

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 mei 2021 / Nr. 945

Terugkeermomenten telewerkers veilig voorbereiden

7

Corona
Veilige terugkeer
naar de werkvloer

8-9

Rerum Novarum
"Gewone mensen
verdienen meer respect"

13-20

Dossier
Syndicaal aan de slag
rond milieu



inhoud

- 2 WEBINAR OVER RECHT OP SOCIALE BESCHERMING IN EUROPA
- 2 LEES HET VAKANTIEBOEKJE 2021 EN MAAK KANS OP EEN REIS
- 2 GROTE WANDEL-, FIETS- EN KAMPEERTEST
- 3-4 REK OP 0,4% VOOR BEDRIJVEN DIE HET GOED DOEN OF VOOR WERKNEMERS "DIE HUN BEST DOEN"
- 5-6 HET WORDT WAT HET WORDT: MET CORONA DE ZOMER IN
- 7 TERUGKEERMOMENTEN TELEWERKERS VEILIG VOORBEREIDEN
- 8-9 ACV-VOORZITTER MARC LEEMANS; "GEWONE MENSEN VERDIENEN MEER RESPECT"
- 10-11 EUROPESE TOP PORTO: HERSTEL NA CORONA ZAL OOK SOCIAAL MOETEN ZIJN
- 12 VERENIGINGSWERK TOTAAL ONVERWACHT UITGEBREID
- 13-20 DOSSIER 'SYNDICAAL AAN DE SLAG ROND MILIEU'
- 21 CORONACONFERENTIE VAN INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE
- 22-23 CONFERENTIE OVER DE TOEKOMST VAN EUROPA; "DE TOEKOMST LIGT IN JOUW HANDEN"
- 24-25 WELKE DOCUMENTEN MOETEN WERKNEMERSAFGEVAARDIGDEN OR ONTVANGEN BIJ DE JAARINFORMATIE? EEN HANDIGE CHECKLIST
- 26-27 GRADUAAT SYNDICAAL WERK; SVEN: VAN BRANDWEERMAN TOT VAKBONDSMEDEWERKER
- 28-29 OP-TOCHT 2030; GETUIGENIS CARO LEMAIRE
- 30-31 OP-TOCHT 2030; GETUIGENIS PEPIJN KENNIS
- 32 WEEK VAN DE SCHOONMAKER; VOOR MEER RESPECT EN WAARDERING

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

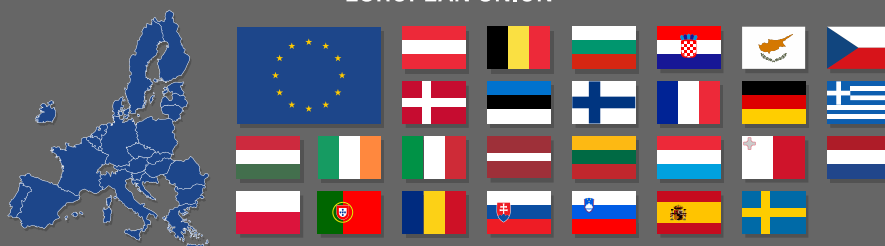
Foto cover: Shutterstock

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

EUROPEAN UNION



Het ACV organiseert op 9 juni een gratis webinar over het recht op sociale bescherming in Europa.

Webinar over recht op sociale bescherming in Europa

Hebben alle werknemers en burgers in de EU vandaag toegang tot een degelijke universele sociale bescherming? Hoe hebben onze systemen van sociale bescherming de pandemie doorstaan? Wat kan of moet de EU doen om de toegang tot sociale bescherming voor allen waar te maken? Wat zijn de uitdagingen voor onze sociale zekerheid? Welke eisen schuiven de vakbonden naar voor en welke acties plannen ze om het recht op sociale bescherming voor iedereen waar te maken?

Die vragen komen aan bod in een webinar met internationale sprekers die het ACV organiseert op 9 juni van 9.30 u. tot 12.45 u. Je vindt het programma en het inschrijfformulier van de webinar op www.hetacv.be/europa.

Lees het Vakantieboekje 2021 en maak kans op een reis

We kondigden het al aan in vorig nummer, maar we herhalen het graag nog even. Het gloednieuwe Vakantieboekje is uit. Haal exemplaren op in je verbond om uit te delen in je onderneming. De online editie vind je op www.hetacv.be/vakantie. Om wat meer buzz te creëren rond de ACV-dienstverlening rond vakantie hebben we als extra deze keer een wedstrijd gekoppeld aan het Vakantieboekje. Je maakt kans op een vakantiecheque van Vayamundo en Pasar. Meer info in het Vakantieboekje en op www.hetacv.be/vakantie.



Grote Wandel-, Fiets- en Kampeertest

En nu we toch over vakantie bezig zijn... Vrijtijdsorganisatie Pasar organiseert een test waarmee je ontdekt welk type wandelaar, fietser en kampeerder je bent. Je ontvangt inspiratie op maat van jouw profiel én maakt kans op een weekend aan zee. Doe de test op www.pakjetijd.be



Werkgevers kunnen in 2021 een coronapremie van maximum 500 euro toekennen bovenop de loonnorm van 0,4%.

Rek op 0,4% voor bedrijven die het goed doen of voor werknemers “die hun best doen”

De regering had nog even gehoopt dat de vakbonden de loonnorm van slechts 0,4% zouden doorslikken, mits wat soepeler interpretaties, overeen te komen in de Groep van 10. Dat zou aanzienlijk minder herrie opleveren in de schoot van de regering. Uiteindelijk moest de regering zelf aan de slag. Al wordt de Groep van 10 uitgenodigd om het overleg voort te zetten rond minstens vier dossiers: minimumloon, aanvullende pensioenen, overuren en eindloopbaan. Van de eis van socialistische zijde dat tegelijk ook de uitbetaling van dividenden aan de aandeelhouders aan banden zou worden gelegd, is niets terechtgekomen. Terwijl ook de gevraagde verhoging van het minimumloon werd teruggeduwd naar het overleg.

Loonnorm plus cheque

Op 6 mei kwam de regering met een tweede bemiddelingsvoorstel, te nemen of te laten. Met als belangrijkste nieuwigheid de invoering van een variant op de consumptiecheque van vorig jaar, coronapremie genoemd. Werkgevers van bedrijven die goede resultaten kunnen voorliggen mogen die in 2021 uitreiken bovenop de loonnorm van 0,4%, tot een maximum van 500 euro. Geheel voorspelbaar mislukte ook die bemiddeling. Zodat de regering de loonnorm voor 2021-2022 nu bij koninklijk besluit moet vastleggen, samen met een regeling voor de coronapremies (zie verder).

Tegelijk werd de eerder aangekondigde versoepeling van de administratieve interpretaties van de Loonnormwet gepreciseerd. Tijdelijke, coronagebonden voordelen waarmee de werkgevers al over de brug waren gekomen vóór 12 april 2021, moeten niet worden aangerekend op de 0,4%. Als voorbeelden worden gegeven: bonussen, extra verlofdagen, vergoedingen voor telewerk, het klein verlet voor vaccinatie en de akkoorden in de zorgsector. De regering lijkt voor de drie laatste voorbeelden wel een paar zaken over het hoofd te zien:

- dat vergoedingen voor telewerk normaliter vergoedingen zijn voor kosten eigen aan de werkgever: dat

is geen loon en wordt dus sowieso niet aangerekend op de loonnorm;

- dat het verlof voor de coronaprikk niet bij overeenkomst werd geregeld, maar bij wet, waardoor het sowieso buiten de loonnorm valt;
- dat tripartiete akkoorden in de zorgsector volgens de bestaande interpretaties niet onderworpen zijn aan de Loonnormwet.

Deze drie interpretaties creëren dus alleen maar verwarring, want wat dan met telewerkvergoedingen, vaccinatieverlof en zorgakkoorden van na 11 april 2021?

500 euro coronapremie

We hadden al de maaltijdcheques, de ecocheques, de sport- en cultuurcheques en de geschenkcheques. Daar kwamen vorig jaar ook de consumptiecheques bij. Die laatste konden vorig jaar bovenop de loonnorm voor 2019-2020 (1,1% toen) worden uitgereikt door de werkgevers, tot een maximum van 300 euro. Al werd er voor de non-profit nadien wat rek op gezet door

uitreiking mogelijk te maken tot 30 juni 2021, in zoverre de bevoegde overheid daarover al vorig jaar een beslissing had genomen. In de plaats van die consumptiecheque komt er dit jaar eenmalig een coronapremie. Al gaat het opnieuw over cheques, die trouwens sterk gaan gelijken op de consumptiecheques. Zij het met enkele verschillen:

- 500 euro in plaats van 300 euro;
- uitreiking mogelijk tot 31 december 2021;
- het consumeren mag in een ruimer gamma van zaken: niet enkel horeca, sport, cultuur of kleinere handelszaken die gesloten zijn geweest, maar naar verluidt ook de grote winkelketens;
- enkel mogelijk in bedrijven “waar tijdens de crisis goede resultaten zijn behaald”.

Anders dan de werkgevers wilden, heeft de regering dat laatste bewust heel vaag gehouden. Het komt de sociale partners toe te omlijnen wat bedrijven met goede resultaten zijn, verduidelijkt de premier. Het kan zelfs volstaan dat de werknemers goed hun best hebben gedaan tijdens de coronacrisis: “Er zijn misschien ook bedrijven die niet per se meer omzet gedraaid hebben maar die wel vinden dat hun werknemers hun best gedaan hebben. Hoewel hun omzet niet gestegen is, willen zij hun werknemers die alles uit de kast gehaald hebben, wel de mogelijkheid geven een deel van het resultaat te krijgen”, aldus De Croo in de Kamer.

Voor de rest zouden de modaliteiten dezelfde blijven. Zoals bij andere cheques zijn geen belastingen of persoonlijke bijdragen verschuldigd op de coronapremie. En zoals voor maaltijd-, eco- en consumptiecheques moet ze worden ingevoerd bij sector-cao of bedrijfs-cao, behalve wanneer er geen vakbondsafvaardiging is als het gaat

om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is deze bij cao te dekken. Die mogelijkheid om het bij sector-cao in te voeren is al een vooruitgang, want de werkgevers wilden daar aanvankelijk niet van weten. Al is de vraag of we daar veel mee vooruit zijn. Omdat de coronapremie beperkt moet blijven tot bedrijven met goede resultaten, wat het er niet eenvoudiger op maakt om sector-cao's met algemene dekking te sluiten.

Loonnormwet dan toch aangepast

De regering heeft het in haar bemiddelingsvoorstel wat gecamoufleerd, maar ze zal dan toch op één punt de Loonnormwet aanpassen. Zoals de consumptiecheques vorig jaar werden toegevoegd aan het lijstje van voordelen die buiten de loonnorm vallen, vervat in artikel 10 van de Loonnormwet, zo zal dit jaar door een wetsaanpassing de coronapremie worden toegevoegd. Noteer dat de vroegere uitsluitingen van de loonnorm ook behouden blijven. Art. 10 vermeldt de aanvullende pensioenen met solidariteitsluit, de winst- en kapitaalparticipaties, de winstpremies en de innovatiepremies. In art. 10 wordt geen melding gemaakt van collectieve bonussen in het kader van cao nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad, maar de administratieve praktijk is dat die gelijk worden behandeld als winstpremies, dus ook zonder aanrekening op de loonnorm. En kenmerkend mag dat zo blijven.

“Elk nadeel heb zijn voordeel”, zei Johan Cruijff. Doordat de loonnorm bij KB wordt vastgelegd en niet bij cao van de Nationale Arbeidsraad hebben we een zorg minder. Werkgevers proberen elke keer tot een afspraak te komen dat de voordelen vermeld in art. 10 ook worden aangerekend op de loonnorm. Daar zijn we deze keer van verlost. En bovendien houden we de handen vrij

voor actie in de sectoren en de bedrijven. Omdat de werkgevers geen afspraak tot naleving van de ‘sociale vrede’ meer kunnen verbinden aan de loonnorm.

En voor de rest?

In het nieuwe bemiddelingsvoorstel vraagt de regering de sociale partners opnieuw om het overleg te hernemen rond vier dossiers.

1. Een traject voor de verhoging van het interprofessionele minimumloon. Dat mag zich volgens de regering over meerdere interprofessionele akkoorden uitstrekken. Waaraan de regering toevoegt dat ze in voorkomend geval wil helpen met fiscale of parafiscale maatregelen.
2. Een aanpassing van het traject voor de harmonisering van de aanvullende pensioenen van arbeiders en bedienden. Wettelijk moest dat rond zijn tegen 1 januari 2015, maar al een tijd vragen de werkgevers uitstel.
3. Het mogelijk maken om in 2021-2022 in bepaalde situaties meer overuren te presteren.
4. De landingsbanen opnieuw mogelijk maken beneden de 60 jaar, wat sinds 1 januari 2021 niet meer kan.

Nieuw is vooral dat de regering inzake eindeloopbaanregelingen niet meer spreekt van SWT. Dat was dit keer taboe voor Open Vld. Al voegde de regering ook toe dat het lijstje van vier punten niet limitatief is en dat de sociale partners vrij zijn eigen dossiers toe te voegen. Tegenover elk dossier dat de vakbonden willen toevoegen, zullen de werkgevers ook wel een van hun dossiers willen toevoegen. Inmiddels is het overleg in de Groep van 10 hernomen. Dat zal zijn tijd nodig hebben. Ook om het vertrouwen te herstellen.

| Chris Serroyen |



Studentenarbeid met het goedkope RSZ-regime in het derde trimester van dit jaar wordt niet aangerekend op het normale jaarkrediet van 475 uren.

Het wordt wat het wordt: met corona de zomer in

De coronacijfers gingen dan toch omlaag, terwijl de vaccinatie vaart kreeg. Hetgeen de voorstanders van versnelde versoepeling wel heel veel rugwind bezorgde. Het leidde tot het zogenaamde zomerplan van het Overlegcomité van 11 mei, met vergaande versoepelingen, in vier stappen. Het zag er even naar uit dat daardoor het debat over de verlenging van de steunmaatregelen na 30 juni zou stilvallen. Op 20 mei kondigde de federale regering echter onverwacht aan die steunmaatregelen nog drie maanden bij te geven, tot 30 september.

Koud zweet

Het zomerplan in vier stappen werd wel aan voorwaarden gekoppeld: voldoende hoge vaccinatie van risicogroepen en geen overbelasting op intensieve zorg. Maar desalniettemin met zichtbaar koud zweet tot gevolg bij de virologen en het zorgpersoneel op intensieve. “Het is wat het is” van Maggie, werd “Het wordt wat het wordt”. En dus wordt het nagelbijten voor al wat de verenigde regeringen nu in het vooruitzicht stellen.

De media berichtten al uitvoerig over het zomerplan. Met vanaf 9 juni een eerste reeks van versoepelingen voor alle sectoren die nog geheel of gedeeltelijk op slot waren: horeca, evenementensector, bioscopen, fitnesscentra, schoonheidszorg, sekswerkers ook... We gaan dat hier niet herhalen. De virologen zijn echter vooral niet te spreken over de zware versoepelingen voor de evenementensector vanaf 1 juli. Dat begint met 2000 à 2500 deelnemers, om dan stapsgewijs te worden

opgetrokken. De festivalbazen zitten al te juichen dat de grote festivals vanaf 1 september ongehinderd gaan kunnen doorgaan.

Daarbij vergeleken blijf het Overlegcomité behoorlijk krenterig voor manifestaties en betogingen: tot 100 deelnemers vanaf 9 juni, mits vooraf afgesproken parcours; en geen uitzicht op versoepeling nadien. Niet dat we als vakbonden voorlopig om meer hebben gevraagd. Dat zou niet consequent zijn. Maar geef toe dat het lachwekkend is vergeleken met wat aan de commercie wordt toegestaan.

Back to business

Ook de telewerkverplichting wordt versoepeld. Vanaf 9 juni mogen werkgevers ‘terugkeermomenten’ organiseren, onder volgende voorwaarden:

- niet meer dan 1 terugkeermoment per week;
- in bedrijven vanaf 10 werknemers maximum 20% van de werknemers tegelijk aanwezig;

- in bedrijven tot 10 werknemers maximum 5 werknemers aanwezig.

Met bovenop de aanbeveling om de betrokken werknemers te testen op COVID-19.

De sociale partners lieten niet na om samen een kader te creëren voor die terugkeermomenten. Meer daarover op blz. 7.

Deze zomer onbeperkt werken als student

In vorige nummers van Vakbeweging berichtten we uitvoering over het steunpakket dat de regering op 12 april aankondigde. Het was wachten op de definitieve regeringsbeslissingen, met inmiddels al twee belangrijke aanpassingen.

Ten eerste wordt de nieuwe loonsubsidie voor werkgevers die in juli-september 2021 merkbaar meer tewerkstelling hebben dan in het eerste kwartaal van 2021 nog aangepast. Voor de zwaar getroffen ondernemingen wordt de vermindering met 2.400 euro van de patronale bijdragen voor maximum 5 werknemers per vestigingseenheid versoepeld voor bedrijven vanaf 50 werknemers: in plaats van 25% stijging van het arbeidsvolume (wat de regel blijft voor de -50) wordt het 20% voor bedrijven van 50 tot 499 werknemers



en 10% voor bedrijven vanaf 500 werknemers.

Ten tweede wordt de mogelijkheid van onbeperkte studentenarbeid in juli-september 2021 opengegooid naar alle sectoren. Eerst ging men dat beperken tot de gesloten sectoren die moesten heropstarten. Moeilijk te definiëren, stelde de RSZ. Wat dan een voorwendsel was om maar ineens voor alle sectoren toe te laten dat studentenarbeid met het goedkope RSZ-regime in het derde trimester van dit jaar niet wordt aangerekend op het normale jaarkrediet van 475 uren.

Misschien ook nog vermelden dat het tijdelijke stelsel van halve dagen coronawerkloosheid voor de sector van de dienstencheques en het leerlingenvervoer, al aangekondigd vóór 12 april, er eindelijk. Is. Zodat de RVA in staat wordt gesteld ook met halve dagen tijdelijke werkloosheid te werken.

Coronawerkloosheid en andere steun verlengd tot 30 september

Naarmate 30 juni naderde begonnen steeds meer vragen te komen over verlenging of niet van de coronasteun. Zeker nu de federale regering met het zomerplan (zie hoger) aanstuurt op een snelle herneming. Met voorop de vraag of de coronawerkloosheid zou worden verlengd. Matthias Diependaele, Vlaams minister van Financiën en Begroting (N-VA) had al aangegeven dat de bedrijven zich mochten verwachten aan een stopzetting van de Vlaamse steun. Nog geen twee dagen later besliste de regering. De Croo net het omgekeerde voor de federale steun: verlenging van alle steunmaatregelen tot 30 september 2021. Zonder enig overleg met de sociale partners overigens. De meeste van die steun gaat naar bedrijven en zelfstandigen, waaronder de verlenging van het dubbele overbruggingsrecht.

De maatregelen naar de werkloze en zieke werknemers en naar de gerechtigden op bijstand worden in één beweging echter ook verlengd met drie maanden, waaronder:

- de coronawerkloosheid, met inbegrip van het recht op coronawerkloosheid voor de opvang van kinderen. Echter, net als bij de vorige verlengingen, nog steeds zonder de gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie van 2022;
- de optrekking van de ziekte-uitkering tot minimum het niveau van de coronawerkloosheid;
- de bevrozing van de degressiviteit van de uitkeringen bij volledige werkloosheid;
- de bevrozing van de looptijd van de inschakelingsuitkeringen voor jongeren;
- de versoepelde toegang tot de bijzondere regeling voor werkloze artiesten;
- de coronapremie van 50 euro per maand voor gerechtigden op sociale bijstand (leefloon, tegemoetkomingen voor personen met een handicap en gewaarborgd inkomen voor bejaarden).

Ook een reeks maatregelen om eventuele personeelstekorten in cruciale sectoren te verhelpen worden met drie maanden verlengd: vrijwillige overuren, werken met behoud van de uitkering voor coronawerkloosheid of tijdscrediet, opeenvolgende contracten voor bepaalde duur, detachering,...

Fiscale eindafrekening voor de coronawerklozen

Pers en politici hebben nu pas ontdekt dat er dit jaar een probleem kan zijn in de eindbelasting voor werknemers die vorig jaar coronawerkloos waren. Terwijl al lang duidelijk was dat dit er zat aan te komen omwille van de verlaging van de bedrijfsvoorheffing naar 15% vorig jaar (en voorlopig doorlo-

pend tot 30 september 2021). We hebben die maatregel ook gevraagd, omdat het toen belangrijk was het inkomen van de tijdelijk werklozen te stutten. Toen al wisten we dat dit geheid tot problemen van extra belasting kon leiden dit jaar. En volgend jaar zal dat voor de tijdelijk werklozen van 2021 niet anders zijn. Zodat werknemers best trachten wat geld opzij te houden voor die bijbetalingen. Al zou de regering ook kunnen helpen door het gemakkelijker te maken om die bijbetaling te spreiden. Het is relatief eenvoudig om tot gespreide betaling over vier maanden te komen. De minister van Financiën verwees recentelijk ook naar de mogelijkheid van spreiding over twaalf maanden, maar die is enkel voorbehouden aan lage inkomens. Terwijl ook heel wat andere werknemers in problemen kunnen komen, zeker als ze leningen moeten afbetalen. We hebben gevraagd daar meer rek op te zetten, voorlopig zonder gevolg. Wat ook kan helpen is dat de belastingvermindering voor werkloosheidsuitkeringen gelijkgeschakeld wordt voor de pensioenen. De vorige regering wilde daar niet van weten. Hopelijk maakt dit nu meer kans.

Pandemiewet

In vorige Vakbeweging had Piet Van den Bergh het over de ACV-bezwaren bij het eerste ontwerp van pandemiewet. We stonden niet alleen met onze bezwaren. Maar uiteindelijk viel dat op een koude steen bij de regering en de parlementaire meerderheid. Zonder veel aanpassingen wordt die wet nu door het parlement gejaagd. In de Kamercommissie is ze al in eerste lezing goedgekeurd. We komen er nog op terug eens dat die wet finaal is gestemd.

| Chris Serroyen |



Vanaf 1 juli is telewerk niet langer verplicht, maar blijft wel nog aanbevolen. Vanaf 9 juni kunnen terugkeermomenten voor telewerkers georganiseerd worden.

Terugkeermomenten telewerkers veilig voorbereiden

Telewerk is de meest efficiënte maatregel om coronabesmettingen op de werkvloer te voorkomen. Daarom is telewerk al lange tijd verplicht. Het Overlegcomité besliste nu dat vanaf 1 juli dit telewerk niet langer verplicht is, maar wel nog aanbevolen blijft. En vanaf 9 juni kunnen terugkeermomenten voor telewerkers georganiseerd worden, met een maximum van 1 dag per week. Deze terugkeer naar de werkvloer moet veilig gebeuren. De sociale partners gaven hun mening over hoe dit kan.

De sociale partners gaven aan dat een beperkte uitzondering op de telewerkverplichting kan worden voorzien wanneer de besmettingscijfers en de ziekenhuisopnames voldoende zijn gedaald en de vaccinatiegraad voldoende is toegenomen. Deze terugkeermomenten beantwoorden aan de nood van sommige telewerkers om nu en dan naar het werk te mogen gaan en collega's terug te zien, zoals bedoeld in artikel 15 van de cao nr. 149 betreffende het aanbevolen of verplichte telewerk: "De werkgever neemt passende maatregelen om de verbondenheid van de telewerkers met de collega's en met de onderneming te behouden en isolatie te voorkomen. Daarbij besteedt hij bijzondere aandacht aan kwetsbare telewerkers. De werkgever kan onder andere goed georganiseerde en beperkte terugkeermomenten inplannen met respect voor de sanitaire voorschriften."

Het moet veilig

Het is erg belangrijk om de terugkeermomenten zodanig te organiseren dat het risico op besmetting op de werkvloer en

tijdens de verplaatsing van en naar het werk zo laag mogelijk is. De volgende randvoorwaarden moeten zijn vervuld:

- Terugkeermomenten zijn beperkt, maximum 1 dag per week.
- Ze hebben als doel het psychosociaal welzijn van de werknemers en de teamgeest te bevorderen.
- De werknemer kan niet worden verplicht om deel te nemen aan terugkeermomenten.
- De werkgever gaat na of de preventiemaatregelen uit de generieke gids en de eventuele sectorafspraken volstaan en past ze indien nodig aan. Hij doet dit in overleg met de bevoegde preventiediensten en met de personeelsvertegenwoordigers.
- Bijzondere aandacht wordt gegeven aan de social distancing en de hygiënemaatregelen, het voorzien van voldoende ventilatie en het correcte gebruik van het mondmasker. De maatregelen moeten ook nageleefd worden tijdens pauzes en bij aankomst en vertrek.
- Het totale aantal werknemers dat gelijktijdig aanwezig is, wordt beperkt.

- Carpooling wordt best vermeden en ook de verplaatsing met het openbaar vervoer tijdens de piekuren.
- De werkgever geeft vooraf aan de werknemers de nodige instructies over alle maatregelen en wijst hen er onder meer op dat ze in geen geval mogen terugkeren als ze zich ziek voelen of ziektesymptomen vertonen of in een quarantaine zijn.
- De maatregelen moeten door iedereen worden toegepast, ook door werknemers die al gevaccineerd zijn of die een negatief testresultaat voorleggen.

Sociaal overleg verplicht

Wanneer de werkgever terugkeermomenten wil organiseren, dan moet hij de regels van het sociaal overleg in de onderneming respecteren. Bij dit overleg moeten alle hierboven vermelde randvoorwaarden worden afgetoetst. Belangrijk is dat dit overleg tijdig georganiseerd wordt zodanig dat eventuele terugkeermomenten veilig kunnen plaatsvinden. Bekijk in het sociaal overleg ook de aanpak en de communicatie naar het personeel voor de periode na 1 juli, wanneer telewerk niet langer verplicht is, maar aanbevolen blijft. Een voorzichtige en veilige aanpak is aangewezen.

| Kris Van Eyck |

ACV-voorzitter Marc Leemans

“Gewone mensen verdienen meer respect”

Elk jaar in mei op de feestdag Onze-Heer-Hemelvaart viert de christelijke werknemersbeweging Rerum Novarum, de inspirerende encycliciek van paus Leo XIII uit 1891 over sociale rechtvaardigheid. ACV-voorzitter Marc Leemans gaf zijn speech online omwille van de coronabeperkingen. We geven die hier graag mee.

Rerum Novarum. ‘Over nieuwe dingen’. Ik zie velen al denken: laat ons maar snel terugkeren naar de oude dingen. Naar gewoonten zoals handen schudden, mekaar omhelzen, een terrasje doen... Dat komt nu hopelijk weer binnen bereik. Maar die ‘oude dingen’ waren niet zo vanzelfsprekend of perfect. Er was bijvoorbeeld veel kritiek op de sociale zekerheid. Liberale partijen pleitten voor het uitkleden ervan. Ze gaven sterk af op de fiscaliteit en op de publieke diensten. Teveel overheidsbeslag riepen ze. Dus koos de rechtse regering-Michel voor harde besparingen en voor een ongedekte taxshift en dus een zware adering voor onze overheid. Met bovenop een grote belastingverlaging op de winst van bedrijven. In die oude dingen zat ook veel kritiek op de vrijheid van onderhandelen. Op de kansen van werknemers die zich samen verenigen en collectief onderhandelen. En zo maakte die rechtse regering-Michel in 2017 de oude Loonnormwet nog strakker. Nee die oude pre-corona-dingen waren niet allemaal mooi en perfect.

Een jaar geleden kwamen er stilaan andere geluiden. Vriend en vijand zien nu wel het belang in van een sterke sociale zekerheid en gezondheidszorg. En spreken waardering uit voor al dat slecht betaalde en toch essentiële personeel, van de verpleegster op intensieve tot de caissière in de supermarkt. Men roept om een ander begrotingsbeleid dat, in plaats van kapot te besparen, juist ruimte laat voor toekomstgerichte investeringen. Men wil een betere staatsstructuur, en geen versnipperde warboel. Men erkent de noodzaak om de kwaliteit van werk en van leven te verbeteren. Dat wekt enthousiasme, en ook enig naïef geloof.

Wij zijn gelukkig met het vierjarenplan van de regering om de minima in sociale zekerheid en bijstand te verhogen. Het eerste resultaat van 10 jaar volgehouden actie, samen met de organisaties waar armen het woord nemen. We juichen toe dat er na de jarenlange besparingen op overheidsinvesteringen eindelijk een groot investeringsplan op tafel ligt, met zwaar accent op klimaat en milieu. We zien dat men inzet op de vergroening van onze energievoorziening omdat onze planeet snakt naar zuurstof. Positieve keuzes van deze regering.

Maar voor het overige lijkt het business as usual. Met liberale partijen die luisteren naar de economische en financiële lobby's. Neem de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen. Gestoeld op de Wet van 2006; één van de mooiste resultaten die we met de hele beweging hebben bereikt. Herinner u de gezamenlijke betogingen die we organiseerden in Brussel en in Oostende. Dankzij die wet lag er 700 miljoen euro klaar voor hogere uitkeringen, in te vullen via sociaal overleg. Tien maanden hebben de vakbonden onderhandeld. Tien maanden hebben de werkgevers tegen gesparteld. Om het budget naar beneden te krijgen. En om de verhoging van de laagste uitkeringen en pensioenen te koppelen aan onderhandelingen over de loonnorm. De zwaksten als pasmunt voor zo weinig mogelijk loonopslag. Het sociaal overleg sprong af, door de blijvende patronale blokkering, zodat de regering na lang dralen moest overnemen. Zeven maanden na de wetelijke adviesdatum van 15 september.

Beter laat dan nooit maar het laat een bittere smaak na. Het is nu allemaal rond. Gepensioneerden en invaliden

krijgen al in mei hoger vakantiegeld. En in juli stijgen de minima voor werklozen, arbeidsongeschikten en gepensioneerden. En zo kwam het overleg dan voor de volgende opdracht: het onderhandelen over de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers in de privé. Een schier onmogelijke opdracht. De regering gaf in woord alle kansen aan het sociaal overleg. Maar zorgde niet voor een eerlijk kader. De rechtse regering-Michel wijzigde in 2017, op patronale vraag, de Loonnormwet. Daardoor telt men ondertussen 12 miljard euro loonsubsidies en bijdrageverminderingen NIET mee in de vergelijking met de buurlanden. Men meet met een thermometer die liegt. Bovenop werd de tot dan toe indicatieve norm plots een dwingend maximum. Voor iederéén. Een politieke beslissing die de gegronde bezwaren van de vakbonden straal negeerde.

Die Loonnormwet is geen erfenis waar partijen fier mogen op zijn. Wie die gemanipuleerde wet verdedigt als “legacy” gaat lijnrecht staan tegenover de visie van het ACV en de andere vakbonden. “Alle kansen geven aan sociaal overleg”, zegt de regering. Maar dat kan gewoon niet met deze wet. Gewone mensen verdienen meer respect. Wij verdienen een faire behandeling. Die oneerlijke wet zorgt nu voor een schamele marge van maximum 0,4%. En néén, die marge is NIET goedgekeurd door de sociale partners. Die marge is puur technisch berekend door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, met de sjoemelsoftware uit de Loonnormwet van 2017. En wegens corona bovendien zonder te beschikken over juiste cijfers. Nattevingerwerk dus.

De regering-Michel heeft het voetbalveld omgeploegd in een aardappelveld en laat het spel nu spelen met een golfbal. Bij de vorming van deze regering kon die erfenis niet gewijzigd worden.

Vier regeringspartijen die terecht kritiek hebben op de oneerlijke wet moesten dit slikken. Omdat ons land na het Marrakech-debacle snakte naar een regering. Maar wat politiek werd doorgeslikt blijft sociaal in de keel van vele gewone mensen steken. Omdat het onrechtvaardig en oneerlijk is.

Op zo'n zwaar gehavend speelveld kwam het sociaal overleg natuurlijk voor een *mission impossible*. Het liep dus vast. Natuurlijk krijgen de vakbonden alle schuld en worden ze patronaal uitgejouwd. Omdat wij, met de handen op de rug gebonden, hun spel zonder fair play niet konden uitspelen. Die loonnormwet zorgt voor veel spanningen. En zal dat binnen twee jaar, net voor politieke verkiezingen, nog meer doen. Want de loonnormwet zet welvaart en welzijn van ons en onze kinderen heel sterk onder druk. Daarom onderzoekt het ACV juridische stappen tegen de wet en het KB dat de 0,4% zal vastleggen. Rechtse partijen roepen nu ook opnieuw luid dat men moet kiezen voor meer netto en voor minder bruto. Houden ze ons dan echt voor dom? Pensioen, ziektegeld, doggeld worden berekend op je brutoloon. En de bijdragen bovenop je netto dienen voor de financiering daarvan. En ook voor die van de zorg: ziekenhuizen, terugbetaling van dokters en medicijnen, ... En onze belasting gaat naar onderwijs, openbaar vervoer, wegeninfrastructuur, bibliotheken, zwembaden, sportterreinen, ... Kiezen voor meer netto en minder bruto is kiezen voor rijken. Die alles zelf kunnen betalen en dikwijls nog op de rug van de gemeenschap en de hardwerkende werknemer en zelfstandige. Die 'ieder voor zich-waanzin' moet stoppen. Die maakt onze samenleving kapot.

We zien dat het debat op gang komt over de sanering van de begroting. De coronacrisis deed, met de sociale maatregelen en het investeringsplan, de



“De coronacrisis leert ons hoe belangrijk onze sociale zekerheid is.”

Marc Leemans

schuldenberg aangroeien. Komen onze sociale zekerheid en publieke diensten dan opnieuw in het vizier? De coronacrisis leert ons hoe belangrijk onze sociale zekerheid is. Maar ook hoeveel werk er nog aan de winkel is. We konden veel mensen helpen. Maar velen, in allerlei preciaire statuten, van interimers, freelancers over platformwerkers tot flexi-jobbers vielen door het net of kwamen op armoedige uitkeringen. Wie een correcte bescherming wil, moet zorgen voor de financiering van de sociale zekerheid. En dat staat niet los van de globale financiering van de overheid. We zijn blij dat men de opbrengst van de effectentaks besteedt aan de gezondheidszorg. Zo moet er 360 miljoen minder komen vanuit de bijdragen op de lonen.

Maar dat is lang niet voldoende. We hebben een grondige hervorming van ons belastingstelsel nodig. Om het rechtvaardiger te maken. We herinneren ons goed hoe de vermogende elite in 2013 het kruisvuur opende op de regering-Di Rupo toen die eindelijk de vinger uitstak naar enkele kleine privileges van de rijken. Communistisch, begon men die regering in koor te noemen. Wat moeten die elites nu denken van wat in het mondiale centrum van het kapitalisme gebeurt? Joe Biden die de belasting op bedrijfswinsten met 7% verhoogt. Voortaan belast de VS de vermogenswinsten voor de rijkere gezinnen volgens het ACV-principe “een

euro is een euro”. Aan de gewone tarieven; in een aantal staten tot zelfs boven de 50%. Bij ons is dat nog steeds ZERO procent. Geen ander westers ontwikkeld land heeft zo'n paradijs voor mensen die slapend rijk worden. Respect voor werknemers gaat ook daar over. Hoe leg je uit dat iemand met een laag loon van een opslag van 100 euro slechts 18 euro overhoudt? Terwijl men 1 miljard euro vermogenswinst kan uitkeren zonder enige belasting, zonder enige bijdrage aan de samenleving.

Werknemers krijgen nooit iets in de schoot geworpen. We mogen 's nachts dromen over een nieuwe wereld na corona, waarin iedereen het licht ziet. Maar laat ons er overdag vooral hard aan werken. Als ACV. Met de ganse beweging met 100 jaar geschiedenis in de rug, en met intussen ook wat meer rugwind dan we de voorbije jaren hadden. En dit samen met alle gelijkgezinde medestanders.

Voor Vrijheid, Gelijkheid en Broederschap.

Voor Eerlijkheid, Rechtvaardigheid en Solidariteit.

Voor oude waarden in nieuwe vormen.

| Marc Leemans |



Europese Top Porto: herstel na corona zal ook sociaal moeten zijn

Europees was het niet anders dan op Belgisch vlak. Al meer dan een jaar geleden wordt alles gezet op de bestrijding van het COVID-19-crisis, op het tijdelijke stutten van de economie en op de relance, de digitale en ecologische transitie voorop. Structurele sociale verbeteringen dreigden er bij in te schieten. Bracht de nieuwe Europese Sociale Top van 7-8 mei beterschap?

Van Göteborg naar Porto

De vorige Europese Commissie slaagde er op de Top van Göteborg op 17 november 2017 in met de lidstaten de Europese pijler van sociale rechten af te spreken. Als basis voor volgehouden actie om die principeverklaring ook om te zetten in opeisbare rechten en krachtig overheidsinitiatief. De nieuwe Europese Commissie gaf bij haar aantreden eind 2019 aan dat ze daarop wilde voortbouwen. Maar al snel werd ze volledig opgeslorpt door de COVID-19-pandemie en in het verlengde daarvan ook de economische heropstart. Met daarin de focus op digitalisering en ecologische transitie. Die moest vooral vooruit worden geholpen door een groot Europees investeringsplan: het plan voor herstel en veerkracht. Maar met het risico dat de sociale doelstellingen ondergesneeuwd dreigden te geraken.

Het was dan ook verrassend dat de Europese Commissie op 4 maart 2021 op de proppen kwam met een actieplan voor de uitvoering van de Europese sociale pijler, om de draad herop te nemen. Nog verrassender: centraal in dat actieplan stonden ook sociale cijferdoelen voor 2030. Daar had niemand zich nog aan verwacht. Want noch de Lissabonstrategie, met zijn talrijke cijferdoelen voor 2010, noch de strategie Europa 2020, met een sterk afgeslankte set van cijfermatige doelstellingen, zijn een groot succes geworden. Zodat het er een tijd naar uitzag dat Europa zich iever niet meer vastpinde op concrete engagementen voor 2030. Wat toch wel bijzonder problematisch zou zijn in het licht van de duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties voor 2030 (de SDG's 2030).

Dubbel engagement

Het actieplan van 4 maart was slechts een ontwerp, dat moest worden beslecht op de Europese Sociale Top die het Portugese voorzitterschap op 7 en 8 mei in Porto moest organiseren. Met de vraag of men de Lidstaten zou meekrijgen. Weliswaar was het Verenigd Koninkrijk, van oudsher dwarsligger voor een sociaal Europa, er sinds de Brexit niet meer bij. Maar voor het overige geen gebrek aan andere dwarsliggers op het continent. Ofwel omdat ze het sociaal beleid liever in eigen handen houden. Ofwel omdat ze vies zijn van sociale vooruitgang.

Met wat trekken en sleuren lukte het uiteindelijk een al bij al bevredigende verklaring door die Europese Top te loodsen. Eigenlijk twee verklaringen, want naast de verklaring van de staats-

hoofden was er ook een verklaring van de Europese sociale partners, mee ondertekend door andere Europese middenveldspelers en vanuit het Europese Parlement, de Europese Commissie en de Portugese regering. Met in de beide verklaringen toch wel een stevige oproep om in het post-coronabeleid de sociale doelstellingen en de eigen rol van de sociale partners niet te verwaarlozen.

Drie cijferdoelen voor 2030

Kernstuk van die beide verklaringen is het akkoord over drie targets voor 2030 voor de Europese Unie, telkens vergezeld van één deeldoelstelling:

- Een werkgelegenheidsgraad van 78% bereiken. Daarbij moet het verschil in de tewerkstelling van mannen en vrouwen worden gehalveerd;
- Het aantal volwassenen dat jaarlijks deelneemt aan opleiding moet stijgen tot 60%. In dat kader moeten we het aantal 16- à 74-jarigen met digitale basisvaardigheden optrekken tot 80%;
- Het aantal personen met een risico op armoede of uitsluiting moet, vergeleken met 2019, dalen met 15 miljoen. Met daarbij bijzondere aandacht voor de kinderarmoede, die moet zakken met 5 miljoen.

Dat laatste had beter gekund. Die doelstelling van 15 miljoen voor de strijd tegen armoede en uitsluiting is niet enkel zwakker dan de daling met 20 miljoen die in het vorig decennium werd beoogd. Ze is met een daling met amper 16,5% ook veel minder ambitieus dan de eerste duurzaamheidsdoelstelling van de Verenigde Naties (SDG 1), die een halvering van de armoede beoogt tegen 2030. Het leidde tot een scherpe reactie van het Europese netwerk voor armoedebestrijding. En met het ACV namen we het initiatief om onze ontgoocheling uit te drukken via een gezamenlijke reactie met het Belgische netwerk en ABVV en ACLVB.



Commissievoorzitter Ursula von der Leyen op de Europese Sociale Top in Porto.



Opkikker voor het Belgische werk

Hoe dan ook is het een hefboom om het ambitieniveau op Belgisch vlak op te krikken. Zeker in de aanloop naar het federale plan voor duurzame ontwikkeling dat er op 1 oktober 2021 moet liggen. Dat is minder nodig voor de werkgelegenheidsdoelstelling. In het federale regeerakkoord zit al de doelstelling om naar 80% te gaan tegen 2030. Dat is zelfs meer dan de Europese 78%.

Maar vooralsnog ontbreekt een opleidingsdoelstelling. In het voorliggende ontwerp van federaal plan wordt de doelstelling van de Verenigde Naties inzake onderwijs en opleiding (SDG4) totaal genegeerd. De nieuwe Europese doelstelling voor een opleidingsparticipatie van 60% nodigt uit tot een grondig debat over een samenwerking tussen overheden en sociale partners om het levenslange leren opnieuw een boost te geven. Niet in het minst omdat we vandaag maar zitten aan 45,2%. Dat betekent dat we met bijna één derde omhoog moeten tegen 2030.

En dan is er nog de armoededoelstelling. De federale regering zette een belangrijke stap voor de verhoging van de minima in de sociale zekerheid en de bijstand. Met de welvaartsvastheid doen we er vanaf 1 juli 2021 een schep bovenop, met verhogingen van 2 tot 3,5%. Maar heel wat minima blijven nog beneden de Europese armoedenorm. En dus zal meer moeten gebeuren. Trouwens ook op heel wat andere terreinen. Maar dan liefst om de armoede te halveren, zoals de Verenigde Naties vooropstellen, met meer ambitie dan op Europees vlak.

Van ronkende verklaringen naar rechten

Ook Europees zal meer moeten gebeuren dan het vastleggen van een aantal cijferdoelen. De Europese sociale pijler moet

“De Europese cijferdoelen zijn een hefboom om het ambitieniveau op Belgisch vlak op te krikken.”

Chris Serroyen

vertaald worden in concrete rechten en plichten. En dan liefst niet louter via Europese aanbevelingen, maar via afdwingbare regels. Europa heeft wat dat betreft verwachtingen gewekt. Voor een Europese richtlijn rond minimumlonen. Voor het recht op onderhandelen van zelfstandigen. Voor een betere bescherming van platformwerkers. Voor een Europees recht op een leefbaar bijstandsinkomen. Voor het recht op deconnectie. Voor de toegang van atypische arbeidsrelaties tot de sociale zekerheid ook. Al die dossiers staan Europees op de agenda. Bijzonder positief is daarom ook dat de Europese staatshoofden, met verwijzing naar de digitale transitie en in het bijzonder artificiële intelligentie, telewerk en platformwerk, in de conclusies van Porto uitdrukkelijk spreken van een versterking van de rechten van de werknemers, van een versteviging van de sociale bescherming en van gezond en veilig werk.

Meer dan groei

Porto bracht ook een bijkomende verassing. De Europese sociale partners slaagden erin om samen een set van alternatieve indicatoren op tafel te leggen om het ontwikkelingsniveau van een land of van Europa beter te beschrijven, met evenwichtige aandacht voor zowel sociale, economische als ecologische vooruitgang. In plaats van het ontwikkelingsniveau te blijven herleiden tot het niveau van het bruto binnenlands product (BBP).

Het betreft een selectie van 14 indicatoren:

- voor het sociale: inkomensongelijkheid; aantal jongeren zonder onder-

wijs, opleiding of tewerkstelling; gezonde levensverwachting (aantal jaren in goede gezondheid voor de boeg); arbeidsmarktekorten; aantal werknemers gedekt door cao's;

- voor het economische: participatie van volwassenen aan opleiding; resultaten van onder meer het gezondheids-, onderwijs- en huisvestingsbeleid; ondernemerschap; investeringsgraad; regionale ongelijkheden;
- voor het ecologische: aandeel hernieuwbare energie, uitstoot broeikasgassen; luchtvervuiling; biodiversiteit.

Niet dat we als ACV zo warm lopen van bijkomende sets om de ontwikkeling anders te meten. Sinds de Club van Rome in 1972 waarschuwde voor de grenzen aan de groei, stapelden de alternatieve boordtabellen zich op. Op ons laatste federale Congres – ons Transitiecongres – hebben we aangegeven dat dergelijke sets Spielerei blijven als ze niet worden vertaald in harde cijferdoelen en vooral ook de beleidshefbomen om die doelstellingen te bereiken. Maar het is een hele vooruitgang dat de Europese werkgeversorganisaties zich nu mee scharen achter een alternatief voor het BBP. Omdat het onderliggend een akkoord inhoudt om ook voor de 14 andere cijfers vooruitgang te boeken. En omdat het ook op nationaal en regionaal vlak oriënterend kan zijn voor het werk van de sociale partners rond de SDG's 2030, in relatie tot de opmaak van het federale plan voor duurzame ontwikkeling. Benieuwd of de nationale werkgeversorganisatie er zich naar willen gedragen.

| Chris Serroyen |



Het bedrag van de maximale maandelijkse vergoeding voor sportvrijwilligers wordt verdubbeld.

Verenigingswerk totaal onverwacht uitgebreid

Terwijl de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad heel ernstig en met veel ijver een nieuw, 'definitief' statuut aan het uitwerken zijn dat een oplossing moet bieden voor de 'tewerkstelling' van de vele krachten in de socioculturele, sport- en evenementssector, zet de regering onaangekondigd het licht op groen voor een forse uitbreiding van het verenigingswerk. Deze regeling 'verenigingswerk anno 2021' is de opvolger van de nietig verklaarde 'bijkuswet'.

In afwachting van een definitieve, door de sociale partners uitgewerkte regeling, wil deze regeling de sportsector depanneren in 2021. Het is dus een 'noodregeling' om tijdelijk een bepaalde nood in te lossen. Ondertussen werken we samen met de werkgevers van deze sectoren en onze achterban aan een betere, veel evenwichtigere regeling binnen het werknemersstatuut, weliswaar met een bijzonder voordelig statuut op het vlak van de socialezekerheidsbijdragen en met genoeg 'speelruimte' aan uren om tegemoet te komen aan de reële nood van vele verenigingen en associaties die een beroep doen op deze 'werknemers'. Zonder te wachten op een eenparig, goed onderbouwd advies van de NAR, besliste de regering evenwel om de bestaande tijdelijke wet 'verenigingswerk' breed open te zetten.

Hogere maximale vergoeding voor sportvrijwilligers

Een ontwerp van koninklijk besluit maakt gebruik van de wettelijke mogelijkheid om een verhoging van de vergoeding door te voeren voor volgende categorieën:

- animator, leider, monitor of coördinator die sportinitiatie en/of sportactiviteiten verstrekt;
- sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingever bij sportwedstrijden.

Het bedrag van de maximale vergoeding per maand wordt verdubbeld, van 532,50 euro naar 1.065 euro. De regeling is beperkt in de tijd en (voorlopig) slechts van toepassing op het derde kwartaal van 2021.

Uitbreiding tijdelijk statuut tot socioculturele sector

De ministerraad keurde tevens een voorontwerp van wet goed dat de tijdelijke regeling verenigingswerk ook openstelt voor de artistieke sector en de evenementensector. Het gaat over volgende activiteiten:

- artistieke of kunsttechnische begeleider in de amateurkunstensector, de artistieke en de cultuur-educatieve sector;
- verstrekker van opleidingen, lezin-

gen, presentaties en voorstellingen over culturele, artistieke en maatschappelijke thema's in de socioculturele, sport-, cultuur-, kunst-educatieve en kunstsector.

Dit terwijl de artistieke sector al zeer gevoelig is voor het gebruik en misbruik van allerlei nepstatuten zoals de kleine vergoedingsregeling (KVR) en tewerkstellingscontracten afgesloten in het kader van artikel 1bis van de RSZ-wet, waarbij de kunstenaars zelf vaak opdraaien voor de patronale bijdragen op hun prestaties. Deze regeling van het 'verenigingswerk' komt daar nog eens bovenop. Het gaat dan misschien om een 'tijdelijke regeling', maar wat begint als iets tijdelijk wordt vaak iets blijvends! In een recent advies (nummer 2214 van 27 april 2021) hadden de sociale partners juist groen licht gegeven om het aantal te presteren dagen op te trekken van 25 naar 50 dagen voor de socio-culturele en de sportsector, om de monitoren en begeleiders van jeugdkampen en stages, de gelegenheid te geven om binnen een degelijk werknemersstatuut de vele taken op te nemen, die mede door de ontduubeling van de 'bubbels' nodig zijn. Tel daarbij ook nog het doorbreken van het plafond voor studentenarbeid in het derde kwartaal. Daarom stellen wij ons de vraag, vanwaar die haast? Wie is hiermee gebaat?

| Nathalie Diesbecq |



© James Arthur

Syndicaal aan de slag rond milieu

Met heel wat tips en sprekende getuigenissen geven we in dit dossiertje aan hoe je in je onderneming of instelling syndicaal aan de slag kan rond milieu.



© Rob Stevens

Syndicaal aan de slag rond milieu

Het thema milieu lijkt soms een ver-van-mijn-bed-show. We lezen over milieuvervuiling in de krant en kijken natuurdocumentaires op een scherm. De link met onze eigen leefwereld lijkt daardoor soms veraf. Maar vergis je niet: milieu is zeer breed thema en is erg sterk aanwezig in ieder van onze leefwereld.

Denk maar aan zaken als water, luchtkwaliteit, mobiliteit,... Zaken die overigens allemaal een aanzienlijk effect hebben op onze levenskwaliteit. Het is dan ook belangrijk om stil te staan bij het belang van dit onderwerp en al zijn deeldomeinen. En bijgevolg: ook stil te staan bij wat een (nalatig) milieubeleid in een onderneming betekent voor werknemers, buurtbewoners en de ruimere omgeving. Als een bedrijf bijvoorbeeld maandelijks duizenden liters grondwater oppompt, zal dit ook gevolgen hebben voor de omwonenden die datzelfde grondwater nodig hebben om hun wasmachine te doen draaien. Of ander voorbeeld: luchtvervuiling. Een te hoge uitstoot van gevaarlijke stoffen kan leiden tot gezondheidsproblemen voor werknemers en omwonenden.

Ondernemingen verbruiken vaak enorme hoeveelheden grondstoffen, brandstoffen en energie. Werken aan milieu is dus ook vanuit economisch oogpunt een goed idee. Een goed milieubeleid bespaart op grondstoffen en energie, geeft een boost aan innovatie en zorgt voor een duurzame toekomst van de tewerkstelling. Als werknemer weet je beter dan een buitenstaander wat er verbeterd kan worden om de milieu-impact van je onderneming te verkleinen. Je kent je werkplek immers door en door. Milieubeleid kan klein beginnen. Afval sorteren, de fietsparking uitbreiden of veggie-donderdagdagen invoeren in het bedrijfsrestaurant: het zijn stuk voor stuk manieren om milieu op de

syndicale agenda te plaatsen. Maar je kan ook verder gaan en meedenken over het energie- en waterverbruik, het hergebruik van materialen, de vermindering van de gebruikte gevaarlijke stoffen, de invoering van een mobiliteitsplan,...

Verzamel informatie

Als je denkt aan milieu in de overlegorganen, dan heb je waarschijnlijk de rol en de bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) voor ogen. Niet zonder reden: leden van het Comité PB hebben volledige informatie- en adviesrechten over milieu. Zo moeten ze allerhande informatie ontvangen om met de nodige kennis van zaken adviezen te kunnen uitbrengen. Dit gaat over alle door de milieureglementering opgelegde inlichtingen, verslagen, adviezen en documenten die verband houden met het intern en extern milieu (bv. vergunningen). Het Comité PB moet ook informatie krijgen over wijzigingen aan de fabri-

cageprocédés, de werkmethodes of de installaties en de effecten hiervan op het intern en extern milieu. In Vlaanderen werden deze rechten nog meer in detail beschreven en via concrete instrumenten uitgewerkt, zoals het jaarverslag van de milieucoördinator en het integraal milieujaarverslag. Het belang hiervan mag niet worden onderschat. Het zijn belangrijke tools waarmee je als werknemersafgevaardigde aan de slag kan als je het milieubeleid van je onderneming wil evalueren en verbeteren. Wanneer er geen Comité PB is in je onderneming, neemt de Vakbondsafvaardiging alle informatie- en adviesrechten van het Comité PB over.

Ook in de Ondernemingsraad (OR) kan je je laten gelden als het over milieu gaat. Als lid van de Ondernemingsraad moet je economische en financiële informatie (EFI) krijgen van je directie. Zo krijg je een beter zicht op bedrijfsinvesteringen en dus ook op investeringen omtrent milieu. Via de OR hebben werknemers(afgevaardigden) dus ook een platform om vragen te stellen en suggesties te doen over milieu(-investeringen). Ook zaken als mobiliteit en

Vier redenen om syndicaal rond milieu te werken

- Als werknemer ken je het best je eigen werkplek. Je weet als geen ander hoe de milieu-impact van je bedrijf te verkleinen.
- Milieubescherming garandeert op lange termijn werkzekerheid. Als je bedrijf vandaag investeert in milieuvriendelijke technologie, is de kans groter dat het opgewassen is tegen de uitdagingen van morgen. Denk maar hoe milieu-investeringen de energiefactuur laten dalen.
- Als vakbondsmilitant ijver je voor het recht op een gezond en duurzaam leefmilieu voor de werknemers in je onderneming en de omwonenden.
- Waardig werken in een leefbare wereld betekent ook jobs en een gezonde leefomgeving verzekeren voor de toekomstige generaties.

bedrijfsvervoerplannen vallen onder de bevoegdheid van de OR.

Voor meer uitgebreide info over de (milieu)bevoegdheden van werknemers- en vakbondsafgevaardigden, verwijzen we naar de ACV-militantensite (www.acv-militanten.be). Surf bij 'ACV Nationaal' naar de syndicale thema's, en klik door op milieu. Je vindt er onder andere een zeer gebruiksvriendelijke fiche met de milieubevoegdheden van het Comité PB en de OR.

Werken aan milieu is niet altijd eenvoudig. De wetgeving is vaak complex en dus ook de informatie die je ontvangt. Gelukkig sta je er niet alleen voor. Er zijn milieudeskundigen in je onderneming en bij de overheid, en ook het ACV heeft milieudeskundigen waar je een beroep op kan doen. Snor in het lijstje hiernaast op bij wie je terecht kan.

Samen in actie

Informatie verzamelen via de overlegorganen is slechts een eerste stap. De bedoeling is om op basis van deze info doelstellingen te bepalen om met je militantenkern naartoe te werken. Meer info over het opstellen van een actieplan rond milieu vind je op www.acv-militanten.be: surf bij 'ACV Nationaal' naar de syndicale thema's, en klik door op milieu.

Actievoeren doe je overigens niet alleen. Werk samen over de verschillende overlegorganen heen. Meer zelfs, het beste resultaat behaal je wanneer alles gebeurt in samenwerking en goed overleg met je werkgever, de andere vakbonden en de milieudeskundigen (milieucoördinator, ...). Vergeet ook niet om alle werknemers erbij te betrekken: zij moeten de gekozen maatregelen immers in de praktijk brengen. Vaak is het ook zinvol om de omwonenden te beluisteren of zelfs om hen actief te betrekken.



© James Arthur

“Een goed milieubeleid bespaart op grondstoffen en energie, geeft een boost aan innovatie en zorgt voor een duurzame toekomst van de tewerkstelling.”

Fien Vandamme

WIE IS WIE-lijstje milieudeskundigen in het ACV

Centrale/verbond	Contactpersoon*
• ACV Openbare Diensten	Ansel Swinnen
• ACV Puls	Ben Catteau
• ACV Voeding en Diensten	Ben Debognies
• ACV Bouw-Industrie & Energie	Elizabet Petrovic
• COC	Jos Wouters
• COV	Ann Huybrechts
• ACV-CSC METEA	Kathleen Van Walle
• ACV-Transcom	Luc Verhaeven
• ACV Provincie Antwerpen	Simon Peeters
• ACV Limburg	Stijn Corthals
• ACV Oost-Vlaanderen	Tanja Durinck

* Als je één van deze ACV-deskundigen per e-mail wil bereiken, kan je dat als volgt: voornaam.naam@acv-csc.be, dus bijvoorbeeld ansel.swinnen@acv-csc.be

Met specifieke vragen rond milieu, mobiliteit, energie, water... kan je ook altijd terecht bij de ACV-coördinator van het Intersyndicaal Milieu-initiatief, Fien Vandamme, via Milieu.Helpdesk@acv-csc.be

| Fien Vandamme |



Piet Dossche en Tony De Buck: "Vanuit iedere dienst kunnen milieubezorgdheden worden aangebracht."

© James Arthur

Piet Dossche en Tony De Buck, Eastman

“Via de overlegorganen drukken we onze stempel op het milieubeleid”

Voor Tony De Buck en Piet Dossche, twee doorwinterde ACV-militanten, is syndicaal werken rond milieu een vanzelfsprekendheid geworden. Beiden werken al vele jaren voor Eastman, een chemiebedrijf in de Gentse kanaalzone. Piet werkt als laborant, Tony in de milieudienst van de onderneming. Dat ‘samen’ hét kernwoord bij uitstek is voor syndicale milieuwerving is iets waar zij van kunnen getuigen. “Ik wil binnen mijn vakbondswerk niet a priori tegen het management zijn. Ik wil net samen met onze leidinggevendenden meewerken aan een groenere werking van het bedrijf. Dat is wat we beetje bij beetje proberen te doen, onder andere via het sociaal overleg.”

Hoe zijn jullie rond milieu begonnen werken?

Tony: “Voor mij begon dat toen er binnen het bedrijf een nieuwe waterzuiveringsinstallatie kwam. Aangezien milieu me altijd al interesseerde, zette ik me mee in voor een pilootproject om dit soort innovaties binnen de productie te stimuleren. Van daaruit ben ik doorgestroomd naar de milieudienst. Vroeger lag in de milieudienst de focus op afvalwaterzuivering, ondertussen doen we ook aan emissiecontroles, klachten-

behandeling, enz.”

Piet: “We namen beiden halverwege de jaren '90 voor het eerst deel aan de sociale verkiezingen. Eens we zetelden in de verschillende overlegorganen, vonden we het belangrijk om ons goed voor te bereiden op onze nieuwe (milieu)taken. Gelukkig konden we op verschillende mensen en diensten rekenen om ons hierin bij te staan. Zo leerden we niet alleen wat ‘syndicaal werken rond milieu’ precies inhoudt, maar

namen we ook de specifieke terminologie onder de loep en bekeken we hoe je bepaalde data en tendensen moet interpreteren. Dat vinden we nog steeds erg belangrijk: met die kennis en cijfers kan je pas echt aan de slag. In discussies sta je zo een pak sterker in je schoenen.”

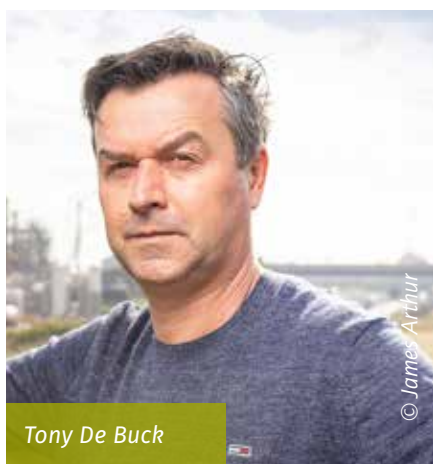
Hoe worden jullie op de hoogte gebracht van de milieu-informatie van het bedrijf?

Tony: “Door mijn werk op de milieudienst, bevind ik me aan de bron van alle lopende milieuzaken in het bedrijf. Zo kom ik ook in contact met de buurtbewoners. Ons bedrijf ligt nabij de Gentse bebouwde kom. We hebben een heel goede verstandhouding met onze burens. Dat is een oprechte bekommernis binnen het beleid. Klachten omtrent geur en dergelijke komen bij mijn afdeling terecht en worden goed opgevolgd.”

Als je in de overlegorganen zetelt heb je informatierechten. Ook wat betreft milieu-informatie worden wij enorm goed op de hoogte gehouden. Milieu nemen ze in onze onderneming heel ernstig. Maandelijks wordt 'milieu-info' geagendeerd in het Comité PB. Daarnaast zijn er ook andere milieudocumenten en -aangelegenheden die bijzonder boeiend kunnen zijn. Zo is de jaarlijkse bespreking van het integraal milieujaarverslag (IMJV) telkens een belangrijk agendapunt en bij investeringsplannen worden de milieuaspecten steeds uitvoerig besproken."

Hebben jullie al specifieke projecten op poten gezet?

Piet: "Een moeilijke vraag, onze syndicale werking staat immers niet lijnrecht tegenover de werking van het bedrijf en uit zich dus niet per se in bepaalde projecten of stappenplannen die we wars van de directie willen doorzetten. Onze syndicale milieuwerking sluit aan op het dagdagelijkse beleid van de onderneming. Via de overlegorganen kunnen we daar mee onze stempel op drukken. Als er zich bijvoorbeeld een milieugerelateerd incident voordoet, dan werken we daarrond in het Comité PB. We werkten mee aan de realisatie van heel wat zaken. Zo brachten we het thema 'klimaat' binnen in de Ondernemingsraad en zijn er klimaat-



Tony De Buck

"Het is cruciaal om je management duidelijk te maken dat milieu/klimaat één van de belangrijkste facetten van de bedrijfswerking is."

Tony De Buck

werkgroepen opgestart die we als werknemersafgevaardigden mee opvolgen. Toch gebiedt de eerlijkheid me te zeggen dat ik liever niet deelneem aan de energiewerkgroep, want die materie is me iets te moeilijk (lacht). Gelukkig zijn er binnen onze site heel wat deskundige ingenieurs die deze werkgroep kunnen bemannen. De rode draad doorheen al die werkgroepen, plannen en innovaties is een continu streven om binnen afzienbare tijd klimaatneutraal te kunnen produceren. Dat is zowel voor de directie, voor ons als werknemers als voor onze leefomgeving erg belangrijk."

Vertaalden de ambities rond milieu en klimaat zich al in concrete resultaten?

Tony: "Er zijn aanzienlijke investeringen gedaan in milieuvriendelijke technologieën. Zo wordt er in het productieproces bijvoorbeeld minder afval geproduceerd of worden er minder grondstoffen verbruikt. Tegelijkertijd zit de milieuwerking ook in de details van ieders dagelijkse bedrijfsactiviteiten. Afvalverzameling is daarbij een goed voorbeeld. Op onze site proberen we sorteren zoveel mogelijk te bevorderen. Zo worden kartonnen koffiebekers apart ingezameld, want die krijgen nog een tweede leven als toiletpapier. Daarnaast komt er binnenkort een e-learning-module omtrent milieu binnen onze site, want ook sensibiliseren is een belangrijk onderdeel van (syndicale) milieu-werking."

Hebben jullie goede tips voor andere militanten?

Tony: "We hebben het geluk dat onze directie beseft dat milieu geen bijzaak is. In andere bedrijven is het misschien

moeilijker om milieu syndicaal op de agenda te krijgen. Het is cruciaal om je management duidelijk te maken dat milieu/klimaat één van de belangrijkste facetten van de bedrijfswerking is. Een raad die ik daarbij kan geven vanuit onze werking is daarom: steek voldoende tijd en energie in het vinden en opleiden van nieuwe militanten. Zorg ervoor dat de kandidaten zich niet allemaal op dezelfde dienst bevinden. Vanuit iedere dienst kunnen immers milieubezorgdheden worden aangebracht (van in het magazijn tot in de bureaus) en zo heb je voelsprietten over de hele site."

Piet: "Milieu-informatie en -organen zijn niet altijd simpel. Als je zaken niet begrijpt, aarzel dan zeker niet om een hulplijn in te schakelen. Zo kunnen wij bijvoorbeeld altijd terecht bij onze secretaris en hebben we ook al de Milieu-Helpdesk ingeschakeld toen we rond klimaat wilden werken. Heb geen schroom om anderen 'lastig te vallen'. Ze zijn er immers om je te helpen."

| Fien Vandamme |



Piet Dossche

Liesbet Serneels, vzw Ave Regina

“Ik geloof heel erg in de impact die kleine aanpassingen kunnen hebben”

© Rob Stevens



Liesbet Serneels: "Een proefproject rond bedrijfsfietsen heeft heel wat collega's ertoe aangezet om zich nadien blijvend met de fiets naar het werk te verplaatsen."

Liesbet Serneels werkt al 24 jaar als begeleidster voor Ave Regina vzw, een voorziening voor mensen met een mentale beperking en/of gedrags- en emotionele stoornissen. Aanvankelijk begeleidde ze jongeren, nu volwassenen. Dat sociaal overleg omtrent milieu niet enkel weggelegd is voor militantenkernen in grote industriële bedrijven werd doorheen ons gesprek duidelijk. “(Syndicaal) werken rond milieu is een lange traditie in onze voorziening. Het is een principe dat sterk ingebakken zit in onze missie. Respect tonen voor het leven en voor de natuur is natuurlijk iets wat we ook in ons dagelijks werk als begeleidster willen meegeven aan onze bewoners.”

Hoe lang ben je reeds syndicaal actief binnen Ave Regina?

Liesbet: “Ik zetel al 16 jaar in zowel het Comité PB als de Ondernemingsraad. Van beide overlegorganen gaat mijn voorkeur uit naar het Comité PB. Je kan daar immers erg praktisch aan de slag gaan met de vragen van collega's op de werkvloer. Ook voor milieu kan je hier best veel voorstellen doen of net bepaalde zaken aanklagen. Dat is wat het zo boeiend maakt.”

Waar halen jullie de inspiratie vandaan voor milieu-actiepunten?

Liesbet: In de zorgsector betekent een ‘milieubeleid’ niet hetzelfde als in een bedrijf in de zware industrie. Wij zijn geen grote vervuilers, je kan leefgroepen beter vergelijken met grote huisgezinnen. Dat wil natuurlijk niet zeggen dat er geen ruimte is voor verbetering. Vaak vinden we nieuwe ideeën in vakbondspublicaties. Het ACV Puls magazine heeft ons bijvoorbeeld al meermaals geïnspireerd. Op die manier zijn we beginnen werken rond woon-werkverkeer. De fietsvergoeding is iets wat in Ave Regina al erg vroeg geagendeerd en goedgekeurd werd, nog voor die verplicht werd. Er kwam een veilige, overdekte fietsenstalling.

Er zijn ook fietsen ter beschikking van het personeel om interne verplaatsingen of een fietstocht in de buurt met de kinderen of volwassen bewoners te doen.”

Hoe bereiden jullie je voor op het aanbrenge van milieuthema's?

Liesbet: “Maandelijks organiseren we een week vóór de vergaderingen van het Comité PB en de Ondernemingsraad een korte kernvergadering. Daar bekijken we de agendapunten; we bespreken wat we zelf nog kunnen toevoegen en wie dit zal aanbrengen. Op dit moment werken we bijvoorbeeld rond telewerk. Er moeten richtlijnen komen om het ‘deconnecteren’ te bewaken. Maar tegelijk is het een milieuthema, omdat er zo minder verplaatsingen nodig zijn. Net voor de vergadering van het Comité PB toetsen we onze standpunten af bij de collega's van het ABVV. Zo kunnen we samen aan hetzelfde zeel trekken.”

Op welke manier brengen jullie dit soort actiepunten aan in het Comité PB?

Liesbet: “Zowel de werknemersafgevaardigden als de directie zetten milieupunten op de agenda. Zo heeft het hoofd van de technische dienst de aanzet gegeven tot het gebruik van ecologische poetsproducten. Ook bij investeringen wordt de duurzaamheidstoets gedaan. Daarin hebben we dus bijzonder veel geluk in Ave Regina. Wanneer wij een ecologisch punt aanbrengen, dan wordt dat zeker onderzocht. Enkele jaren geleden heeft onze militantenkern bijvoorbeeld de vraag naar bedrijfsfietsen aangebracht. Ons oog was gevallen op een fietsleasingproject dat vanuit de provincie werd georganiseerd. De directie heeft die vraag met veel aandacht verder bekeken. We tekenden in op dit proefproject en gedurende enkele maanden werden fietsen ter beschikking gesteld van het personeel: van elektrische

“In de zorgsector betekent een ‘milieubeleid’ niet hetzelfde als in een bedrijf in de zware industrie.”

Liesbet Serneels

fietsen tot bakfietsen. Dat heeft heel wat collega's ertoe aangezet om zich nadien blijvend met de fiets naar het werk te verplaatsen. Nu is het aan ons om dit project verder vorm te geven. Zo is er recentelijk een werkgroep opgestart om te onderzoeken of bedrijfsfietsen (zoals bij de KU Leuven of Colruyt) of fietsleasing mogelijk zijn, net zoals de bijhorende faciliteiten als douches en lockers.”

Wat staat er verder nog op jullie milieuplaning?

Liesbet: “Enige jaren geleden verkregen we, via het sociaal overleg, energiescans in de huizen van de verschillende leefgroepen. We zijn een grote voorziening met een groot moederhuis en heel wat huizen op verschillende locaties. In elk huis werd een energiescan gedaan, waarna opgelijst werd welke aanpassingen konden worden gedaan om onnodig energieverlies tegen te gaan. Zo werden sommige huizen beter geïsoleerd en werden ook heel wat ramen vernieuwd. Door corona werd voor sommige projecten echter de pauzeknop ingedrukt. Dat zullen we binnenkort zeker opnieuw aanpakken in de overlegorganen. De aanpassingen kunnen overigens heel simpel zijn, bijvoorbeeld het installeren van bewegingsmelders. Het is menselijk om het licht te vergeten uit te schakelen, maar zo verbruik je natuurlijk onnodig energie. Zeker bij onze doelgroepen is het soms moeilijk om daaromtrent een nieuwe attitude aan te leren. Dan is zo'n bewegingsmelder een kleine, handige aanpassing die zowel ecologisch als financieel voordelen oplevert. Er is ook nog onze samenwerking met LICHT Leuven (een

partnerschap tussen de stad Leuven en o.a. de burgercoöperatie Ecopower). Zij zoeken daken van grote gebouwen om zonnepanelen op te installeren. Door zelf alles voor te bereiden en als gesneden koek aan te bieden, moedigen ze bedrijven, scholen, e.a. aan om de overstap naar zonne-energie te maken. Ook dit project is vanuit de militantenkern aangebracht in het Comité PB.”

Heb je goede milieutips voor andere militanten?

Liesbet: “Ik geloof heel erg in de impact die kleine aanpassingen kunnen hebben. Afval sorteren en vermijden, herbruikbare drinkbussen introduceren, het *paperless desk*-principe, het gebruik van brooddozen op uitstap, het schrappen van kartonnen wegwerpbekertjes: daar begint het allemaal mee. Natuurlijk zal dat in grote chemische bedrijven wel anders zijn. Maar ook wij zijn soms gebonden aan enkele noodzakelijkheden. Zo zouden we kunnen besparen op het aantal kilometers dat we met onze busjes afleggen, maar het is net onze bedoeling om bewoners zo mobiel mogelijk actief te laten deelnemen aan de samenleving. Dan zijn onze busjes een noodzakelijk kwaad, al wordt openbaar vervoer natuurlijk ook sterk aangemoedigd. Informeer je goed over duurzame initiatieven en denk logisch na over wat er mogelijk is in jouw onderneming.”

| Fien Vandamme |

Milieukalender overlegorganen

Onderstaande kalender geeft aan wanneer je milieuzaken het best op de agenda van het Comité PB of de Ondernemingsraad kan plaatsenv.

MAAND	DEADLINES	TE BEHANDELEN (zwarte tekst geldt voor Comité PB, blauwe tekst geldt voor OR)
Iedere maand		Follow-up vorige vergadering: werden de overeengekomen akkoorden uitgevoerd? Moeten bepaalde punten opnieuw ter discussie komen? Bespreking van het maandverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming: de preventieadviseur die de interne dienst voor preventie en bescherming leidt, maakt elke maand een verslag op. Hierin kunnen milieuthema's aan bod komen. Jaarlijks actieplan voor het lopende jaar: stand van zaken.
Januari		Start Jaarlijks Actieplan (JAP)
Februari		Diepgaande discussie over het jaarverslag van de interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.
Maart	Vóór 15 maart	Voorstelling van het jaarverslag van de milieucoördinator en het integraal milieujaarverslag (IMJV) . Indien integraal milieujaarverslag (IMJV) bij het IMJV-loket van de Vlaamse overheid vóór 15 maart. Een afschrift van het IMJV wordt bezorgd aan het hoofd van de interne en de externe dienst PB, het Comité PB en de Ondernemingsraad.
	Vóór 1 april	Het jaarverslag van de milieucoördinator wordt vóór 1 april bezorgd aan de werkgever, de OR en het Comité PB.
April		Jaarverslag van de interne en externe dienst PB: ga na of een kopie is overgemaakt aan de effectieve en plaatsvervangende leden van het Comité PB, de Ondernemingsraad en de Vakbondsafvaardiging. Een omstandige toelichting door de werkgever en eventueel de milieucoördinator bij het milieubeleid, het IMJV en het jaarverslag van de milieucoördinator . Als werknemersafgevaardigde heb je de mogelijkheid om bijkomende informatie te vragen.
Mei-juni		Globaal preventieplan: evaluatie op basis van o.a. de verslagen en de toelichting bij het milieubeleid. OR: bespreking van milieuzaken in het kader van de algemene bespreking van de EFI-jaarinformatie.
Juli-augustus		Verderzetting van de evaluatie en bijwerking van het globaal preventieplan (GPP) .
September		Eerste bespreking van mogelijke milieumaatregelen voor het globaal preventieplan (GPP) en het jaarlijks actieplan (JAP). OR: bespreking van de financiële/budgettaire gevolgen van de te overwegen milieumaatregelen.
Oktober	Vóór 1 november	Directie moet het ontwerp van jaarlijks actieplan (JAP) voor volgend jaar voorleggen (eventuele bijsturing van het globaal preventieplan (GPP)).
November		Een eerste discussie over het ontwerp van het jaarlijks actieplan (JAP) voor het komende jaar.
December	Vóór 1 januari	Besluiten van de discussies en definitief advies over het jaarlijks actieplan (JAP) .

Toelichting bij gebruikte termen:

- **Globaal preventieplan (GPP):** een vijfjaarlijks plan over de preventiemaatregelen, met de doelstellingen over het welzijn op het werk (en milieu).
- **Jaarlijks Actieplan (JAP):** de prioritaire actiepunten voor één jaar van het GPP.
- **Integraal milieujaarverslag (IMJV):** een verslag dat informatie geeft over de lozingen van stoffen in water en lucht, het energieverbruik, de geproduceerde afvalstoffen, het gebruik van grondwater, ...
- **Jaarverslag milieucoördinator:** geeft toelichting bij de activiteiten van de milieucoördinator, zoals de verstrekte adviezen (en de gevolgen die er wel of niet aan zijn gegeven), de knelpunten in de milieuwetgeving, de contacten met de buurt, ...

Doe inspiratie op in webinar op 24 juni

Wil ook jij syndicaal aan de slag rond milieu, maar zoek je nog inspiratie? Dan nodigt het Intersyndicaal Milieu-Initiatief je van harte uit op een webinar op 24 juni. Deze vindt zowel in de voormiddag als 's avonds plaats. Aan de hand van praktische voorbeelden onderzoeken we hoe de circulaire economie zijn plaats kan krijgen op de syndicale agenda. Voor meer info: fien.vandamme@acv-csc.be.

Coronaconferentie van Internationale Arbeidsorganisatie



De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) vierde in juni 2019 zijn 100ste verjaardag. Begeleid door de zogenaamde Centennial-verklaring over de toekomst van het werk. Met als meest beklijvend element daarin de optie om de sokkel van fundamentele arbeidsnormen, zeg maar de mensenrechten voor de wereld van de arbeid, uit te breiden tot het recht op veilig en gezond werk. Een half jaar later begon het COVID-19-virus te woekeren, met de wereldwijde coronacrisis tot gevolg en onnoemelijk veel schendingen van het recht op veilig en gezond werk. Dat was in België niet anders.

Die crisis bemoeilijkt in het bijzonder ook het werk van de Internationale Arbeidsorganisatie. En dus ook de voortgang om dat begin van akkoord over een nieuwe fundamentele arbeidsnorm te verankeren in het IAO-arsenaal. Zoals veel andere mondiale elementen moest de Internationale Arbeidsconferentie van 2020 worden afgelast. En dit jaar kan niet verder worden gegaan dan een digitale conferentie. Met als extra moeilijkheid voor dergelijke internationale evenementen dat elke dag, door het uurverschil, maar een beperkt slot ter beschikking is voor digitale meetings. Het leidde tot twee ingrepen: de spreiding over een langere periode: officiële start op 20 mei, met vanaf begin juni vergaderingen die doorlopen tot 19 juni. En twee discussies die worden verschoven naar het najaar: die over de ongelijkheid (verscherpt door de coronacrisis) en die over het levenslange leren (nog meer genoodzaakt door de coronacrisis). Waardoor het werk op de Internationale Arbeidsconferentie in juni grotelijks plaatsgrijpt in slechts drie commissies.

De commissie voor de toepassing van de normen

Elk jaar fungeert de Internationale Arbeidsconferentie als een soort van rechtbank voor de landen die de normen van de IAO schenden. Die zijn er bij de vleet. Maar om het beheersbaar te houden wordt elk jaar een selectie gemaakt van een 25-tal gevallen. Met nu het probleem dat de besprekings-

tijd beperkter is en dus een strengere selectie moet gebeuren. Dat is altijd een moeilijk punt met de werkgevers. Zeker als het gaat om landen die de syndicale rechten schenden. Het is een commissie waarin we als ACV zwaar investeren. Voorzitter Marc Leemans is er al jaren woordvoerder voor de internationale werknemersgroep

De commissie voor het 'recurrente item'

Sinds de Social Justice Declaration (Verklaring over sociale rechtvaardigheid) van de IAO in 2008 wordt op de jaarlijkse conferentie telkens een algemene discussie gewijd aan een van de vier strategische doelstellingen van de IAO: bevordering van de werkgelegenheid, uitbouw van de sociale bescherming, bevordering van de sociale dialoog en het respect voor de fundamentele principes en rechten op het werk. Elk jaar wordt een van die doelstellingen onder handen genomen door de Conferentie. In het jargon heet dat het 'recurrente item'. De doelstelling van sociale bescherming kwam voor het eerst aan bod op de Conferentie van 2011. De belangrijke aanbeveling van de IAO over de minimumsokkels voor sociale bescherming (nr. 202) van het jaar daarop was er de uitkomst van. Tien jaar na die eerste recurrente discussie komt die doelstelling opnieuw aan bod. Op een goed moment. Omdat de coronacrisis niet enkel de sterktes van onze modellen van sociale zekerheid heeft aangetoond, maar ook de mazen van het net. Omdat de interna-

tionale economisch-financiële instellingen hun schrale model van sociale bescherming blijven opdringen: bijstand voor de behoeftigen in plaats van universele bescherming voor alle werkenden. Dat zien we heel sterk bij de Wereldbank. Al blijft de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) niet achter. Tegelijk is het een uitgelezen kans om de idee van een internationaal fonds voor de uitbouw van de sociale zekerheid verder uit te testen. Kort na de Internationale Arbeidsconferentie start ook de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties. Had die fysiek doorgedaan zelfs in hetzelfde gebouw als dat van de Arbeidsconferentie, in Genève. Daar ligt het belangrijke rapport voor van de Belg Olivier De Schutter voor een mondiaal fonds voor sociale bescherming. Het zou mooi zijn moest de IAO dat kracht kunnen bijzetten.

De coronacommissie

En tot slot start begin juni ook een Commissie van de Conferentie om de balans op te maken van de coronacrisis en richting te geven aan het verdere werk van de IAO daaromtrent. Over wat die zich moet buigen en hoe de werkzaamheden gaan verlopen is nog verre van duidelijk. Hoe dan ook is het een belangrijk forum voor debat tussen werkgevers en werknemers en met de regeringen, wereldwijd, over de lessen die we samen moeten trekken uit deze crisis. Luc Cortebeeck, erevoorzitter van het ACV en ontslagnemend lid van de Governing Body van de IAO, zal in die Commissie het ACV vertegenwoordigen.

Wat doen we op de conferentie en wat wordt het?

Meer daarover in de volgende nummers van Vakbeweging.

| Chris Serroyen |



Conferentie over de toekomst van Europa “De toekomst ligt in jouw handen”

Al zeker tot het voorjaar van 2022 wordt van gedachten gewisseld over de toekomst van Europa via een meertalig digitaal platform, gedecentraliseerde evenementen, Europese burgerpanels en plenaire vergaderingen. Het is een uitnodiging aan iedereen – onder het motto ‘De toekomst ligt in jouw handen’ – om zich uit te spreken over wat al goed loopt en wat beter kan in Europa. Hoe moet het Europa er van morgen volgens jou uitzien, na de coronapandemie? Moet Europa beter en op een andere manier zorg dragen voor zijn burgers en meer dan nu rekening houden met werknemers bij beleidsbeslissingen? Laat van je horen!

De Conferentie over de toekomst van Europa ging officieel van start op 9 mei, de Dag van Europa. Aan het openingsevenement werd deelgenomen door vertegenwoordigers van de drie Europese instellingen – de Commissie, het Parlement en de Raad – die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor deze brede bezinning over de toekomst van Europa, en door vertegenwoordigers van het Europese maatschappelijk middenveld, waaronder jonge Europese vakbondsleden van het Jeugdcomité van het Europees Vakverbond (EVV). De conferentie, die door de drie Europese instellingen is geïnitieerd, heeft vooral tot doel “naar de Europeanen te luisteren over de prioriteiten van Europa en de uitdagingen waarvoor het staat”.

Inclusief en van onderuit

Is dit een top-down-initiatief of een echte en eerste grootschalige oefening in rechtstreekse, deliberatieve burgerparticipatie op Europees niveau? Die vraag rees op 9 mei, toen de programmering van het evenement, die sterk was toegespitst op toespraken van Europese leiders, tot controversie leidde. Sinds de voorbereiding, die vaak vertraging heeft opgelopen door een gebrek aan consensus, heeft de conferentie al te kampen gehad met sterke spanningen: visies, strategieën en aspiraties voor modellen van Europa van bovenaf en andere voor een meer inclusief, op de burger gebaseerd Europa van onderuit worden met elkaar gecon-

fronteerd. Het is vanuit dit laatste perspectief dat vertegenwoordigers van het Europese maatschappelijk middenveld, waaronder Luca Visentini, de algemeen secretaris van het EVV, op 9 mei een oproep tot de Europese instellingen hebben gedaan. Deze oproep, getiteld “Durf de toekomst van Europa aan de burgers toe te vertrouwen”, biedt alle burgers de mogelijkheid om medeondertekenaar te worden.

Focus op sociale dimensie

Dat de sociale dimensie het onderwerp van de conferentie zou zijn, was evenmin een uitgemaakte zaak. Het EVV heeft hiervoor moeten vechten, zoals het in zijn resolutie over dit onderwerp in herinnering brengt: “Het EVV heeft bij de Europese instellingen aangedrongen op de noodzaak om een sterke sociale dimensie op te nemen in de conferentie, met name door: (I) ervoor te zorgen dat de sociale partners er ten volle bij worden betrokken; (II) ervoor te zorgen dat in de prioriteiten van de conferentie sterk de nadruk wordt



gelegd op sociale kwesties; (III) het idee te steunen dat de conferentie de mogelijkheid moet bespreken om de verdragen te wijzigen en – in dit kader – een protocol inzake sociale vooruitgang in te voeren.”

Proces van institutionele hervormingen op gang brengen

Het is ook om deze institutionele redenen dat de conferentie onze volle aandacht verdient, zoals Alberto Alemanno, hoogleraar Europees recht in Parijs en zeer actief in de Europese digitale grassroots-beweging wemove.eu, uitlegt. “Ten eerste brengt deze conferentie voor de eerste keer sinds 2007 een proces van institutionele hervorming van de Europese Unie op gang. (...) Ten tweede verschilt deze conferentie sterk van de vorige Conventie over de toekomst van Europa van 2003, die de nooit geratificeerde EU-grondwet heeft opgesteld. Deze nieuwe conferentie heeft geen mandaat om rechtstreeks verdragswijzigingen voor te bereiden. Het is veeleer bedoeld als een voorbereidend proces dat ertoe kan leiden dat de Europese Raad er in een later stadium het initiatief toe neemt.”

Civiele maatschappij mobiliseren

Het succes van de conferentie meet je (deels) af aan de mate van deelname. Alemanno en anderen wezen er op 9 mei op dat nauwelijks 500 mensen de openingszitting hadden gevolgd via de virtuele ruimte die door de instellingen was geaccrediteerd, hetgeen vragen oproep over het mobilisatiepotentieel en het mogelijke welslagen van de conferentie. In hun oproep gaven de leiders van het maatschappelijk middenveld aan wat nodig is voor een echte dynamiek: “een sterke politieke wil, aanzienlijke financiële middelen, als ook een voorafgaande mobilisatie van de civiele maatschappij. Inclusie en transparantie zijn de sleutels tot suc-

ces, gezien de pluraliteit en diversiteit van realiteiten en meningen in Europa in een context van immense, maar grotendeels identieke uitdagingen.”

Vakbondsprioriteiten naar voor schuiven

Voor het EVV “zal de Europese vakbeweging zich op Europees en nationaal niveau moeten mobiliseren om ervoor te zorgen dat de vakbondsprioriteiten aan de orde komen op deze conferentie over de toekomst van Europa. (...) Het zal van belang zijn gebruik te maken van alle door de conferentie geboden instrumenten en discussiemogelijkheden om de vakbondsprioriteiten en -doelstellingen te bevorderen. Het gaat dan om de plenaire zitting op Europees niveau, de officiële bijeenkomsten en evenementen op Europees en nationaal niveau, de mogelijkheid voor vakbonden om evenementen en initiatieven te organiseren onder auspiciën van de conferentie, alsook het digitale platform dat door de Commissie zal worden ontwikkeld om de participatie van de burgers aan te moedigen.”

Onze stem laten horen

Het is dus aan ons, net als aan zoveel andere burgers, werknemers en vakbondsleden, om onze stem te laten horen, als we meer betrokken willen zijn bij waar we naar toe gaan met Europa! De gevangenen van Mussolini's fascistische regime die in 1941 in Ventotene het manifest “Voor een vrij en verenigd Europa” opstelden – algemeen beschouwd als een voorloper voor een Europese Grondwet – konden zich niet voorstellen waar we vandaag zouden staan. Evenmin konden de oudgevangenen die in 1945 de eed van Buchenwald aflegden – “ De opbouw van een nieuwe wereld van vrede en vrijheid is ons doel! – dat bevroeden. Op 9 mei 1950 zei Robert Schumann dat “Europa niet in één keer zal worden opgebouwd, noch in zijn geheel: het zal worden opgebouwd door middel van concrete verwezenlijkingen die eerst een feitelijke solidariteit tot stand brengen”. Het is aan ons om die stappen vooruit te blijven zetten door een extra sociale dimensie toe te voegen aan het Europese project.

| Thomas Miessen |

Praktisch / Meer info

- <https://futureu.europa.eu/> - Dit meertalige digitale platform is de spil van de Conferentie over de toekomst van Europa. Het biedt je de kans om je stem te laten horen, om te zeggen in wat voor soort Europa je wil leven, om onze toekomst vorm te geven. Binnenkort zal je eveneens aankondigingen krijgen van vakbondsevenementen, die in het kader van de conferentie worden georganiseerd. De meesten zullen virtueel plaatsvinden. De site geeft alle details over hoe je daaraan kunt deelnemen.
- <https://etuc.org> - De website van het Europees Vakverbond, met teksten over de conferentie en tal van standpuntnota's en documenten over de uitdagingen voor de Europese arbeid.
- www.hetacv.be - Specifieke informatie over activiteiten zal op de ACV-website worden gepubliceerd.
- https://twitter.com/acv_csc_europe - Nieuwe ACV-twitteraccount over Europese kwesties, met veel nieuws over de conferentie, vanuit een Europees en Belgisch vakbondsperspectief.
- Voor al je vragen: europa@acv-csc.be



Om met kennis van zaken mee te kunnen praten over de jaarinformatie moet de werkgever je 14 dagen vóór de speciale vergadering waarop die informatie wordt besproken allerlei informatie bezorgen. Ga na dat je zeker alle informatie hebt gekregen.

Welke documenten moeten werknemersafgevaardigden OR ontvangen bij de jaarinformatie?

een handige checklist

In alle ondernemingen met een Ondernemingsraad (zowel vennootschappen, verenigingen, ...) moet het ondernemingshoofd elk jaar 15 dagen vóór de speciale vergadering over de jaarinformatie de volgende informatie bezorgen aan de ondernemingsraad. Je kan in onderstaande lijsten aanvinken of je de betreffende documenten of informatie wel degelijk hebt gekregen.

Informatie van de onderneming zelf

- Een geschreven verslag waarin de **wijzigingen aan de basisinformatie** worden toegelicht (zoals beschreven in de artikels 4 tot 14 van het KB van 27.11.1973).
- De **jaarrekening**: deze omvat de balans, de resultatenrekening, de toelichting en de sociale balans.
- Het **jaarverslag** of het verslag van de raad van bestuur aan de aandeelhouders waarin de raad van bestuur rekenschap geeft van zijn beleid.
- Het **controleverslag van de commissaris** (bedrijfsrevisor) waarin deze verklaart of de jaarrekening een

getrouw beeld geeft van de toestand van de onderneming.

- Het **certificeringsverslag van de commissaris** (bedrijfsrevisor) waarin deze aangeeft of de totale jaarinformatie van de ondernemingsraad volledig is en juist is (art 3:83 §2 Wetboek Vennootschappen en Verenigingen).
- **De verklaring en ontleding door de commissaris** (bedrijfsrevisor) waarin deze een financiële analyse maakt van de onderneming en deze toelicht aan de ondernemingsraad (art 3:83 §3 Wetboek Vennootschappen en Verenigingen). Het is niet wettelijk verplicht dat dit schriftelijk gebeurt, dit kan eventueel ook mondeling.

- Indien toepasselijk, een **verslag over de overheidshulp**: zowel de fiscale en financiële aanmoedigingsmaatregelen (rentetoeelagen, kapitaalpremies, subsidies) als de maatregelen ter vermindering van de socialezekerheidsbijdragen.
- Wanneer de gegevens van de **resultatenrekening per onderdeel** worden opgemaakt, moeten deze ook worden gegeven (art. 22 van het KB van 27.11.1973). Een onderdeel van de onderneming is een afdeling die een zekere graad van onafhankelijkheid heeft, zoals bv. een eigen budget. Wat een onderdeel is wordt bepaald door de Ondernemingsraad.
- De **jaarlijkse inlichtingen volgens cao nr. 9 van 9.03.1972** over de structuur van de tewerkstelling (volgens geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse, ...), de evolutie van de tewerkstelling (intredes, uittredes, mutaties) en inlichtingen over de tewerkstellingsvooruitzichten voor

het komende jaar en inlichtingen over de genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling.

- De **RSZ-fiche (trillium)**: deze fiche met gegevens over de tewerkstellingsmaatregelen die onderworpen zijn aan de RSZ wordt door de RSZ elk jaar aan de onderneming gestuurd tussen 1 februari en 10 maart en moet ook aan de Ondernemingsraad worden bezorgd. Je vindt er per categorie de RSZ-verminderingen waarvan de onderneming kon genieten.
- Het **analyseverslag van de bezoldigingsstructuur (het loonkloofrapport)**: dit is een tweejaarlijks rapport dat dit jaar ook moet gegeven worden en waarin de loongegevens voor de verschillende categorieën worden opgesplitst in mannen en vrouwen, wat toelaat te berekenen of er geen loonkloof M/V in de onderneming is.

Informatie van de groep

Als de onderneming behoort tot een groep, dan moet ze ook informatie geven over die groep. Het gaat om volgende informatie:

- de **geconsolideerde jaarrekening**: balans, resultatenrekening en toelichting.
- het **geconsolideerde jaarverslag**: het verslag van de raad van bestuur aan de algemene vergadering van aandeelhouders met commentaar over de geconsolideerde jaarrekening.
- het **geconsolideerde controleverslag van de commissaris** (bedrijfsrevisor) over de geconsolideerde jaarrekening.

Nog volgens het KB van 27.11.1973 (art. 5,8 en 11) moet de ondernemingsraad met betrekking tot de groep waartoe zij behoort informatie bekomen over de statuten, over de financiële struc-

tuur en vooral over het programma en de algemene toekomstverwachtingen.

In principe moeten deze geconsolideerde gegevens op hetzelfde moment worden gegeven als de statutaire Belgische jaarrekening. Dit is vooral interessant om de volledige analyse te kunnen doen en de onderneming in de groep te kaderen. Vaak worden deze geconsolideerde gegevens echter pas enkele maanden later (of zelfs niet) bezorgd, vaak met loze argumenten.

Het komt er dus op aan om hierop aan te dringen en er zeker op toe te zien dat je die informatie over de groep, die steeds belangrijker wordt, tijdig en zo volledig mogelijk krijgt, zodat je die tijdens dezelfde Ondernemingsraad kan bespreken.

| Frank Cosaert |

Checklist

INFORMATIE VAN DE ONDERNEMING ZELF	✓
• Geschreven verslag met wijzigingen aan basisinformatie	
• Jaarrekening	
• Jaarverslag	
• Controleverslag commissaris	
• Certificeringsverslag commissaris	
• Verklaring en ontleding door commissaris	
• Verslag over overheidshulp	
• Resultatenrekening per onderdeel	
• Jaarlijkse inlichtingen volgens cao nr. 9	
• RSZ-fiche (trillium)	
• Analyseverslag van de bezoldigingsstructuur	
INFORMATIE VAN DE GROEP	✓
• Geconsolideerde jaarrekening	
• Geconsolideerd jaarverslag	
• Geconsolideerd controleverslag van commissaris	

Als je nog vragen hebt over de EFI-bespreking in je onderneming, neemt dan zeker contact op met je ACV-secretaris.

Graduaat syndicaal werk

Sven: van brandweerman tot vakbondsmedewerker

Brandweerman Sven De Guise (36 jaar) volgde de graduaatopleiding syndicaal werk aan de UCLL in Heverlee. “Dé troef van dit graduaat is de flexibiliteit. Elk jaar zelf kiezen hoe zwaar je studie is, is een enorme luxe. In het trimester dat mijn oudste dochter geboren is, koos ik bijvoorbeeld maar één vak. Dat haalde ik dan weer in tijdens de tweede helft van dat studiejaar.” Van het een kwam het ander. Sven is nu vakbondssecretaris voor de lokale besturen bij ACV Openbare Diensten.



“De hogeschool heeft me geleerd om niet ja te zeggen op alle kansen, maar om te kiezen voor wat me écht iets bijbrengt.”

“Het was voor mijn ouders niet evident om me universitaire studies te laten doen, en ik vond het dan ook vreselijk toen na ik twee weken al besepte dat het niks voor mij was. Ik bleef koppig naar de les gaan, maar broedde tegelijk op een plan B: meteen gaan werken, maar wel in een job waar ik zou kunnen bijleren en doorgroeien. Het werd de brandweer. Geen jongensdroom dus, maar een puur rationele keuze. En toch gaf het me alles wat ik verlangde: toffe collega’s, werken met mensen, het verschil maken tijdens de moeilijke momenten van het leven. Ik stelde me dus geen vragen. Tot anderen links en rechts begonnen te fluis-teren dat die ene vacature - vakbondssecretaris voor de lokale besturen - wel iets voor mij zou zijn.”

Een nieuwe wending

“Solliciteren kan geen kwaad, dacht ik, en voor ik het wist was ik geslaagd. Plots was ik nachten en weekends thuis, een heel verschil. Ik kreeg ook wat extra’s bovenop mijn loon, en een bedrijfswagen. Maar vooral: ik ontdekte dat ik ook in dit werk een wezenlijk verschil kon maken voor mensen, individueel én collectief. Ik was permanent in overleg en moest mezelf telkens opnieuw uitvinden. Want wat op de ene plek werkt, werkt ergens anders helemaal niet. In die periode begon mijn schoonbroer, ook een vakbondsafgevaardigde, over deze graduaatopleiding. Het sprak me meteen aan. Ik school me sowieso graag bij om beter te worden in wat ik doe, en bovendien kreeg ik – na die eerste mislukte poging – opnieuw een kans op een hoger diploma. Dat was echt een stimulans, iets wat ik voor mezelf kon bereiken.”

Groot leeftijdsverschil

“Ik kwam terecht tussen een heel divers publiek: rechtstreekse schoolverlaters, ervaren vakbondsmensen, ... We leren ervaringsgericht, wisselen praktijken uit. En zelfs mensen zonder ervaring brengen me veel bij, puur door hoe zij met een frisse blik naar zaken kijken die ik als vanzelfsprekend beschouwde. Soms is het ook frustrerend: ik moet door mijn andere engagementen weleens afwegen welke lessen wel en niet lukken, terwijl zij soms lessen overslaan om uit te slapen na een feestje. Dan voel je het leeftijdsverschil wel! De vakken zijn boeiend, maar zorgen ook voor permanente druk. Om de zoveel weken moet je een paper inleveren of studeren. Gelukkig kan je de studie dus spreiden over het aantal jaren dat je zelf haalbaar acht.”

Juiste denkreflexen

“Toen we over onze toekomst dromen moesten praten tijdens een les, hadden vier van de vijf studenten het over hun droom om voor het ACV te gaan werken. Ik was die vijfde. Maar hoewel ik die ambitie niet had, is dat exact waar ik nu terechtgekomen ben! Zonder deze studie had ik daar misschien nooit gesolliciteerd, terwijl ik er nu zo veel uit haal. Het is permanent leren en bijleren. Ik voel dat de brandweer nu een afgesloten hoofdstuk is, al had ik dat vroeger nooit verwacht. De hogeschool heeft daar zeker een rol in gespeeld. Tijdens die studie heb ik de juiste denkreflexen meegekregen die me nu goed van pas komen. En ik heb er ook geleerd om niet ja te zeggen op alle kansen, maar om te kiezen voor wat me écht iets bijbrengt. Intussen ben ik alweer met iets nieuws begonnen: bemiddeling, aan de universiteit. Blijkbaar is mijn honger naar kennis alleen nog maar groter geworden!”

| Lore Callens |

Graduaatsopleiding syndicaal werk in UCLL Heverlee

Heb je als militant de basisvorming al doorlopen? Wil je je kennis van het arbeidsrecht verder verdiepen of misschien je vaardigheden om te onderhandelen? Wil je een vlot leesbaar pamflet leren schrijven of je verdiepen in de sociaaleconomische actualiteit? Dan is de opleiding syndicaal werk van de UCLL in Heverlee misschien iets voor jou.

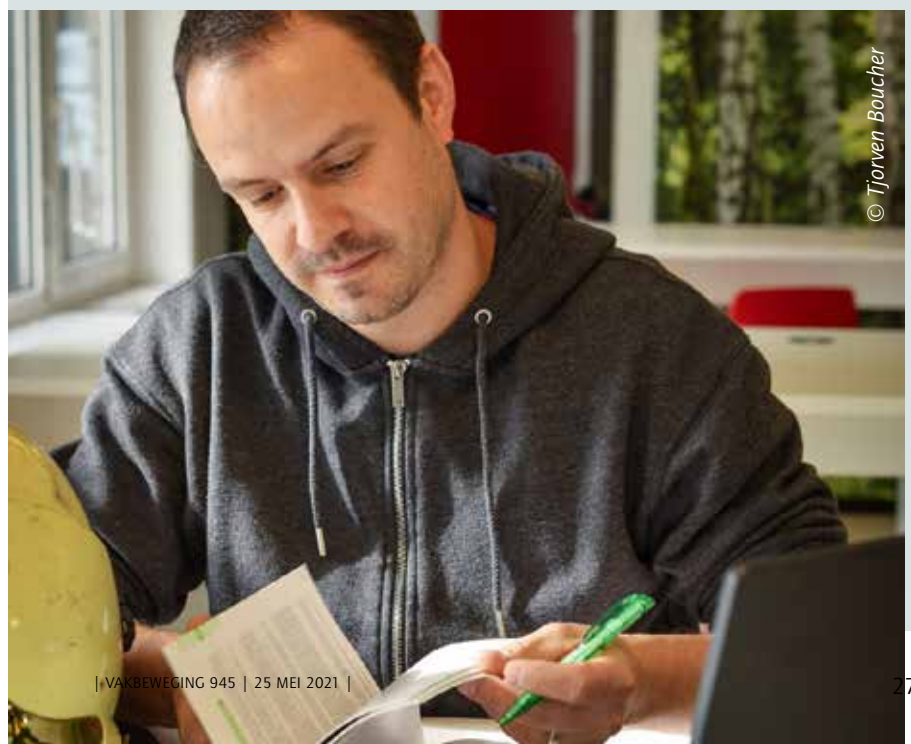
In de graduaatsopleiding syndicaal werk leer je samen met andere vakbondsmilitanten je kennis van het syndicaal werk te verdiepen. Je kunt er op je eigen tempo studeren. Je kiest immers zelf in overleg met de coördinator van de afdeling hoeveel opleidingsonderdelen je opneemt. De opleiding verloopt immers modulair. Dat betekent dat je meestal gedurende een aantal weken elke week een dag les volgt waarna je voor dat vak een examen aflegt. Vervolgens start je met het volgende vak. Wie in Vlaanderen werkt kan de lessen voor een gedeelte met Vlaams Opleidingsverlof volgen.

De lessen gaan tijdens de dag door in beperkte groepen. Er is veel interactie met de docent en tussen de cursisten onderling. Je ervaring als militant is vaak het vertrekpunt tijdens de lessen. Leren van elkaar is belangrijk. Tijdens de coronacrisis waren de lessen vaak noodgedwongen digitaal. Ook na de crisis wil de UCLL op een doordachte manier een mix van lessen op de campus en afstandsonderwijs blijven aanbieden.

De docenten van de afdeling syndicaal werk zijn naast hun lesopdracht in de UCLL meestal ook nog actief in het syndicaal werk zelf. Op die manier legt de UCLL een band tussen de opleiding en het syndicaal werkveld. Het garandeert ook dat de leerstof relevant is en up-to-date.

Wil je meer te weten komen over de opleiding syndicaal werk? Neem dan vrijblijvend contact op met Frieda Geleyns (frieda.geleyns@ucll.be) of surf naar www.ucll.be/studeren/graduaat/syndicaal-werk-graduaat

Heb je interesse om de opleiding te volgen, dan bespreek je dit best eerst met je vakbondssecretaris.



© Tjorven Boucher



Caro Lemeire

“We gaan moeten bijleren op veel vlakken”

Caro Lemeire is leerkracht cultuurwetenschappen met een grote passie voor levenslang leren. In 2014 stampte ze de avondschool Background Educations uit de grond. “Ik wilde zelf iets bijstuderen maar kon 3 dagen overdag in een aula zitten niet combineren met mijn job. Hoe kan het dat we zoveel proffen hebben, maar dat ze enkel lesgeven aan een kleine groep van 18- tot 25-jarigen?”

De droom van Caro

Hoe ziet een beter Vlaanderen er voor jou uit?

“We staan voor grote maatschappelijke veranderingen. Bedrijven spelen hierop in en passen zich aan. Ook in ons privéleven merken we dat: we gaan moeten bijleren op veel vlakken. We zullen ons anders leren verplaatsen, ons voedingspatroon aanpassen, onze bouwmethodes... Verandering gaat natuurlijk makkelijker als je bereid bent te leren. Dat is meer dan pakweg avondschoon Frans volgen. Het is een ingesteldheid om creatief en probleemoplossend aan de slag te gaan met wat je meemaakt. Meer fietsen betekent bijvoorbeeld ook: leren hoe je een fiets herstelt. Anders eten betekent nieuwe gerechten leren klaarmaken. Maar ook op de arbeidsmarkt zijn er voortdurend nieuwe kennis en vaardigheden nodig.”

Wat is er nodig om dat te bereiken?

“België hinkt op Europees vlak zwaar achterop op vlak van levenslang leren. Een belangrijke oorzaak is de manier waarop het middelbaar onderwijs vandaag georganiseerd is. Het watervalstelsel is niet motiverend en zorgt ervoor dat veel jongeren afstuderen met het idee dat studeren ‘niets voor hen’ is. Dan wordt het moeilijk hen later op de werkvloer te motiveren voor levenslang leren. Mentale gezondheid speelt ook een belangrijke rol. Wie angst en stress heeft, staat niet open om te leren, om nieuwe dingen te proberen. Wat doe je als je vol angst middenin een mijnenveld staat? Je beweegt voorzichtig en stapt enkel op bekend terrein. Angst en leren gaan moeilijk samen. Bedrijven hebben een verantwoordelijkheid om hun werknemers te laten groeien. Om hen uit te dagen om hun grenzen te verleggen maar tegelijkertijd niet meer te vragen dan zij op dat

moment aankunnen. Daarvoor is een open dialoog op maat nodig tussen elke werknemer en zijn of haar leidinggevende. Een mogelijke oplossing is om ook de druk te doen dalen door te werken met flexibele loopbanen. Daarnaast hebben veel mensen op dit moment niet de tijd of de ruimte om levenslang te leren. Het zijn nog steeds vrouwen die in Vlaanderen het gros van de zorgtaken opnemen: dat moet anders. Vrouwen moeten daarbij niet (noodzakelijk) minder gaan zorgen, maar mannen wel meer. Dat vraagt om moedige mannen die vier-vijfde gaan werken als ze papa worden of loopbaanonderbreking nemen om hun zieke vader te verzorgen. Goede verlostelsels en eerlijke vergoedingen zijn dan nodig.”

“Wie angst en stress heeft, staat niet open om te leren, om nieuwe dingen te proberen.”

Welke rol zie je voor het ACV?

“Vakbonden spelen een belangrijke rol in het uitdragen van levenslang leren op de arbeidsmarkt. Zij kunnen hun leden informeren over de maatschappelijke veranderingen en hen adviseren hoe zij zich daaraan kunnen aanpassen. Vakbonden kunnen daarnaast ook inzetten op gedragsverandering op vlak van inkomensgelijkheid, gendergelijkheid, klimaatverandering en de strijd tegen racisme. Thema's die leven bij hun leden. De uitbreiding van het vaderschapsverlof – waar de vakbond mee voor geijverd heeft – is alvast een positieve evolutie in het wegwerken van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen.”



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>



Pepijn Kennis

“Permanente burgerparticipatie als deel van democratie”

Pepijn Kennis is Brusselaar met een hart voor de stad. Bij vzw Toestand bracht hij mensen samen om ruimtes die leegstaan in de stad te herbestemmen en te beheren. Nu zetelt hij als parlements lid voor Agora, dat de politieke inspraak en betrokkenheid van de burgers wil vergroten. “We willen dat doen via een gelote burgerassemblee, een permanente burgersenaat die op termijn evenveel macht moet hebben als het parlement. Onze samenleving is maakbaar, maar het is belangrijk dat dit gemeenschappelijk, inclusief en gedragen gebeurt.”

De droom van Pepijn

Hoe ziet een beter Vlaanderen er voor jou uit?

“Burgerparticipatie zou een permanent onderdeel van ons democratisch systeem moeten worden, om te reageren op wat in het parlement gebeurt en wat de regering voorstelt.

Het kan een dam opwerpen tegen polarisering. Denk bijvoorbeeld aan de Brexit, dat had helemaal anders kunnen aangepakt worden met een infobrochure die door gelote burgers is opgesteld of een voorkeursreferendum in plaats van een ja- of neekeuze. Burgerparticipatie gaat ook desinformatie tegen, omdat verschillende burgers informatie kritisch gaan bekijken. Het creëert een draagvlak voor beleid dat in het algemeen belang is. De politiek kan niet goed beslissingen nemen die electoraal niet interessant zijn, of die lange termijn zijn. De minister die vandaag beslist dat we kerosine gaan belasten of CO2, die wordt niet herkozen.”

Hoe bereiken we dat beter Vlaanderen?

“We moeten de bestaande gang van zaken eigenlijk omdraaien. Begin met de burgers de grote lijnen te laten uitzetten en laat dan ambtenaren en technici de details invullen. Tegelijk moeten we oppassen voor de instrumentalisering van burgerparticipatie. Er komt straks in het Brussels Parlement een gemengde commissie samen met verkozenen en gelote burgers die gaan discussiëren over de uitrol van 5G in Brussel. De beslissing voor de uitrol is al genomen, dus dan is de vraag: welk nut heeft zo een burgerpanel nog? Wat als de burgers zeggen, nee we willen dat niet, hoe gaat de regering zich dan positioneren? Na zo een deliberatief proces gebeurt het ook vaak dat politici aan cherry picking doen, kijken in de aanbevelingen en eruit pikken wat in hun kraam past. Als

politici terug het vertrouwen van de burgers willen, moeten ze beginnen met radicaal vertrouwen aan de burgers te geven. Vertrouwen vergroot ook de motivatie om te participeren.”

“Als politici terug het vertrouwen van de burgers willen, moeten ze beginnen met radicaal vertrouwen aan de burgers te geven.”

Welke rol zie je voor het ACV?

“Misschien moet het sociaal overleg breder ingevuld worden. Neem nu paritaire comités of sociaaleconomische raden, daar zijn werkgevers en werknemers gelijk vertegenwoordigd. Waarom moeten ze elk de helft van het beleid uitmaken? Niet 50% van de bevolking is werkgever. Een andere verhouding zal de economie niet in elkaar doen stuiken, want dat is ook niet in het belang van de werknemers. Misschien komt er wel een ander soort economie uit. Je kan die filosofie ook doortrekken naar bedrijven: in Frankrijk is er een autofabriek die bestaat uit kleinere entiteiten die zelf beslissen wat ze aanvaarden van werk en zelf hun planning maken. En blijkbaar werkt dat efficiënt, met minder managementkost. Een ander voorbeeld is Buurtzorg (thuisverpleging) in Nederland, dat eerst centraal alles aanstuurde, maar nu bestaat uit honderden clusters die hun eigen werk organiseren. Die mensen zijn gelukkig, want ze kunnen hun werk afstemmen op hun noden. De klanten zijn tevreden en de staat ook. Ik denk dat we mensen meer eigenaarschap, trots en betrokkenheid moeten geven. In dialoog kunnen we zoveel doen.”



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>



Met de Week van de Schoonmaker vraagt ACV Voeding en Diensten meer respect en waardering voor het schoonmaakpersoneel.

14-20 juni 2021

Week van de Schoonmaker: voor meer respect en waardering!

ACV Voeding en Diensten organiseert dit jaar geen Dag van de Schoonmaker, maar een heuse Week van de Schoonmaker. Met de actieweek vraagt ACV Voeding en Diensten meer respect en waardering voor het schoonmaakpersoneel, met name voor hun essentiële rol tijdens de coronacrisis.

“Sinds iets meer dan een jaar speelt het schoonmaakpersoneel, of het nu in ziekenhuizen, scholen of bij kwetsbare mensen thuis aan de slag is, een grote rol in de strijd tegen COVID-19. Ondanks hun vitale rol tijdens de pandemie, blijft het schoonmaakpersoneel echter grotendeels onzichtbaar”, zegt Gaëtan Stas, algemeen secretaris van ACV Voeding en Diensten. “Het schoonmaak-

personeel wordt maar al te vaak niet op dezelfde manier behandeld als andere werknemers. En dat is onaanvaardbaar!”

Mobiliserende enquête

Om een objectief beeld te krijgen van hoe het schoonmaakpersoneel de coronacrisis heeft ervaren, organiseerde ACV Voeding en Diensten een groot-scheepse enquête onder zijn leden in de verschillende schoonmaaksectoren. De resultaten van die enquête worden bekendgemaakt tijdens de actieweek. Ze zullen worden gebruikt om de aandacht van het grote publiek te vestigen op de belangrijke rol die deze werknemers tijdens de gezondheids crisis hebben gespeeld en om de beleidsmakers bewust te maken van hun (vaak penibele) arbeidsomstandigheden.

10 jaar IAO-conventie

Vanwege de pandemie zullen de meeste acties in het kader van de Week van de

Schoonmaker online plaatsvinden met getuigenissen, pakkende video's, ... Op 16 juni – de Internationale Dag voor Domestic Workers – wordt stilgestaan bij de tiende verjaardag van conventie nr. 189 van de Internationale Arbeidsorganisatie. Dankzij dat IAO-verdrag dat in 2013 in werking is getreden, gelden voor huishoudelijk personeel dezelfde internationale arbeidsnormen als voor alle andere werknemers: een minimumloon, duidelijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, dagelijkse en wekelijkse rusttijden, eerbiediging van de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen, ...

Voorzie een attentie voor schoonmaakpersoneel

Zoals elk jaar – en voor het eerst dus gedurende een hele week – nodigen we het grote publiek uit om het schoonmaakpersoneel te bedanken met een kleine attentie. Want respect en waardering beginnen met kleine, eenvoudige gebaren die niet veel hoeven te kosten, maar die wel het verschil maken!

| Rachel Michel |



Zet samen met ons een week lang het schoonmaakpersoneel in de bloemetjes: poets hulpen, afvalophalers en zoveel anderen! Hun job is essentieel en verdient daarom respect en erkenning.

Volg ons op Facebook!
www.facebook.com/ACVweekvandeschoonmaker



Volg de Week van de Schoonmaker op
<https://www.facebook.com/ACVweekvandeschoonmaker/>