACV-CSC METEA. Respect voor jullie engagement!

## 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

**Foto cover:** Marsell

**Vormgeving:** Gevaert Graphics

**Druk:** Drukkerij 't Hooft

**Verantw. uitgever:** Dominique Leyon





Op 29 maart kan je ook afstemmen op [www.radiosyndical.be](http://www.radiosyndical.be) voor drie uur live online radio van ACV en ABVV samen met CirQ. Radio Syndical wilde alle werknemers en actievoerders die (vanuit 'hun kot') staken een hart onder de riem steken met muziek, entertainment en getuigenissen uit het werkveld van Tongeren tot Roeselare. Als je het gemist hebt, kan je de uitzending nog herbeluisteren via [www.radiosyndical.be](http://www.radiosyndical.be)

# Werknemers verdienen respect

**De actiedag van maandag 29 maart was een succes. Ondanks de coronamaatregelen waren er in heel het land creatieve acties. We deelden een miljoen loonkranten uit. Velen staakten en stonden piket. We maakten Radio Syndical. De actiedag was een duidelijk signaal aan de werkgevers en de regering: we willen betere lonen en arbeidsvoorwaarden.**

## Loonnormwet aan herziening toe

De onderhandelingen om tot een interprofessioneel akkoord te komen verlopen uiterst moeilijk. Het grootste probleem is de zeer kleine loonmarge van 0,4%. Dat is een zeer schamele waardering voor de grote inspanningen van werknemers in zeer moeilijke omstandigheden. Zeker in sectoren die goed boerden de afgelopen maanden. De loonnormwet die deze loonmarge vastlegt zit vol sjoemelsoftware en moet dus worden herzien. Bovendien is het minimumloon, dat al 14 jaar niet werd verhoogd, aan een serieuze inhaaloperatie toe.

## Uitkeringsgerechtigden gegijzeld door werkgeversorganisaties

Daar komt nog bovenop dat gepensioneerden, zieken en (tijdelijk) werklozen worden gegijzeld door de werkgeversor-

ganisaties. Er is 625 miljoen euro uitgetrokken voor de verhoging van deze vervangingsinkomens en iets meer dan 88 miljoen euro voor sociale bijstand (het leefloon bijvoorbeeld dat door het OCMW wordt betaald). Dit is de 'welvaarsenveloppe'. We willen dat dit budget prioritair ingezet wordt voor de verhoging van de laagste uitkeringen, om armoede zo goed mogelijk te bestrijden. De werkgeversorganisaties weigeren nog altijd hierover een akkoord te sluiten, hoewel de uiterste bij wet vastgelegde datum daarvoor 15 september 2020 (!) was. Ze willen de verbeteringen voor gepensioneerden, zieken en werklozen gebruiken als pasmunt in de onderhandelingen over loonopslag.

## Goede akkoorden nodig over landingsbanen en SWT

De corona-epidemie heeft ook een aantal bedrijven in problemen gebracht. Om te vermijden dat dit uitmond in

sociale bloedbaden, is het belangrijk dat we goede akkoorden over landingsbanen en SWT kunnen sluiten.

In onze contacten met de regering en de werkgevers blijven wij deze drie prioriteiten – een echte indicatieve loonmarge, snelle akkoorden over verbeteringen van sociale uitkeringen en over landingsbanen en SWT – verdedigen. Het ACV is zoals steeds bereid zijn verantwoordelijkheid te nemen, maar natuurlijk altijd binnen het mandaat dat de Algemene Raad vastlegde. En als het nodig is zullen we de stem van alle werknemers ook op andere manieren laten horen. We houden je op de hoogte van het verdere verloop van de onderhandelingen.

| David Vanbellinghen |





# Van koude douche naar ijsemmer

**De vorige Vakbeweging was net op weg naar de drukker toen het Overlegcomité – op 24 maart vervroegd samengeroepen – besliste de sanitaire maatregelen aanzienlijk te verstrengen. In één beweging kwamen een aantal aangekondigde sociaaleconomische coronamaatregelen uit de pijplijn.**

## Paaspauze

Dat die verstrengingen er moesten komen, dat was zonneklaar. Al kwamen ze twee dagen vroeger dan verwacht én strenger dan verwacht. Niet in het minst voor het onderwijs. Alleen het kleuteronderwijs moest open blijven, om het gezicht te redden van Vlaams minister van Onderwijs Weyts (N-VA). Al duurde dat maar één dag, ook onder druk van de onderwijscentrales. Om het gezicht van alle regeringen te redden mocht het ook geen derde lockdown worden genoemd, dus werd het een “paaspauze”, naar het voorbeeld van de Duitse *Osterruhe* (daar overigens snel afgevoerd). Al blijft het een *ice bucket*, een ijsemmer. En nu maar bibberend hopen dat de besmettings-, ziekenhuis- en uitvaartcijfers onder controle blijven. En dat de vaccinatie niet verstoord wordt door – naargelang – beleidsmatige onkunde, vaccinrees, productieproblemen, hebzucht van de private prikproducten, de vaccinoorlog met het Verenigd Koninkrijk en mogelijke weerstand van sommige werkgevers.

## Prikverlof eindelijk gestemd

Het recht op verlof om zich naar het vaccinatiecentrum te begeven is er eindelijk. Voor de werknemers, met inbegrip van het overheidspersoneel met arbeidsovereenkomst, werd de wet intussen gestemd. Beperkt tot tijd nodig voor de vaccinatie, met behoud van loon en met de bescherming van de privacy. Dat laatste is vooral belangrijk voor de werknemers met verhoogd risico die prioriteit gaan krijgen. De werkgever heeft er immers geen zaken mee dat iemand een gezondheidsrisico heeft. Meer daarover op blz. 6-7.

In de Vlaamse non-profit en de maatwerkbedrijven werd dit aangevuld met een akkoord met de werkgevers dat dit ook zou gelden voor leerlingen en stagiairs die aan het werk zijn.

Ook de meeste ambtenaren zijn nu gedekt door een eigen regeling, dat wist je al. De overheidsbedrijven zijn nu ook gevolgd voor hun statutairen.

## Paaspauzeverlof

Eerst besliste de regering de paaskampen voor kinderen te beperken tot bubblen van 10 in plaats van 25. Dan volgde de sluiting van het lager en secundair onderwijs in de week vóór Pasen. Vervolgens ook de sluiting van het Franstalige kleuteronderwijs. En tot slot de chaos in het Nederlandstalige kleuteronderwijs, met toch nog scholen die openblijven, maar zware morele druk op de ouders om de kleuters thuis te houden. Gevolgd door een oproep aan de ouders om ook weg te blijven van de kinderopvang. Het leidde tot veel wanhoop bij veel werkende ouders met jonge kinderen. Zeker nadat de RVA eerst had aangegeven dat het stelsel van coronawerkloosheid voor opvang van kinderen niet kon gebruikt worden als het kind door de beperking tot 10 niet op paaskamp kon. Met bovenop voor de Goede Week ook nog eens de verwarde toestand voor het kleuteronderwijs en de kinderopvang. Op vraag van parlementair Nahima Lanjri (CD&V) en na positief antwoord van minister van Werk Dermagne (PS) kwam de RVA net voor het ingaan van de paaspauze met een verlossend bericht. Uitzonderlijk mag die coronawerkloosheid ook worden toegepast voor kinderen die niet op paaskamp kunnen. En ook wanneer de ouders

ingaan op de oproep om de kinderen weg te houden van de kleuterschool of de kinderopvang, zelfs als die open blijft.

## Steun voor lege hotelbedden

De wet met verlengde of nieuwe ondersteuningsmaatregelen voor bedrijven wordt normaliter op 31 maart gestemd in het Parlement. De details kreeg je al eerder. Geen van de amendementen die de sociale partners hadden voorgesteld werd aanvaard.

Inmiddels liggen wel amendementen voor om daarin ook de extra loonsubsidies op te nemen voor drie zwaar getroffen sectoren. Over de reissector en de evenementensector hadden we het al eerder. Bij verrassing wordt daar nu ook, zonder enig overleg met de sociale partners, een vermindering van patronale bijdragen aan toegevoegd voor de hotels. Het betreft de werkgevers met als hoofdzakelijke activiteit: hotel, jeugdherberg, jeugdverblijfcentrum, vakantiepark, gîte, uitbating van vakantiewoningen of -appartementen of gastenkamers, vakantieverblijven of kampeerterreinen. De RSZ-vermindering wordt enkel toegestaan wanneer er minstens 60% omzetverlies is. Voor het overige zijn de voorwaarden dezelfde als voor de evenementensector: maximum voor 5 werknemers; die werknemers mogen niet worden ontslagen; aan alle werknemers, met inbegrip van de tijdelijk werklozen, moet dit jaar vijf dagen opleiding worden aangeboden in 2021; en voor dit jaar geen uitbetaling van dividenden, geen inkoop van eigen aandelen, noch bonussen voor bestuurders of leidendevend personeel. Noteer: anders dan in eerdere teksten mogen bonussen voor gewone kaderleden nu wel. Te bewaken door onze militanten in die bedrijven: voor elk van de drie sectoren wordt de werkgever verplicht de werknemers te informeren over de

maatregel en er overleg over te plegen, in het bijzonder over het opleidingsaanbod. Dat gebeurt via de ondernemingsraad. Is die er niet, dan moet de vakbondsafvaardiging worden betrokken. In andere gevallen moeten de werknemers rechtstreeks worden betrokken.

### Beschermingspremie ook voor sluiting na 1 maart?

We zijn het gewend dat de steun voor de werkgevers rapper gaat dan die voor de werknemers. Voor de nieuwe beschermingspremie van maximum 780 euro bruto voor de werknemers in sectoren die op 1 maart op slot waren is het nog even wachten op het uitvoeringsbesluit. Al groeit al de kritiek. Wat met de reissector? De grenzen zijn al een tijd gesloten voor niet-essentiële reizen, met daardoor bij reisbureaus en reisorganisatoren zeer veel tijdelijke werkloosheid. Maar in strikte zijn het geen bedrijven die zijn gesloten. Wat met traiteurs? In strikte zin geen gesloten sector, maar wel veel werkloosheid door het verbod op evenementen? En wat met de kappers en barbiers? Op 1 maart open maar inmiddels opnieuw geschoren? Je krijgt het niet uitgelegd dat de werknemers in die sectoren aan de kant worden geschoven.

### Halve werkloosheid voor dienstenchequers

Voor de dienstenchequers en de chauffeurs en begeleiders van het leerlingvervoer zit de tijdelijke werkloosheid in halve dagen er ook aan te komen. Het is vooral gericht op de huishoudhulp die een post van minstens een halve dag zien wegvallen door quarantaine of ziekte binnen dat huishouden. Die zien het in deze donkere tijden ook niet altijd zitten om dan ter vervanging naar eender welk vreemd huishouden te worden gezonden, zonder het besmettingsrisico

goed te kunnen inschatten. Daarom krijgt de maatregel steun van het ACV. Terwijl het ABVV vierkant tegen was. Dat laatste belette minister van Werk Dermagne (PS) niet er mee door te gaan. De arbeidsrechtelijke basis wordt normaliter op 31 maart gestemd, als amendement op bovenvermelde wet met de steunmaatregelen. Binnen de RVA lag voor advies ook al een ontwerp van besluit voor dat voor die halve dagen zonder loon het recht op een halve uitkering voor tijdelijke werkloosheid garandeert. Wet en KB zullen tezelfdertijd in werking treden, vanaf publicatie in het Staatsblad.

### Telewerkers opnieuw in hun kot

Dermagne speelde al een tijdje met de idee de werkgevers te verplichten het aantal werknemers te registreren die toch naar het bedrijf moeten komen. Met de alarmerende besmettingscijfers kwam dit plots in een stoomversnelling. Zeker nu zelfs de liberalen hun geduld hebben verloren met de bedrijven die lichtzinnig omspringen met het verplichte telewerk en blijven azen op versoepelingen. Terug in uw kot, besliste de regering op 24 maart: zo min mogelijk volk op kantoor. De RSZ moest in zeven haasten een ICT-tool klaarzetten voor registratie. Waarna elke werkgever werd verplicht

voor elke eerste werkdag van de maand, dus te beginnen voor 1 april, aan te geven hoeveel werknemers een functie vervullen die onmogelijk thuis kan worden verricht. Dit zou de controle moeten vergemakkelijken. Al zien we nog niet goed hoe.

Voor de niet-thuiswerkers rolt de regering nu ook een beleid uit voor sneltesten. Meer daarover op blz. 7-8.

### Artistieke steun

Al lang vragen we de minima voor volledig werklozen op te trekken. Omdat niet alle werknemers in deze coronacrisis kunnen terugvallen op tijdelijke werkloosheid. Dit kreeg eindelijk gehoor, maar dan enkel voor kunstenaars. Van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 zou het minimum voor gezinshoofden 1.540,50 euro per maand worden, tegen 1.357,20 euro nu. Voor alleenstaanden en samenwonenden wordt het 1.357,20 euro per maand, tegen 1.111,76, resp. 991,90 euro vandaag. Ook zou er een verlenging komen van de maatregel van vorig jaar om de toegang tot de volledige werkloosheid te vergemakkelijken voor wie in het jaar vóór de eerste lockdown voldoende arbeidsdagen of activiteiten had in de artistieke sector. Die maatregel was eind 2020 gestopt.

| Chris Serroyen |

### Begrotingscontrole en nieuwe steunmaatregelen

Als we dit nummer afwerken is de federale regering nog volop bezig met twee oefeningen die ze vóór Pasen wil afwerken. Enerzijds is er de begrotingscontrole. Dit jaar schuilt daarin weinig gevaar, ondanks het oplopende overheidsstekort door de coronacrisis. Zelfs Europa heeft uit de financiële crisis van 2008 geleerd dat het niet echt bevorderlijk is voor de relance om doldriftig te gaan saneren. Anderzijds wil ze de sanitaire paaspauze koppelen aan een reeks nieuwe sociaaleconomische steunmaatregelen, met naar gewoonte vanuit elke partij wel wat ideetjes. De uitkomst is op het moment dat we goed voor druk geven (1 april) onvoorspelbaar. Meer daarover in een volgende Vakbeweging.



*Je krijgt klein verlet voor de tijd die nodig is om je te laten vaccineren. Dit omvat zowel de tijd in het vaccinatiecentrum als de tijd om je te verplaatsen.*

## Geen belet meer voor het klein verlet: het prikverlof voor de Grote Prikactie eindelijk geregeld

**Het recht op klein verlet houdt in dat de werknemer zonder loonverlies van het werk afwezig mag zijn, wanneer hij zich tijdens de werkuren laat vaccineren tegen het coronavirus. De werknemer heeft nu bij wet dit recht gedurende de tijd die nodig is voor de vaccinatie. Op de website van de FOD WASO vind je verduidelijking. Hier nemen we de essentie over. Voorlopig geldt dit recht tot 31 december 2021. Hopelijk gaat geen verlenging nodig zijn.**

### Voor wie?

De wet is van toepassing op alle werknemers en werkgevers die met elkaar zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst. Onder meer jobstudenten, uitzendkrachten en werknemers die telewerk verrichten vallen daar dus onder. Ook het contractueel personeel van de openbare sector valt onder de regeling van deze wet.

De wet is daarentegen niet van toepassing op vastbenoemde personeelsleden (statutairen). Voor deze categorie van werkenden dienen de diverse bevoegde overheden een regeling uit te werken in het kader van het statuut dat op die personeelsleden van toepassing is. Leerlingen, stagiairs en vrijwilligers vallen evenmin onder deze wet, aangezien zij niet worden tewerkgesteld op grond van een arbeidsover-

eenkomst. Voor deze categorieën is het aan de bevoegde beleidsniveaus om te beslissen of voor hen eventueel een gelijkaardig recht wordt ingevoerd. Voor de Vlaamse non-profit hebben de sociale partners dat zelf geregeld voor de leerlingen en stagiairs.

### Voor welke duur?

De werknemer beschikt over het recht op klein verlet voor de tijd die nodig is om zich te laten vaccineren. Dit omvat zowel de tijd die wordt doorgebracht in het vaccinatiecentrum, als de tijd die nodig is om zich te verplaatsen naar en van de locatie waar de vaccinatie zal plaatsvinden. Indien de verschillende inenting van de werknemer telkens plaatsvinden tijdens de werkuren, wordt het recht op klein verlet toegekend voor elke vereiste injectie.

### Wat moet de werknemer doen?

Indien de vaccinatie van de werknemer plaatsvindt tijdens zijn werkuren en de werknemer daarvoor gebruik wil maken van zijn recht op klein verlet, moet hij de werkgever op voorhand verwittigen van zijn afwezigheid. Hij moet dit zo spoedig mogelijk doen van zodra het tijdstip of tijdslot van de vaccinatie voor hem bekend is. Wanneer het mogelijk is voor de werknemer om zelf het moment van vaccinatie te kiezen, mag er geen druk op hem worden uitgeoefend om de vaccinatie buiten de werkuren te laten plaatsvinden.

### Dient de werknemer enig bewijs voor te leggen?

Alleen als de werkgever hem daarom verzoekt, moet de werknemer bewijzen dat hij zijn recht op klein verlet heeft gebruikt om zich te laten vaccineren. Dit gebeurt door aan de werkgever het document te tonen dat de afspraak bevestigt om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toege-

diend. Als de afspraakbevestiging deze gegevens niet vermeldt, dient in de plaats daarvan de uitnodiging tot vaccinatie te worden voorgelegd aan de werkgever. Het is derhalve niet toegestaan om van de werknemer te verlangen dat hij zijn feitelijke aanwezigheid in een vaccinatiecentrum bewijst.

De werknemer moet de afspraakbevestiging (of desgevallend de uitnodiging tot vaccinatie) enkel tonen aan de werkgever. Het is de werkgever niet toegestaan om onder welke vorm dan ook een kopie van de afspraakbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven, met uitzondering van het tijdstip van de afspraak. Er mag bijgevolg ook niet gevraagd worden om een bewijs via e-mail te bezorgen.

De werkgever mag de informatie die hij aldus te zien krijgt alleen gebruiken met het oog op de organisatie van het werk en het verzorgen van een correcte loonadministratie. Het is de werkgever enkel toegestaan om de afwezigheid van de werknemer te registreren als klein verlet. Omwille van de bescherming van de privacy mag de werkgever niet de reden van het klein verlet vermelden, noch op enige wijze registreren dat de werknemer mogelijks gezondheidsproblemen heeft.

### Hoe wordt het loon voor de afwezige uren berekend?

Het vaccinatieverlof wordt gelijkgesteld met een klein verlet, zoals geregeld in het kader van artikel 30, §1 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Dat betekent dat het loon voor de uren van afwezigheid wordt berekend volgens de wetgeving op de feestdagen. Het loonbehoud wordt dus op dezelfde manier vastgesteld als voor de afwezigheid op een feestdag.

| Chris Serroyen |

© Shutterstock



*Bij werknemers die omwille van hun functie niet kunnen thuiswerken kan enkel de arbeidsarts bepalen welke werknemers getest worden en met welke tests.*

## COVID-19-testen thuis en op het werk

**PCR-testen, speekseltesten, sneltesten, zelftesten, ... wie ziet er door het bos de bomen nog? Wat zijn de gelijkenissen en de verschillen en wie mag deze testen afnemen? Kan alles in de arbeidscontext of zijn bepaalde testen enkel voor de privésfeer? Kan je verplicht worden een test te ondergaan en wie draait op voor de kost van zo'n test? Veel vragen waarop je in dit artikel een antwoord vindt.**

### Welke testen bestaan er?

Bij een **PCR-test** wordt een staal afgenomen met een wisser in je neus of je keel, dat vervolgens naar een labo gaat. De uitslag van de test ontvang je meestal 24 uur later. Een **speekseltest** is ook een vorm van PCR-test. Hierbij wordt een speekselstaal naar het labo gestuurd.

Bij een **sneltest of snelle antigeentest** wordt een staal afgenomen met een neus- of keelwisser, die vervolgens in een vloeistof wordt gedompeld. De vloeistof wordt op een controleapparaatje gedruppeld en na 15 minuten kan je het resultaat aflezen.

Het staal kan afgenomen worden door de geteste persoon zelf of door een andere persoon, zowel bij een PCR-test als bij een sneltest. Wanneer we verder in deze tekst spreken van een **zelftest** dan gaat het over een sneltest waarbij de geteste persoon zelf het staal met een wisser afneemt en het resultaat zelf afleest.



### Welke testen mogen in de arbeidscontext afgenomen worden en onder welke voorwaarden?

Voor alle soorten van testen die in de arbeidscontext worden uitgevoerd zijn de regels identiek en wettelijk vastgelegd. Enkel de arbeidsarts kan bepalen welke werknemers getest worden en met welke tests. Het gaat hier over de werknemers die omwille van hun functie niet kunnen thuiswerken. De staalname gebeurt door de arbeidsarts of één van zijn/haar medewerkers van de preventiedienst of onder hun toezicht. Het staal wordt vervolgens naar het labo gestuurd of ter plaatste door hen geanalyseerd wanneer het een snelttest is. Enkel de werknemer en de arbeidsarts kennen het resultaat van de test. Het handelt hier over medische persoonsgegevens die op geen enkele manier bezorgd mogen worden aan de werkgever. Met toestemming van de werknemer kan de arbeidsarts het resultaat bijvoorbeeld wel bezorgen aan de huisarts.

Zelftests kunnen in de arbeidscontext, maar ook in dit geval moet de privacy

van de werknemer gegarandeerd worden. Het gaat als volgt. De arbeidsarts bestelt de snelttests die hiervoor gebruikt worden en bezorgt de test aan de werknemer. De werknemer krijgt de nodige instructies en wordt door de arbeidsarts gevraagd om de zelftest thuis uit te voeren en het resultaat ervan terug te bezorgen aan de arbeidsarts. Merk op dat in geen geval de werkgever mag beslissen om zelftests in te zetten, deze testen mag bestellen of bezorgen aan de werknemer.

Tot slot is het belangrijk om mee te geven dat alle testen in de arbeidscontext op vrijwillige basis gebeuren. Werknemers kunnen met andere woorden weigeren zichzelf te testen of zich te laten testen. Alle testen in de arbeidscontext mogen bovendien geen kosten meebrengen voor de werknemer.

En, misschien nog het belangrijkste, een teststrategie en de resultaten ervan kunnen nooit een aanleiding zijn om de preventieve maatregelen zoals vermeld in de generieke gids (verplicht telethuiswerk daar waar mogelijk,

social distancing, hygiënemaatregelen, ...) af te bouwen. Zelfs bij een negatief testresultaat kan de werknemer besmet zijn en mogelijk het virus overdragen. Een positief testresultaat wil in elk geval zeggen dat de werknemer in isolatie moet en ook dat de hoogrisicocontacten in quarantaine worden geplaatst.

### Wat dan met tests buiten de arbeidscontext?

De regel blijft, wanneer je ziek bent of je ziek voelt, ga je niet naar het werk en neem je onmiddellijk contact op met je huisarts. Die kan dan beslissen of een test aangewezen is. De overheid creëerde nu ook de mogelijkheid om via de apotheker een zelftest aan te schaffen, die je thuis uitvoert. Bij een positief resultaat van de zelftest neem je contact op met de huisarts. Een contactonderzoeker verwittigt de arbeidsarts wanneer er mogelijk hoogrisicocontacten zijn geweest op het werk. Het staat de werknemer echter ook vrij om bij een positief resultaat rechtstreeks de arbeidsarts op de hoogte te brengen.

Ook hier mag de werkgever de werknemers niet vragen zichzelf te testen voordat het werk wordt aangevat of tijdens de werkuren. De werkgever kan dus op geen enkele manier instructies of richtlijnen geven, laat staan dwang uitoefenen om een dergelijke zelftest uit te voeren of de resultaten ervan mee te delen. Dit is een overtreding van de wetgeving.

Meer gedetailleerde informatie kan je lezen op de website van de FOD WASO via deze link: <https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus>

| Kris Van Eyck |

*Een teststrategie en de resultaten ervan kunnen nooit een aanleiding zijn om de preventieve maatregelen (verplicht telewerk, social distancing, hygiënemaatregelen, ...) af te bouwen.*



© Shutterstock



# Arbeidsduur: verschillende contracten samentellen

**Arbeidstijd is geen rusttijd, schreef het Europese Hof van Justitie in een arrest van 17 maart 2021. Baanbrekend? Het legt de ontbrekende schakel in de toepassing van de arbeidsduurwetgeving voor werknemers die met verschillende contracten bij dezelfde werkgever tewerkgesteld worden.**

## België

De vraag hoe de arbeidsduurgrenzen over verschillende arbeidsovereenkomsten heen moesten worden toegepast, werd in België tot op heden onbeantwoord gelaten. Toezicht Sociale Wetten trad niet op in situaties waarin werknemers na een volledige werkweek nog met een aparte arbeidsovereenkomst in het weekend bij dezelfde werkgever aan de slag gaan. Hetzij via uitzendarbeid, hetzij rechtstreeks met een tweede arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever. Op basis van de individuele arbeidsovereenkomsten was er niets aan de hand luidde de redenering, en bovendien: de werknemer heeft toch zelf beide arbeidsovereenkomsten ondertekend?

Het Hof van Justitie maakt hiermee komaf: de werknemer is vaak de zwakere partij in de arbeidsverhouding en moet via de arbeidsduurreglementering beschermd worden op het vlak van gezondheid en veiligheid. De werknemer kan er niet toe gedwongen worden af te zien van de bescherming die de

arbeidsduurreglementering hem biedt, door verschillende arbeidsovereenkomsten te tekenen met dezelfde werkgever. Cruciaal in de redenering: arbeidstijd is de tijd gedurende dewelke de werknemer ter beschikking staat van zijn werkgever, vrije tijd is de tijd waarover de werknemer vrij kan beschikken om aan ontspanning en dergelijke te wijden. Beide zaken kunnen niet overlappen. Wat arbeidstijd is voor het ene contract is meteen ook arbeidstijd voor het andere contract.

## Bij dezelfde werkgever

Het arrest van het Hof van Justitie gaat over een werknemer die verschillende arbeidsovereenkomsten rechtstreeks met dezelfde werkgever had getekend. In dergelijke gevallen is de conclusie zonder meer duidelijk: de arbeidstijd van de verschillende arbeidsovereenkomsten moet worden samengeteld. Dit leidt er naar Belgisch arbeidsrecht toe dat de overloontoeslagen moeten worden toegepast op beide contracten samen, maar ook dat er inhaalrust zal moeten worden gegeven om ervoor te zorgen dat de werknemer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis niet overschrijdt.

Deze redenering moet ook worden doorgetrokken naar werknemers die via uitzendarbeid nog extra uren presteren bij hun vaste werkgever, bijvoorbeeld in het weekend. De Europese Uitzendrichtlijn stelt immers duidelijk dat uitzendkrachten, ook wat betreft arbeidsduur, op dezelfde manier als vaste werknemers moeten worden behandeld. Een omzeiling van zijn rechtspraak via uitzendarbeid zal het Hof van Justitie nooit toestaan.

Deze uitspraak maakt ook duidelijk dat het ontzeggen van effectieve inhaalrust aan werknemers die met korte contracten stelselmatig 40 uur per week of meer werken, niet langer mogelijk is. Dit geldt voor uitzendkrachten, maar ook voor gelegenheidswerknemers waarbij er nu van werd uitgegaan dat er elke week opnieuw met een schone lei kon worden gewerkt. Ook voor opeenvolgende contracten bij dezelfde werkgever zal het arrest van het Hof van Justitie moeten worden toegepast.

## En daarbuiten?

Op de neteligere vraag wat er gebeurt wanneer een werknemer bij twee totaal verschillende werkgevers samen meer dan voltijds werkt, gaat het Hof van Justitie niet in. Dit blijft voorlopig dus een open vraag, al is België wel verplicht om als lidstaat van de EU een correcte uitvoering te geven aan de Arbeidsduurrichtlijn. Zo hebben we in het verleden reeds geprotesteerd tegen het feit dat de Belgische overheid via flexi-jobs ook werknemers die reeds voltijds werkten, aanmoedigde om meer te werken, zonder inhaalrust en dergelijke te voorzien. Het Hof van Justitie bevestigt nu onze onderliggende redenering, wat de weg vrij maakt voor nieuwe procedures tegen het systeem van de flexi-jobs.

## Conclusie

Wanneer een werknemer met dezelfde werkgever meerdere arbeidsovereenkomsten heeft gesloten, moeten de arbeidsduurgrenzen bijgevolg op de verschillende arbeidsovereenkomsten gezamenlijk worden toegepast. Het Hof van Justitie weigerde overigens in te gaan op de vraag om de gevolgen van dit arrest in de tijd te beperken. Dit arrest kan dus met terugwerkende kracht worden ingeroepen.

| Piet Van den Bergh |

*Het arrest van het Europese Hof van Justitie zal gevolgen hebben voor het Belgische arbeidsrecht (overloontoeslagen, inhaalrust, ...).*



# Europa zet lidstaten aan loonkloof M/V te dichten

**Het verschil in loon tussen vrouwen en mannen bedraagt op jaarbasis twee à drie maandsalarissen. Om die loonkloof onder de aandacht te brengen voert het ACV elk jaar in maart actie. Minder loon betekent ook minder afgeleide rechten, een lagere uitkering dus als je ziek of werkloos wordt en een lager pensioen. Dat was de focus van de 'Gelijkheid is geen kansspel'-campagne van dit jaar. Europa erkent het probleem en komt nu met een wetgevend initiatief om de loonkloof M/V te dichten.**

Begin maart publiceerde het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen zijn jaarlijkse rapport over de loonkloof tussen mannen en vrouwen. De trend die we de laatste jaren zagen wordt hierin bevestigd: stelselmatig, beetje bij beetje, verkleint de loonkloof en België doet het al bij al niet slecht als we vergelijken met andere Europese landen. De loonkloof, gecorrigeerd voor arbeidsduur, bedraagt nog 9,2%. Tot daar het goede nieuws.

Als we het feit dat vrouwen vaker deeltijds werk uitvoeren echter meerekenen, dan zien we dat die loonkloof op jaarbasis nog altijd 23,1% bedraagt. En een andere belangrijke voetnoot is dat als we enkel de privésector bekijken, de loonkloof 12,7% bedraagt in plaats van 9,2%. Wat de deeltijdse arbeid betreft, daar is ook nog werk aan de

winkel: 16% van de deeltijds werkers zegt dat ze dit doen omdat die job niet als voltijdse job wordt aangeboden. Een werkpunt dus voor ondernemingsmilitanten: als we erin slagen om dergelijke jobs meer als voltijdse jobs te laten aanbieden, zouden we automatisch ook de loonkloof helpen wegwerken.

Er is nog ander slecht nieuws: de verbetering vertraagt. De curve vlakkt af en dat lijkt erop te wijzen dat we de limiet naderen en dat er een hardnekkige loonkloof gaat blijven bestaan als er geen specifieke extra maatregelen worden genomen. In België was er de voorbije jaren bij de werkgevers weinig animo om actief aan de loonkloof te werken. De statistieken lieten immers toch uitschijnen dat er automatisch een jaarlijkse verbetering was? Nu

schiet Europa zijn lidstaten te hulp met een hoopgevend initiatief.

## Europees voorstel voor nieuwe richtlijn

De Europese Unie maakt werk van een nieuwe Europese richtlijn, die de loonkloof moet helpen dichten. Als ze er komt, moet die wel nog worden omgezet in Belgische wetgeving om ook hier van toepassing te zijn. We nemen de belangrijke elementen uit het voorstel onder de loep:

- De lidstaten moeten instrumenten en methodologieën beschikbaar stellen die toelaten dat werknemers kunnen vaststellen of ze gelijk loon voor gelijk werk krijgen. Deze vergelijking moet niet noodzakelijk gebeuren met een werknemer die gelijktijdig in die functie werkt. Als er geen vergelijkbare job is in de onderneming, mag er ook een vergelijking gemaakt worden met een werknemer wiens loon op basis van dezelfde bron wordt berekend (bijv. uit dezelfde groep, of ook met een hypothetisch vergelijkingspunt).
- Sollicitanten moeten van de toekomstige werkgever informatie ontvangen over het aanvangssalaris of de salarisgroep, toegekend op basis van objectieve, genderneutrale criteria. De sollicitant moet deze informatie ontvangen zonder er expliciet om te moeten vragen. Het zou de werkgever ook verboden worden naar het vroegere salaris van de sollicitant te vragen.
- Werknemers zouden het recht krijgen om informatie te bekomen over hun individuele loonniveau en de gemiddeldes uitgesplitst naar geslacht van categorieën van werknemers die hetzelfde werk doen. Dit zou jaarlijks moeten gebeuren. In België is er in die zin al het verplichte analyseverslag van de bezoldigingsstructuur of het zogenaamde loonkloofrapport, maar de werkge-

*Minder loon betekent ook minder afgeleide rechten, een lagere uitkering dus als je ziek of werkloos wordt en een lager pensioen. Dat was de focus van de 'Gelijkheid is geen kansspel'-campagne van dit jaar.*





ver moet dit maar om de 2 jaar opmaken. Werknemers zouden deze informatie kunnen bekomen via hun werknemersvertegenwoordigers of via een instantie voor gelijkheid (in België bijv. het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen).

- Werkgevers met ten minste 250 werknemers zouden jaarlijks de volgende informatie moeten verstrekken op hun website of op een andere publieke plaats:
  - de beloningsverschillen tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers;
  - de beloningsverschillen tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers in aanvullende of variabele beloningscomponenten;
  - de mediane beloningsverschillen tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers (de mediaan van bijv. 11 werknemers is het loon van de middelste in de rij, of de zesde);
  - de mediane beloningsverschillen tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers in aanvullende of variabele componenten;
  - het percentage vrouwelijke en mannelijke werknemers met een aanvullende of variabele component;
  - het percentage vrouwelijke en mannelijke werknemers in elk kwartiel van de loonklasse (het eerste kwartiel zijn de laagste 25% enz.)
- De werkgevers moeten aan hun werknemers en hun vertegenwoordigers, alsook aan de toezichthoudende instantie eveneens volgende informatie ter beschikking stellen:
  - de beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers per categorie werknemers, uitgesplitst naar gewoon basissalaris en aanvullende of variabele componenten.
- Werknemers en hun vertegenwoordigers mogen ook bijkomende informatie en verduidelijkingen vragen

**Tabel: Loonkloof op basis van gemiddelde brutojaarlonen, met en zonder correctie voor arbeidsduur (2014-2018)**

	2014	2015	2016	2017	2018
Loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur	10,7%	10,4%	9,9%	9,4%	9,2%
Loonkloof niet gecorrigeerd voor arbeidsduur	24,3%	24,0%	23,7%	23,4%	23,1%

Bron: RSZ (berekening IGVM)

over deze gegevens en moeten hierover binnen een redelijke termijn antwoord krijgen. Als er geen objectieve verklaring is voor de loonverschillen tussen vrouwen en mannen, moet de werkgever deze wegwerken.

- Als er in een onderneming loonverschillen van meer dan 5% zijn die niet door objectieve criteria te verklaren zijn, dan moet de werkgever samen met de werknemersvertegenwoordigers het loonbeleid doorlichten.
- De lidstaten moeten er ook voor zorgen dat werknemers die schade hebben geleden door een loondiscriminatie het recht hebben op een volledige schadevergoeding van dit nadeel.
- En zeker ook niet onbelangrijk: de bewijslast wordt omgekeerd. Dit betekent dat vrouwelijke werknemers die vermoeden dat zij onrechtvaardig behandeld worden en niet het loon krijgen dat de mannelijke werknemers voor ditzelfde werk betaald krijgen, klacht moeten kunnen indienen, en dat het aan de werkgever is om te bewijzen dat dit niet zo is. Daarbij is er ook nog een artikel dat de rechterlijke instanties moet toelaten alle bewijsstukken hierover bij de werkgevers op te vorderen.

### Nog bijstellingen vereist

Hoewel er dus zeker een aantal positieve elementen in dit voorstel tot

richtlijn zitten, willen we dit graag nog verbeteren en hebben we, via het Europees Vakverbond, een voorstel tot aanpassing gestuurd naar de Europese Commissie met de volgende kritische bedenkingen:

- De drempel van 250 werknemers voor het opstellen van een jaarverslag is veel te hoog. In België worden de analyses van de sociale balans en de loonverschillen tussen mannen en vrouwen al uitgevoerd voor veel kleinere bedrijven (50 - 100 werknemers). De verschillen in kmo's verdienen het om te worden geanalyseerd.
- De rol van de vakbonden en de werknemersvertegenwoordigers is in het huidige voorstel niet belangrijk genoeg. Ze moeten bij het hele proces worden betrokken omdat ze de expertise en de legitimiteit in het werkveld bezitten.
- Er is niet voorzien in een intern beroepsmechanisme.
- Het voorstel van richtlijn vermeldt niet welke middelen voor deze werkzaamheden moeten worden uitgetrokken: hierop zal nauwlettend moeten worden toegezien. Zonder middelen zal het bij goede intenties blijven.

We zijn benieuwd of we er in zullen slagen hiermee het voorstel nog te verbeteren. We houden je op de hoogte.

| Frank Cosaert |



Voor de bouw van de infrastructuur voor het WK-voetbal in Qatar worden arbeidsmigranten ingezet. Hun arbeidsomstandigheden laten te wensen over en de dodentol is bijzonder hoog.

## WK-voetbal in Qatar, een feest met een zwarte rand



**Met 7 op 9 in de eerste drie kwalificatiewedstrijden zijn onze 'gouden generatie' Rode Duivels goed op weg om zich te plaatsen voor het WK voetbal van 2022. Dat vindt plaats in Qatar. De keuze voor Qatar als gastland werpt een smet op wat een feest hoort te zijn. Bij de bouw van de stadions en de infrastructuur vielen minstens 6.500 doden. Een feest dus met een zwarte rand.**

### Hoge dodentol

Qatar kreeg in 2010 het WK voetbal van 2022 toegewezen. Daar werden toen heel wat vragen bij gesteld. Het land heeft niet echt een klimaat dat zich leent tot topsport. Bovendien was er ook geen of amper infrastructuur. Zeven nieuwe stadions moesten worden gebouwd, maar ook een nieuwe luchthaven, wegen, infrastructuur voor openbaar vervoer, hotels en zelfs een nieuwe stad. Voor al dat werk schakelde Qatar arbeidsmigranten in. Maar al snel sijpelde door dat de leef- en werkomstandigheden van die arbeidsmigranten erbarmelijk zijn en... dat de dodentol bijzonder hoog is. De Britse krant The Guardian deed er onderzoek naar en baseerde zich hiervoor op overheidsbronnen uit vijf

landen waar de migranten vandaan komen. Meer dan 6.500 contractarbeiders uit India, Pakistan, Nepal, Bangladesh en Sri Lanka stierven de voorbije tien jaar in de Golfstaat. De dodentol zou overigens nog veel groter zijn. In de statistieken ontbreken gegevens van landen als de Filipijnen en Kenia. Bovendien werden de laatste maanden van 2020 en begin 2021 niet meegeteld.

Officieel worden slechts enkele tientallen doden gelinkt aan de bouw van de stadions. 69 procent wordt gecategoriseerd als 'natuurlijk overlijden', omdat hun hart of longen het begaven. Niet verwonderlijk wanneer je zware fysieke arbeid moet leveren in een land waar het met 50 graden in de zomer te warm is om gedurende 90 minuten te voetballen.

### Aantrekkingskracht voor arbeidsmigranten

Ondanks dat alles blijven Qatar en de andere Golfstaten toch een grote aantrekkingskracht uitoefenen op jonge mannen en vrouwen uit landen met een torenhoge werkloosheid, zoals Nepal. Meer dan 1 miljoen Nepalezen zijn aan de slag in de Golfstaten. Volgens het onderzoek van The Guardian stierven de voorbije 10 jaar 1.641 van hen in Qatar. Maar het inkomen dat ze als arbeidsmigrant verdienen is substantieel voor de Nepalese samenleving. Het geld dat ze naar huis sturen, is samen goed voor meer dan een kwart van het totale BNP van Nepal. Bijna evenveel als de landbouw en iets meer dan het toerisme. Niet vertrekken naar het buitenland om te werken is, ondanks de gruwel van moderne slavernij, discriminatie en uitbuiting, geen optie.



## Maar ook zwijgen is geen optie

Vakbonden en ngo's voeren al een tiental jaar actie tegen de uitbuiting en voor waardig werk in de Golfstaten. De internationale druk heeft zeker al resultaat opgeleverd. In 2017 ondertekende Qatar een overeenkomst met de Internationale Arbeidsorganisatie om de eigen arbeidswetten in overeenstemming te brengen met internationale standaarden. Een minimumloon, een wet voor huishoudpersoneel, commissies om arbeidsgeschillen op te lossen en de afschaffing van de vergunning van de werkgever die migranten nodig hadden om naar huis terug te keren zijn overheidsmaatregelen in de goede richting, maar nog steeds ruim onvoldoende om waardig werk te verzekeren. Dwangarbeid, beperkte bewegingsvrijheid, discriminatie, extreme werk- en leefomstandigheden met daarbij het verbod om toe te treden tot een vakbond of laat staan er zelf een te mogen oprichten, blijven realiteit.

In een officiële reactie van de Koninklijke Belgische Voetbalbond op het onderzoek betreurt de bond de veel te hoge dodentol: "De KBVB wil de deelname van de Rode Duivels aan het WK maximaal benutten om hervormingen af te dwingen. (...) Hoewel de situatie van de gastarbeiders nog steeds precair is, is Qatar het enige land in de Golfregio dat hervormingen doorvoert. De internationale druk vanuit mensenrechtenorganisaties, IAO en FIFA blijkt een belangrijke katalysator te zijn geweest voor hervormingen. (...) Hoewel voetbal maatschappelijke problemen niet op zijn eentje kan oplossen, heeft het wel de kracht om veranderingen in gang te zetten."

## Wegblijven geen oplossing

De partnerorganisaties van WSM en ACV die actief zijn in de thuislanden,



*Smritee Lama: "We zetten in Qatar 'GEFONT Support Groups' op, die ondersteuning geven aan de Nepalese arbeidsmigranten."*

## De Nepalese vakbond GEFONT ondersteunt arbeidsmigranten

**Nepal is één van de armste landen van Azië en zelfs van de wereld. Op de UN Human Development Index staat Nepal op plaats 142 (België op plaats 14). Werkloosheid is één van de grote problemen. Daarom werken 6 van de 30 miljoen Nepalezen in het buitenland. WSM en het ACV zetten samen met de Nepalese vakbond GEFONT een 'Safe Migration'-programma op om de Nepalese arbeidsmigranten bij te staan. Smritee Lama coördineert dit.**

"In Qatar zetten we 'GEFONT Support Groups' (GSG's) op. Die geven ondersteuning aan de Nepalese arbeidsmigranten die in Qatar aan de slag zijn als bouwvakker of als huisarbeidster. We brengen de Nepalese arbeidsmigranten samen om ervaringen uit te wisselen en te getuigen over hun levens- en werkomstandigheden. Ook na het akkoord tussen de Internationale Arbeidsorganisatie en de Qatarese regering in 2017 blijven schendingen van arbeidsrechten schering en inslag. We organiseren vorming over de arbeidswetgeving in Qatar en geven de arbeidsmigranten raad over hoe ze problemen kunnen oplossen (bijv. met hun visa om het land te mogen verlaten, als ze een arbeidsongeval hebben, als de uitbetaling van hun loon niet correct gebeurt, ...). We voorzien rechtsbijstand als leden een klacht indienen tegen hun werkgever-sponsor. In de gemeenschap van de Nepalese arbeidsmigranten gaan we op zoek naar mensen die zich syndicaal willen engageren en organiseren leiderschapstrainingen voor hen. En ook in Nepal zelf zijn we actief rond arbeidsmigratie. We informeren vertrekkers. We gebruiken hiervoor verschillende tools – brochures, sociale media, ... – en organiseren vormingsbijeenkomsten. Voor wie terugkeert organiseren we beroepsopleidingen."

India en Nepal, delen de mening dat wegblijven uit Qatar geen oplossing is. Veel beter is het om met man en macht werk te maken van waardig werk in deze Golfstaat. En we hoeven niet bescheiden te zijn: de kracht van verandering komt vooral van sociale bewegingen die zich het lot van vele duizenden aantrekken door dag en nacht hun rechten te verdedigen, hen

voor te bereiden voor vertrek en hen op te vangen bij terugkeer en door op gevaar voor eigen werk en leven, arbeiders te organiseren in bijzonder precaire omstandigheden. Voor de arbeidsmigranten zijn zij de 'gouden generatie'.

| Nancy Govaerts (WSM) & PVL |

# Agenda OR en Comité PB *mei*

**Om je wat houvast te geven, vind je hieronder de verplichte agenda- en aandachtspunten voor de vergaderingen van mei 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 mei alleszins op de agenda van het Comité PB staan:

- **Opvolging vorige vergadering(en):** Heeft de werkgever gevolg gegeven aan de adviezen die tijdens de vorige vergaderingen werden geformuleerd en dit binnen de afgesproken termijnen? Moeten sommige punten opnieuw worden besproken?
- **Toelichting bij en discussie over maandverslag interne dienst PB:** De preventieadviseur die verantwoor-

delijk is voor de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk moet mondeling het maandverslag van zijn dienst toelichten en antwoorden op vragen.

- **Stand van zaken en opvolging jaarlijks actieplan 2021.**
- **Jaarverslagen interne en externe dienst PB:** Ga na of de verslagen werden bezorgd aan alle effectieve en plaatsvervangende leden van het Comité PB, de ondernemingsraad en de vakbondsafvaardiging.
- **Globaal preventieplan:** De werkgever moet een preventiebeleid uitwerken

voor een periode van 5 jaar en dit vastleggen in een globaal preventieplan. Dit plan moet regelmatig worden geëvalueerd, onder meer op basis van de gegevens in de jaarverslagen van de interne en externe dienst PB. Vat de evaluatie tijdig aan, vooraleer je het jaarlijks actieplan 2022 voorbereidt.

- **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. De comitéleden moeten onder meer de jaarinformatie en de sociale balans ontvangen (zie de agenda van de OR). Het belangrijkste verschil met de OR is dat de bedrijfsrevisor geen enkele verplichting heeft ten aanzien van het Comité PB.

## Ondernemingsraad

### Jaarlijkse economische, financiële en sociale informatie

Voor veel ondernemingen is mei de maand waarin de economische, financiële en sociale informatie (EFI) met betrekking tot het afgelopen boekjaar wordt besproken, evenals de algemene vooruitzichten voor de toekomst en de gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid. Voor deze bespreking moet een bijzondere vergadering van de ondernemingsraad worden belegd, die ten minste 8 uur duurt. De leden van de ondernemingsraad moeten de jaarlijkse EFI ten minste 15 dagen vóór de vergadering schriftelijk ontvangen. De vergadering moet in ieder geval plaatsvinden voor de algemene vergadering van de aandeelhouders, zodat de opmerkingen van de ondernemings-

*Voor veel ondernemingen is mei de maand waarin de economische, financiële en sociale informatie (EFI) wordt besproken. Pre-corona-foto van sociaal overleg bij Wit-Gele Kruis in Limburg.*



© Rudi Van Beek



raad aan hen kunnen worden meege-deeld.

De bedrijfsrevisor moet deze bijzondere vergadering van de ondernemingsraad bijwonen. Hij moet verslag uitbrengen over de getrouwheid en volledigheid van de jaarlijkse informatie en toelichting geven bij de economische en financiële gegevens.

De jaarlijkse informatie moet volgende documenten bevatten:

- de bijwerking van de basisinformatie;
- de jaarrekening voor het afgelopen boekjaar (2020), d.w.z.: de balans, de winst- en verliesrekening, de bijlage, het jaarverslag van de raad van bestuur, het verslag van de bedrijfsrevisor.
- de sociale balans;
- het verslag over de lastenverlagingen en de overheidssteun;
- indien van toepassing, de geconsolideerde jaarrekening van de onderneming.

### **Opvolging werkgelegenheid en opleidingsinitiatieven**

Naast de economische en financiële informatie wordt elk jaar ook informatie over werkgelegenheid en opleiding verstrekt. Deze informatie wordt niet alleen opgenomen in de sociale balans, maar ook in de jaarlijkse informatie op basis van cao nr. 9 over de werkgelegenheidsstructuur, de ontwikkeling ervan, de prognoses en de werkgelegenheidsmaatregelen die zijn beslist of gepland. Besteed bijzondere aandacht aan de informatie over de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen, die je haalt uit de sociale balans, en aan de informatie over opleidingsinitiatieven en de voor opleiding uitgetrokken middelen (met ook hier opleiding naar geslacht).

| Kris van Eyck & Geneviève Laforet |



*Ter gelegenheid van de jaarlijkse 'Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk' doet het het ACV voorstellen om werknemers die blootstaan aan stress, pesterijen of geweld op het werk beter te beschermen.*

## ACV voert actie rond preventie psychosociale risico's op het werk

**Het ACV is bezig met een grondige evaluatie van de wetgeving ronde de preventie van psychosociale risico's (PSR) op het werk. Er werd een bevraging gedaan bij militanten, secretarissen die ondernemingen opvolgen en juristen. Die meldden heel wat problemen met de wetgeving en de toepassing ervan in de ondernemingen. Zij schoven ook veel ideeën naar voor om de preventie van PSR op het werk te verbeteren. Ter gelegenheid van de jaarlijkse 'Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk' op 28 april zal het ACV zijn voorstellen bekendmaken om werknemers die blootstaan aan stress, pesterijen of geweld op het werk beter te beschermen. Er zullen ook acties zijn, vooral virtuele gezien de huidige coronapandemie. De fysieke acties die plaatsvinden worden georganiseerd met inachtnaam van alle COVID-19-maatregelen. We geven je een voorproefje van de geplande acties.**

### **Symbolische actie op Brusselse Vismarkt**

Op woensdag 28 april om 11 u. organiseert het ACV een symbolische actie op de Vismarkt in Brussel, waarop de pers wordt uitgenodigd en we onze voorstellen en ons eisenplatform bekend maken. Wat die symbolische actie zal zijn verklappen we nog niet; dat ze zal opvallen garanderen we.

### **Webinars**

In heel het land organiseren de verbonden webinars voor militanten. Met aandacht voor de ACV-eisen en -voorstellen om de wetgeving over de preventie van psychosociale risico's te verbeteren en tips over hoe je in je onderneming een actie kan organiseren rond die PSR. De meeste webinars vinden plaats op 28 april zelf. In Limburg doen ze het een dag vroeger, op 27 april om 19 u. Wil je een webinar volgen, neem contact op met je verbond.

### **Regionale acties**

Op 28 april zijn ook regionale acties gepland:

- ACV Vlaams-Brabant zet een actie op rond het thema 'Onze batterijen zijn leeg';
- ACV Provincie Antwerpen stelt een kortfilm voor, die verspreid wordt via de sociale media, en organiseert een fysieke actie op de Groenplaats in Antwerpen.
- ACV Limburg doet 's morgens een actie naar kmo's en organiseert de actie 'Share the word'.

De laatste info over de geplande webinars en acties, vind je op de homepage van [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be).

| Laurent Lorthioir |



**Dirk De Swert**

# “Meer stageplaatsen en duaal leren”

**Dirk De Swert is woordvoerder van het ACV bij BASF. Hij is lid van de ondernemingsraad in Antwerpen en van de Europese ondernemingsraad.**

 **ACV**  
bouw - industrie & energie



# De droom van Dirk

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

“We moeten in Vlaanderen werken aan een duurzame energietransitie en een betere mobiliteit. We moeten veel meer auto's van de baan krijgen. In het havengebied zijn er weinig alternatieven. We hebben bij BASF wel onze gratis bedrijfsbus, maar in het algemeen zou er meer openbaar vervoer moeten komen en kan de fietsinfrastructuur beter. We moeten de trein koesteren. En het vervoer van goederen van onze wegen halen. De mobiliteit kan veel relaxter. Mensen verliezen veel tijd in de file en dat zorgt voor stress. De werkdruk is hoog. Het absentisme bij BASF is laag. Toch moeten we mensen meer goesting geven. De helft van de jobs bij ons is in de productie. Nog veel jobs zijn daar elke dag hetzelfde, volgens dezelfde routine. Ook sociale tewerkstelling vind ik belangrijk voor een beter Vlaanderen.”

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

“Ik vind dat een beter Vlaanderen bij onszelf begint. We moeten allemaal investeren om onze samenleving beter te maken, en vriendelijker. Bij BASF zetten we sociale projecten op poten. De magazijnen zijn opnieuw in eigen beheer genomen met sociale tewerkstelling als bijkomende doelstelling.

Er is ook een economische doelstelling, maar het gaat niet enkel daarom. Verder moeten we een goede brug maken vanuit het onderwijs naar de werkvloer. Ik hamer al lang op meer stageplaatsen. Die zijn er meer en meer bij BASF, en ondertussen is dat een kanaal geworden waardoor 80% van de nieuwe collega's binnenstroomt. We zetten ook meer en meer in op duaal leren. Dat gaat ook mooie resultaten opleveren. Tot slot is woon-werkverkeer een belangrijk agendapunt.”

---

**“We moeten een goede brug maken vanuit het onderwijs naar de werkvloer.”**

---

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

“De vakbond moet oog hebben voor het grotere plaatje. We moeten af van de vervuiling en grote CO2-uitstoot in de zware industrie. BASF neemt initiatieven om de CO2-uitstoot te verminderen. Groei zonder CO2 is het motto. Maar het is nog te veel top-down. De vakbonden en werknemers moeten meer bij dat proces worden betrokken. Het ACV moet ook meer nadenken over onderwijs en kansen voor laaggeschoolden op werk. Dat kan door veel stageplaatsen te creëren en het onderwijs en het bedrijfsleven beter te verbinden.”



## **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>





**Katrien Quaegebeur**

## “Kinderopvang geeft mensen kansen”

Katrien Quaegebeur werkt als verzorgende bij Familiezorg West-Vlaanderen en zetelt als ACV-verkozene in de ondernemingsraad van haar organisatie. Ze zet zich in voor haar gemeente en engageert zich ook in een school- en een welzijnsraad in haar buurt. “Ik blijf ervan onder de indruk als mensen samen in hun opzet slagen: het organiseren van een kermis, maar ook het bereiken van kwetsbare mensen, het bestrijden van eenzaamheid... Als mensen zich verenigen, kunnen ze verandering voor elkaar krijgen.”

# De droom van Katrien

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

“In mijn omgeving stel ik vast dat de combinatie werk-privé veel mensen bezighoudt. De samenleving vraagt steeds meer flexibiliteit van werknemers: werken 's avonds, in het weekend... Ook bij Familiezorg groeit de vraag van de cliënten naar bijstand op die momenten. Dat zet de vrije tijd van collega's en de zorg voor hun gezin onder druk. We moeten met Vlaanderen nadenken over passende oplossingen voor dit vraagstuk.”

## *Wat is er nodig om een beter Vlaanderen te krijgen?*

“Vanuit mijn ervaring als vrijwilliger zie ik de positieve effecten van goede gesubsidieerde kinderopvang in de gemeente. We moeten mensen de kans geven om vooruit te geraken. Veilige en betaalbare kinderopvang geeft mensen kansen op werk. We moeten daarbij niet enkel rekening houden met het inkomen van de ouders, maar ook met het beschikbare budget. We onderschatten voor hoeveel mensen schulden daarop kunnen inwerken.”

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

Het werk van het ACV is steeds de basis vertegenwoordigen. En dus... onze schoenen aan en de straat op. We moeten militanten vormen om te luisteren naar mensen en te helpen zoeken naar oplossingen, individueel, maar ook collectief. Mensen weten vaak niet wat het ACV allemaal doet. Werknemers en hun gezinnen hebben vaak veel vragen, maar hebben het gevoel dat ze nergens terecht kunnen.

---

**“De samenleving vraagt steeds meer flexibiliteit van werknemers.”**

---

Militanten moeten mensen doorverwijzen en specifieke hulp bieden voor dagdagelijkse problemen. We mogen niet vergeten dat digitalisering daarbij soms eerder een hinderpaal is dan een oplossing. Op afstand en online hebben veel verdiensten, maar ook nadelen: mensen vervreemden zo van elkaar. We regelen meer en meer via digitale loketten, maar niet iedereen kan mee. Een bekend gezicht, een syndicaal lokaal of een dienstencentrum waar je terecht kan dicht in je buurt doen wonderen. Eens mensen merken wat het ACV voor hen kan doen, zal dat ook nieuwe leden aantrekken.”



## **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>



# Actie voor betere combinatie werk-privé

Het bewaken van de balans werk-privé is traditioneel één van onze speerpunten. Het ACV ijverde dan ook voor tijdskrediet en thematische verloven om de combinatie werk-privé beter in evenwicht te brengen. Die rechten zetten we met een campagne extra in de verf. Op [www.hetacv.be/tijdskrediet](http://www.hetacv.be/tijdskrediet) lees je er alles over. In vorige Vakbeweging kondigden we al webinars over tijdskrediet en thematische verloven aan en we gaven je de link naar onze brochure, naar ons online leerplatform en naar een handige tool waarmee je je inkomen kan berekenen als je tijdskrediet of thematisch verlof opneemt. Maar we willen meer doen dan informeren. We willen ook verbeteringen afdwingen. In de eerste week van mei pakten we naar het brede publiek, de sociale partners en de politiek uit met onze voorstellen. In primeur alvast de politieke eisen die we naar voor schuiven.

## Hogere uitkeringen

Adequate uitkeringen zijn een must, zodat ook mannen hun deel van de zorgverloven opnemen. Zeker wanneer het totale gezinsinkomen laag is, neemt nu vaak de partner met het laagste loon (vaak de vrouw) het zorgverlof op. Het moet voor alle werknemers financieel mogelijk worden, in het bijzonder ook voor éénoudergezinnen, om de verloven op te nemen.

Gewesten of sectoren die een premie toekennen bovenop de RVA-uitkering, moeten deze in de mate van het mogelijke automatisch toekennen aan de werknemers.

## Gelijke rechten voor alle werknemers

We pleiten voor een interprofessioneel recht op tijdskrediet voor alle werknemers, zeker ook voor werknemers in

kmo's. Ook uitzendkrachten en andere werknemers in een preciaire situatie moeten daadwerkelijk toegang krijgen tot de diverse verlofstelsels. En pleegouders moeten gelijke toegang krijgen tot de diverse verlofstelsels voor kinderen.

## Verbeteringen aan de verlofstelsels

Door de afschaffing van het tijdskrediet zonder motief is er nood aan bijkomende verloven of de uitbreiding van de motieven. We stellen passende regelingen voor inzake: rouwverlof, grootouderverlof, zorgverlof voor wie voor zichzelf moet zorgen en opleidingskrediet (een betere regeling als thematisch verlof, waardoor het volgen van een langdurige opleiding voor meer werknemers mogelijk wordt).

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

| PVL |

## “Nog ruimte voor verbetering”

Loopbaandienstverlener Tim Swaans en zijn collega's van ACV Provincie Antwerpen organiseerden de voorbije weken vier webinars voor militanten uit de privésector over ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatief verlof en mantelzorgverlof.

“Militanten hadden vragen bij de financiële kant van de zaak. ‘Allemaal schoon en wel, maar het blijft toch wat voorbehouden aan een geprivilegieerde groep die zich het loonverlies kan permitteren.’, werd opgeworpen. ‘Wat als je een alleenstaande mama bent en halftijds in de schoonmaaksector werkt? Je heb al een laag inkomen en als je als halftijdse voltijds ouderschapsverlof wil opnemen om een schoolvakantie te overbruggen, dan wordt de uitkering pro rata berekend, waardoor je uitkomt op 629 euro netto per maand (mogelijk aan te vullen met een Vlaamse aanmoedigingspremie), terwijl je kosten blijven lopen.’ Ook werden versoepelingen gevraagd bij sommige voorwaarden. Bij ouderschapsverlof en mantelzorgverlof kan je enkel naar een halftijds regime gaan vanuit een voltijdse betrekking. De logica ontgaat militanten. Mantelzorgverlof – de jongste telg van de thematische verloven – is een beetje een doodgeboren kind. Je kan het gedurende je ganse loopbaan opnemen voor zes personen, maar slechts voor één maand per persoon, terwijl je het misschien liever langer zou opnemen voor die ene persoon. Ook een ‘grootouderverlof’ om de kleinkinderen te kunnen opvangen, was een veelgehoorde vraag. Er is dus nog ruimte voor verbetering!”



Tim Swaans

© Daniël Rys