

# Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 juni 2021 / Nr. 947



## Geen IPA voor 2021-2022, wel een set ontwerpakkoorden

2-5

**Sociaal overleg**  
**Ontwerpakkoorden voor**  
**2021-2022**

14-17

**Groene mobiliteit**  
**Akkoord over**  
**bedrijfswagens**

26-27

**Toezicht welzijn op**  
**het werk**  
**Aantal inspecteurs**  
**daalt weer**



## inhoud

- 2-5 GEEN IPA VOOR 2021-2022, WEL EEN SET ONTWERPAKKOORDEN
- 6-7 AANVULLENDE TERMIJN VOOR DE AANVULLENDE PENSIOENEN
- 8-9 LICHT AAN HET EINDE VAN DE TUNNEL?
- 10-11 IAO-CONFERENTIE 2021; RECHT OP ONDERHANDELINGEN ONDER VUUR
- 12-13 RECHT OP OPLEIDINGSINCENTIVES VOOR BLENDED LEREN
- 13 DIGITAAL STERK MET EDUCO!
- 14-17 AKKOORD OVER BEDRIJFSWAGENS
- 18-21 DANONE: WELKE TOEKOMST VOOR HET DUURZAAMHEIDSPROJECT VAN DE ONDERNEMING?
- 22-23 DE MOEIZAME WEG NAAR EEN NIEUW FEDERAAL PLAN DUURZAME ONTWIKKELING
- 23-25 AGENDA OR EN COMITE PB JULI EN AUGUSTUS
- 24-25 TE WARM OM TE WERKEN
- 26-27 TOEZICHT WELZIJN OP HET WERK; HET AANTAL INSPECTEURS DAALT WEER
- 28-29 ISA: HET ANTWOORD OP ALLE VRAGEN OVER STUDENTENARBEID
- 30-31 OP-TOCHT 2030; GETUIGENIS VERONIQUE APS
- 32 VERPLICHTE GENDERANALYSE SOCIALE VERKIEZINGEN IN JE BEDRIJF
- 32 FOD WASO PUBLICEERT DEFINITIEVE RESULTATEN SOCIALE VERKIEZINGEN 2020

## 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

# Geen IPA voor 2021-2022, wel een set ontwerpakkorden

Je kon via Vakbeweging de kroniek van het interprofessionele overleg voor 2021-2022 volgen. Een interprofessioneel akkoord bereiken, dat was een mission impossible schreven we al. Een set van deelakkoorden over specifieke dossiers bleek wel mogelijk. Althans in ontwerp. Want bij elke sociale partner moet dat nog worden goedgekeurd. Bij het ACV beslist de Algemene Raad op 22 juni, ongeveer als je dit nummer in de bus krijgt.



## Welvaartsvastheid in uitrol

Het is een lange traditie om tweejaarlijks een kader trachten te creëren voor het cao-overleg in de sectoren en de bedrijven. Vanaf 2007 werd dit nog vermengd met het tweejaarlijkse overleg over de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen. Omdat de werkgevers die twee per se wilden koppelen. De vakbonden waren het stilaan echter beu geworden dat de gerechtigden op sociale uitkeringen telkens in gijzeling werden genomen. En dus eisten ze deze keer een ont koppeling van die twee dossiers. Wat finaal ook lukte, omdat de regering na lang aandringen haar verantwoordelijkheid nam, zonder nog te wachten op een akkoord onder sociale partners. Al hield ze wel rekening met de onderdelen van de welvaartsvastheid waarover er wel een akkoord mogelijk bleek onder sociale partners. Dat regeringsplan wordt nu uitgerold zoals voorzien. In mei kwam al het verhoogde vakantiegeld voor gepensioneerden en invaliden op de rekening. Op 1 juli volgt de verhoging van de minimumuitkeringen, met 2 à 3,5%. Samen met een verbetering van de uitkeringen voor alleenstaande ouders met zorgverlof of tijdskrediet. Het overzicht van alle geplande verbeteringen vond je in Vakbeweging nr. 943 van 25 april 2021.



## Loonnorm: wachten op het carcan

Tweede moeilijk dossier voor elke tweejaarlijkse ronde: de loonnorm. Met de dwangbuis van de in 2017 zwaar verstrengde Loonnormwet werd dat nog moeilijker. En dit jaar zeker, omdat was voorgerekend dat voor 2021-2022 boven index maar 0,4% loonkostverhoging mogelijk was. Het bleek onmogelijk daarover een akkoord te bereiken onder sociale partners. En dan is het volgens de wet aan de regering om de loonnorm te bepalen. Die kondigde al aan die 0,4% over te nemen als norm. Met alleen nog de mogelijkheid bovenop in 2021 een eenmalige coronapremie toe te staan in bedrijven met goede resultaten, tot 500 euro netto. Je las er alles over in Vakbeweging nr. 945 van 25 mei 2021. Al blijft het wachten op wet en KB.

Voor het ACV is het duidelijk dat we ons blijven verzetten tegen die onrechtvaardige Loonnormwet, met gerichte acties. Dat staat los van het al dan niet aanvaarden van dit voorliggende ontwerpakkoord.



## Kaderakkoord 2021-2022

De regering had de sociale partners begin mei wel gevraagd verder overleg te voeren over vier dossiers: de verhoging van het minimumloon, de harmonisering van de aanvullende pensioenen, het soepel presteren van overuren en einde-loopbaanregelingen (al sprak ze alleen van de landingsba-

nen). Weinigen gaven dat overleg kans. Maar uiteindelijk werd in de nacht van 7 op 8 juni wel een ontwerpakkoord bereikt over die vier dossiers. Samen met een akkoord over de verlenging van een aantal vroegere afspraken. Een ontwerp van IPA mag je dat niet noemen. Een ontwerp van kaderakkoord heet het officieel.



## Laagste minimumloon + 9%

Het bedrag van het interprofessionele minimumloon, vastgelegd in cao nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad (NAR), werd sinds 2008 alleen nog maar geïndexeerd. Al bekwamen we intussen wel de toepassing ervan op 18- tot 20-jarigen, want die waren vroeger uitgesloten. In 2019 was er een begin van akkoord over een eerste verhoging boven index. Maar dat geraakte toen niet door de consultatie bij het ABVV. En dus werd het tweede zit voor de sociale partners.

Vooraleer we aangeven wat nu verandert best even schetsen hoe dat minimumloon vandaag in elkaar zit. Er is niet één minimumloon, maar er zijn drie bedragen (bruto per maand, bij voltijdse tewerkstelling):

- voor werknemers met minder dan 6 maanden anciënniteit: 1.625,72 euro (dit bedrag geldt ook voor alle 18-jarigen);
- voor werknemers met 6 à 11 maanden anciënniteit: 1.668,86 euro (op voorwaarde dat ze niet jonger zijn dan 19);
- voor werknemers met 1 jaar anciënniteit: 1.688,03 euro (op voorwaarde dat ze niet jonger zijn dan 20).

Welnu, die complexe regeling maakt vanaf 1 april 2022 plaats voor één bedrag: 1.702 euro. Dat bedrag wordt later in twee stappen opgetrokken tot 1.772 euro: + 35 euro op 1 april 2024 en nog eens + 35 euro op 1 april 2026. Dat staat los van de indexeringen. Die komen erbovenop. Voor het laagste minimumloon gaat het om een verhoging met 146,28 euro of 9,0% boven index, de drie stappen samen genomen. Voor het hoogste bedrag om een verhoging met 83,97 euro of 5,0%. Op

basis van Europese vergelijkingen kan er eventueel nog een stap bijkomen op 1 april 2028. Daar komen ook nog de gewone indexeringen bij elke overschrijding van de index bij.

De regering wordt gevraagd voor de tweede en de derde stap ook haar deel te doen door er wat belastingvermindering bij te steken, opdat de werknemer aan het minimumloon op 1 april 2024 50 euro netto meer ontvangt, met nog eens 50 euro netto meer op 1 april 2026. Er mag van worden uitgegaan dat van de bruto verhoging met 70 euro (in twee stappen van 35 euro) circa 90% (dus 63 euro) bij de werknemer terecht komt, omdat de verhoging van het minimumloon volgens de huidige wetgeving ook automatisch leidt tot een verhoging van de sociale en fiscale werkbonus. Dat zou betekenen dat de overheid via de belastingen in twee stappen nog circa 37 euro moet bijsteken.

Tegelijk is het de bedoeling dat de werkgevers door de overheid voor een deel gecompenseerd worden voor de extra loonkost van het verhoogde minimum. Voor de eerste stap wordt voorzien in een maximale compensatie door aan de huidige structurele verminderingen van de patronale bijdragen (vermindering tot 25% en bovenop een extra vermindering voor lage lonen) een nieuwe vermindering toe te voegen, beperkt tot werkgevers met zeer lage lonen. Dat moet worden uitgewerkt door de RSZ. Voor de tweede en derde stap wordt ervan uitgegaan dat een deel door de werkgevers kan gefinancierd worden vanuit de loonnorm voor 2023-2024 en 2025-2026. De rest van de extra kost moet door de overheid worden gecompenseerd, volgens nog uit te werken formules. Ook voor de vierde stap, in 2028, is sprake van een gedeeltelijke compensatie.



## Landen vanaf 55

De regering had in haar bemiddelingsvoorstel enkel overleg gevraagd over landingsbanen. We eisten dat overleg te verbreden tot de afwijkende SWT-regelingen beneden de 62 jaar. Met volgend voorlopig resultaat.

Met het akkoord van 2019-2020 werd een traject uitgezet om voor de afwijkende SWT-regelingen (40 jaar loopbaan, bouw, zware arbeidstijdregelingen, bedrijven in moeilijkheden en herstructurering) naar 60 jaar te gaan vanaf 1 juli 2021, met nog wel een afwijking op 58 jaar voor het zogenaamde medische SWT voor personen met een ernstige lichamelijke problematiek door het werk of met een handicap. Al veronderstelde dat nog wel een akkoord over de verlenging van die afwijkende regimes. Daar is nu een (ontwerp)akkoord over. Dat alles kan via cao's in de Nationale Arbeidsraad (NAR), met nadien ook de sectoren die er bij cao moeten op intekenen. Voor het medische SWT blijft er de mogelijkheid van vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Voor de SWT-regelingen vanaf 60 jaar kan vrijstelling worden gevraagd vanaf 62 jaar of 42 jaar loopbaan. Daartoe moet nog wel het koninklijk besluit worden aangepast. Al die SWT-regelingen zouden gelden tot 30 juni 2023.

Voor de afwijkende regimes voor de landingsbanen beneden de 60 jaar zijn we verder geraakt dan verlengingen. In 2019-2020 kon dat vanaf 55 jaar voor de 4/5-regeling en slechts vanaf 57 jaar voor de halftijdse regeling. De beide gaan voor de komende twee jaar (van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023) volgens het ontwerpakkoord kunnen vanaf 55 jaar.



## Aanvullende termijn voor de aanvullende pensioenen

In het kielzog van de gelijktrekking van de ontslagregelingen voor arbeiders en bedienden en de afschaffing van de carenzdag voor de arbeiders (eerste dag ziekte zonder loon) kwam er in 2014 ook een wettelijke regeling voor de geleidelijke harmonisering, over een periode van 10 jaar, van de aanvullende pensioenen. Tegen eind volgend jaar moesten de laatste sectorale cao's zijn neergelegd. Tegen eind 2024 moet het ook op bedrijfsvlak rond zijn. Daar zit echter zware vertraging op. En dus werd nu – op vraag van de werkgevers – afgesproken die deadlines uit te stellen: sector-cao's tegen 1 januari 2027 en de harmonisatie moet volledig rond zijn op

1 januari 2020. Dat wordt gekoppeld aan een vraag aan de regering om enige stabiliteit in de regelgeving te handhaven. Meer daarover op blz. 6-7.



### Van coronaoveruren naar relanceoveruren

Elk akkoord is geven en nemen. Een overleg zonder flexibiliteitseisen van de werkgevers, hoe lang is dat al niet geleden? De werkgevers hadden hun wagen aanvankelijk behoorlijk hoog opgeladen. Drie zaken blijven over in het ontwerpakkkoord: de verlenging van de fiscale gunstregeling voor de overuren, de omzetting van de corona-uren in relance-uren voor alle sectoren en de verlenging van de tijdelijke regeling voor de economische werkloosheid van bedienden.

In 2019-2020 werd het fiscaal gunstregime voor overuren uitgebreid van 130 naar 180 uren per jaar. Dat houdt een vrijstelling van de doorstorting van de bedrijfsvoorheffing in voor de werkgever en een belastingvermindering voor de werknemer. De regering had al een tijdje aan de sociale partners gevraagd of dit moest worden verlengd. Dit krijgt nu zijn beslag in het ontwerpakkkoord: verlenging tot 30 juni 2023.

Coronagewijs kregen de zogenaamde essentiële sectoren de mogelijkheid tot 120 vrijwillige overuren extra (zogenaamde corona-overuren) te laten presteren, zonder inhaalrust en zonder overurentoeslag, maar ook zonder belastingen en bijdragen. Deze komen bovenop de 100 vrijwillige overuren van de Wet Wendbaar en Werkbaar Werk (WWW). De regering besliste recentelijk dit te verlengen tot 30 september 2021. Die 120 extra corona-uren worden omgedoopt tot relance-uren. In het ontwerpakkkoord aanvaarden we nu een verdere verlenging tot 31 december 2022 en in één beweging de uitbreiding ervan tot alle sectoren vanaf 1 oktober 2021.

En tot slot wordt ook de cao nr. 148 van de NAR voor de economische werkloosheid voor de bedienden verlengd. Die was indertijd afgesproken om de procedures te versoepelen, samen met een verhoogd minimumsupplement dat de werkgever moet betalen. Die cao heeft echter nooit dienst kun-

nen doen. Omdat die werd weggeblazen door het veel soepeler stelsel van de coronawerkloosheid (overmacht). De regering verlengde die coronawerkloosheid nu tot 30 september 2021. Als er geen extra verlenging komt, dan gaan bedrijven opnieuw veel meer de economische werkloosheid moeten gebruiken, zowel voor arbeiders als voor bedienden. Voor bedienden is normaliter een cao in de sector of het bedrijf nodig. Die verplichting wordt vervangen door een cao van de NAR. Gekoppeld aan de garantie dat de werknemer per dag bovenop de RVA-uitkering een supplement krijgt van minimum 5,63 euro bruto, ten laste van de werkgever. Zowel die vrijstelling van cao in sector of bedrijf als de 5,63 euro zouden tot 30 juni 2023 worden verlengd.



### Verlengingen

Tweejaarlijks is het sluitstuk van elk ontwerpakkkoord de verlenging van een aantal vroegere afspraken. Dat is deze keer niet anders. Het gaat om het klassieke lijstje verlengingen:

- de inspanning van sectoren en bedrijven naar risicogroepen: de 0,10%-regeling, zowel als de 0,15%-regeling voor sectoren die vrijstelling willen bekomen van de verplichting om jongeren in startbanen in dienst te nemen;
- de zogenaamde 80-20-regeling voor het openbaar vervoer: de werkgever betaalt de volle pot van het abonnement voor het woon-werkverkeer en krijgt daarvoor 20% korting op de factuur;
- de boete van slechts 1.800 euro voor werkgevers die weigeren outplacement aan te bieden;
- het bijzondere fiscale en parafiscale regime voor innovatiepremies.

*Het komt de Algemene Raad van 22 juni toe te bepalen of we als ACV mandaat krijgen om dit ontwerpakkkoord ten uitvoer te brengen. In geval van akkoord dan liefst zo snel als mogelijk. Opdat de sectoren eindelijk aan het werk kunnen gaan voor de cao's voor 2021-2022. Zeker ook om snel duidelijkheid te creëren voor werknemers die snakken naar een eindloopbaanregeling.*



*De harmonisering van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden wordt op de langere baan geschoven. Er moeten sector-cao's worden gesloten tegen 1 januari 2027 en de harmonisering moet volledig rond zijn op 1 januari 2030.*

## Aanvullende termijn voor de aanvullende pensioenen

**Op 8 juni bereikte de Groep van 10 een ontwerp van kaderakkoord voor 2021-2022 met daarin ook afspraken voor de geleidelijke harmonisering van de aanvullende pensioenen (zie blz. 2-5). Kernelement: we nemen meer tijd. Volgens de wet moeten de laatste sectorale cao's tegen eind 2022 zijn neergelegd. Tegen eind 2024 moet het ook op bedrijfsvlak rond zijn. Daar zit echter zware vertraging op door onder meer de onduidelijkheid op het vlak van de technische aspecten om tot een harmonisatie te komen in de sectoren en ook doordat er de laatste jaren niet echt genoeg ruimte was binnen de loonmarge om veel budget hieraan te besteden.**

### Verlenging van het harmonisatietraject

Daarom worden de volgende data in het wettelijk verankerde harmonisatietraject nu verschoven. De datum van 1.01.2023 wordt 1.01.2027 (sector) en de datum van 1.01.2025 wordt 1.01.2030 (onderneming). De sectoren hebben dus twee extra cao-ronden om afspraken te maken over het wegwerken van het verschil in toezegging op sectoraal vlak ten opzichte van de bedienden of de arbeiders van het spiegelcomité. De uitrol in sectoren en bedrijven moet in elk geval eind 2029 rond zijn. Daartoe wordt in 2023-2028 in elke tweejaarlijkse ronde, wanneer nodig, minstens 0,1% van de loonnorm ingezet. Al zal in een deel sectoren wellicht meer nodig zijn. Het verschil in

bijdragen op sectoraal vlak is gemiddeld gelijk aan 1%, gaande tot bijna 2%. Dit wil zeggen dat hetgeen wordt voorzien, zijnde de inzet van minstens 0,1% van de loonmarge per jaar te besteden aan de vereiste verhoging, niet genoeg gaat zijn en dat de werkgever dus verantwoordelijk blijft voor dat deel.

Het spreekt dus voor zich dat de verhoging ook buiten en bovenop de loonmarge zal moeten gebeuren. Dit is wettelijk ook mogelijk, aangezien de verhoging van de bijdragen in de sociale sectorale plannen effectief kan gebeuren bovenop de loonmarge. Voor de sectorale plannen is dit geen probleem. De meeste sectorale plannen zijn sociale plannen. Ze hebben een solidariteitsluik dat instaat voor de gelijkstelling van de inactiviteitsdagen

(door werkloosheid, ziekte of faillissement) met gewerkte dagen of zij voorzien in een overlijdensdekking. Het is vooral een probleem voor de ondernemingsplannen, omdat die vaak geen solidariteitsluik voorzien en omdat de verschillen daar merkkelijk groter zijn. Vaak gaat het over verschillen van enerzijds 0% voor de arbeiders tot 8, soms wel 9% voor de bedienden. Dit is nog een heel groot verschil dat zal moeten worden weggewerkt.

Om dit allemaal in goede banen te leiden, zal er nog een gerichte oproep gebeuren aan de voorzitters van de paritaire comités. Hierbij zal zeker ook de nodige informatie gegeven worden over het specifieke verschil dat er bestaat op sectoraal vlak en op ondernemingsvlak.

### Afspraken over parafiscale en fiscale behandeling

Verder vragen de sociale partners dat er geen wijziging komt in de fiscale en parafiscale behandeling. Dit gaat onder andere over het voordelige socialezekerheidsstarief van 8,86% dat betaald wordt op de bijdragen voor

het aanvullend pensioen, over het voordelig belastingtarief (20% - 18% - 16,5% - 10%) bij uitbetaling van het aanvullend pensioen naar aanleiding van de pensionering, alsook over de befaamde 80%-regel (pensioentoezegging is maximaal gelijk aan 80% van het laatste inkomen, onder aftrek van het wettelijk pensioen). Ook moeten de regels stabiel blijven voor de vrijheid van keuze tussen uitbetaling in kapitaal of in rente.

Er wordt wel gevraagd dat de inhouding van de ZIV-bijdragen en de solidariteitsbijdragen, die worden ingehouden op het wettelijk pensioen verhoogd met de fictieve rente (zijnde het aanvullende pensioenkapitaal omgezet in een fictieve rente) moet stoppen vanaf het moment dat de globale inhouding groter dreigt te worden dan het opgebouwde kapitaal. Dit zal zeker een verbetering zijn, omdat heel wat begunstigen van bescheiden aanvullende pensioenen, uiteindelijk meer 'pensioeninkomen' moesten inleveren dan het kapitaal zelf.

### **Kleine bedragen en kortlopende contracten**

Voor de kleine bedragen aan verworven reserves zal in de Nationale Arbeidsraad worden gezocht naar een oplossing om het administratief beheer te vereenvoudigen, met behoud van de rechten en een informatie aan de aangeslotenen. Voor de verworven reserves die kleiner of maximaal gelijk zijn aan 150 euro is het immers niet verplicht om de communicatie te doen in geval van uittreding. Deze communicatie is een complexe brief waarin een aantal keuzes worden aangeboden, waaronder het behoud van de verworven reserves in de huidige pensioeninstelling of de overdracht naar een onthaalstructuur. Voor deze kleine bedragen is dergelijke communicatie administratief erg zwaar. Het beste is

dat deze bedragen in de pensioeninstelling blijven en dat ze daar toch nog wat rente opleveren, zodat deze kleine verworven reserves op het einde van loopbaan nog een klein extraatje vormen. Zeker nu we hebben kunnen vaststellen dat het gaat over meer dan 375.000 kleine bedragen en kortlopende contracten op sectoraal en ondernemingsvlak, die niet eens 100 euro bedragen op loopbaanbasis, lijkt dit punt van het ontwerpakkoord zeker nuttig en nodig. Deze massa van kleine verworven rechten is het gevolg van een Europese richtlijn die voorziet in

het behoud van aanvullende pensioenrechten in de Europese Unie. Hierdoor wordt een werknemer die valt onder het toepassingsgebied van een pensioenplan onmiddellijk, dit wil zeggen vanaf de allereerste dag aangesloten, waar dit vóór 2018 slechts was nadat deze werknemer minstens 12 maanden verbonden was door een arbeidsovereenkomst. Uiteraard mag de aangeslotene niet verstoken blijven van de noodzakelijke informatie.

| Nathalie Diesbecq |

#### **Afspraken in een notendop**

- Harmonisering van aanvullende pensioenen arbeiders en bedienden op langere baan (sector-cao's tegen 1 januari 2027 en harmonisering volledig rond op 1 januari 2030).
- Geen wijziging in de fiscale en parafiscale behandeling.
- Inhouding van de ZIV- en de solidariteitsbijdragen op wettelijk pensioen en fictieve rente mag niet hoger zijn dan het opgebouwde kapitaal.
- Administratieve vereenvoudiging voor kleine bedragen en kortlopende contracten.

*De inhouding van de ZIV- en de solidariteitsbijdragen op het wettelijk pensioen en de fictieve rente mag niet hoger zijn dan het opgebouwde kapitaal. Deze maatregel komt ten goede aan de begunstigen van bescheiden aanvullende pensioenen.*





*De verplichting tot telewerk valt weg op 1 juli. Tot dan mogen bedrijven terugkeermomenten organiseren. De regels daarrond liggen vast in een ministerieel besluit.*

## Licht aan het eind van de tunnel?

Met het zomerplan, met zijn fasegewijze versoepeling van de coronaregels, nam de regering een zwaar risico. Daar waren de virologen het over eens. Het wordt wat het wordt, schreven we in een vorig nummer. Hout vasthouden, maar de gevreesde boost in de coronacijfers bleef gelukkig uit. Meer nog, op intensive care geraakte de zaak onder controle. Geholpen door de versnelling in de vaccinatie, de kennelijke kwaliteit van de vaccins, de voorzichtigheid van de zwijgende meerderheid en een beetje ook het slechte terrasjesweer die eerste weken. Zodat het zomerplan voorlopig wordt uitgerold als gepland. Het heeft de federale regering niet verhinderd om een verlenging van de steunmaatregelen tot eind september aan te kondigen, zonder veel nieuwe maatregelen. Onze vaste coronakroniek kan dus deze keer wat korter.

### Back to business

De verplichting tot telewerk, waar het kan, valt pas op 1 juli weg. Dan wordt het alleen nog maar een aanbeveling. Maar vanaf 9 juni mochten de bedrijven al zogenaamde terugkeermomenten beginnen organiseren. Je las er alles over in Vakbeweging nr. 945 van 25 mei 2021. De regels zitten inmid-

dels in een nieuw ministerieel besluit, op 4 juni gepubliceerd:

- maximum 1 werkdag per week;
- per vestiging max. 20% van de werknemers met verplicht telewerk tegelijk aanwezig;
- werknemers kunnen niet worden verplicht deel te nemen aan deze terugkeermomenten;
- slechts voor het bevorderen van

het psychosociaal welzijn en de teamgeest;

- voorafgaande instructies om besmettingen op het werk te vermijden;
- niet toegelaten voor wie zich ziek voelt of symptomen vertoont en ook niet bij quarantaine;
- de werkgever mag er geen gevolgen aan verbinden voor de werknemer;
- woon-werkverkeer tijdens de piekuren van het openbaar vervoer of via carpooling zo veel mogelijk vermijden;
- sociaal overleg in de onderneming, waarbij alle voorwaarden worden afgecheckt.



## Beroepsziek door COVID-19

Het heeft lang geduurd, eerst om tot een akkoord te komen met de werkgevers, dan om het politiek te trancheren, maar het is eindelijk in eerste lezing door de regering geraakt: de uitbreiding van het stelsel van beroepsziekten voor COVID-19-slachtoffers. Meer daarover las je al in Vakbeweging nr. 944 van 10 mei 2021.

## Verlenging van de steunmaatregelen

De regering besliste al eerder om ongeveer alle steunmaatregelen te verlengen tot 30 september. Daar rapporteerden we al eerder over. Voor de werknemers is het belangrijkste daarin de verlenging van de coronawerkloosheid voor tijdelijk werklozen en voor de volledig werklozen de bevestiging van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen en van de looptijd van de inschakelingsuitkeringen. Via de Nationale Arbeidsraad kwam inmiddels ook de vraag binnen wat we vinden van verlengingen na 30 september. En of we als sociale partners ook aan nieuwe maatregelen denken. Dat overleg is wat vooruitgeschoven. Omdat we de handen nog val hadden met het kaderakkoord voor 2021-2022 (zie blz. 2-5). Al speelt dat ontwerpakkoord deels wel in op de vraag wat er moet gebeuren bij stopzetting van de coronawerkloosheid. Dan zullen werkgevers opnieuw moeten terugvallen op het stelsel van economische werkloosheid. Waartoe, voor de bedienden, de cao nr. 148 van de NAR zou worden verlengd.

## Van noodsteun naar relancesteun

Hoe meer het einde van de coronatunnel in zicht is, hoe meer de aandacht verschuift naar het economische herstel. Daartoe ligt al het plan voor herstel en veerkracht voor, voor extra

“De beste crisismaatregelen zijn deze die je in tijden van crisis niet meer in zeven haasten moet (her) uitvinden, maar die structureel zijn ingeslepen in ons stelsel.”

Chris Serroyen

investeringen, met Europese cofinanciering. Al blijft het wachten op het Europese verdict. Het leidde ook al tot een nieuwe RSZ-vermindering in het derde kwartaal van 2021 voor bedrijven waar het arbeidsvolume sterk toeneemt, door aanwervingen of door de tijdelijk werklozen terug te roepen. In het ontwerp van kaderakkoord voor 2021-2022 (zie blz. 2-5) is sprake van de ombouw van de extra vrijwillige uren voor essentiële sectoren tot relance-uren voor alle sectoren tot eind 2022.

Maar ongetwijfeld gaan ook tal van andere voorstellen op de regeringstafel komen. En als we niet opletten dan vooral gericht op deregulering voor de werkgevers en strengere regels voor werklozen en zieken. Met in voorbereiding van de Werkgelegenheidsconferentie, nu gepland voor 7 en 8 september 2021, ongetwijfeld ook heel wat ideeën om oudere werknemers langer te laten werken. Omdat die Conferentie volgens minister van Werk Dermagne in het teken moet staan van “een harmonieus loopbaaneinde”.

## Investeren in sociale zekerheid

Het zal kwestie zijn er onze eigen agenda tegenover te zetten. Voor harmonie over de gehele loopbaan. Voor sociale investeringen. Voor extra rechten voor de werknemers. Voor inkomensondersteuning ook. En niet in het

minst voor de versterking van de sociale zekerheid. Europa vroeg met zijn aanbeveling over de toegang tot sociale bescherming om in alle landen de mazen in het net van de sociale zekerheid te dichten voor al wie met bijzondere contracten werkt, tot en met voor kwetsbare zelfstandigen. Tegen 15 mei laatstleden moest ook België een actieplan insturen. Dat plan is inmiddels opgezonden. Het is niet veel soeps, maar het is minstens een aanzet om verder het debat te voeren met de federale overheid, onder druk van Europa.

Begin juni kregen we ook totaal onverwacht op een andere wijze rugwind vanuit Europa. Jaarlijks moet de Europese Commissie de begrotingsplannen van de landen controleren. Wat dan voor België meestal neerkomt binnen de uitgaven voorrang te geven aan “investeringen”. Wat meestal codetaal is voor de afbouw van de sociale zekerheid en van de collectieve diensten. Deze keer klinkt het totaal anders. De Europese Commissie vraagt – haar les geleerd uit de coronacrisis – uitdrukkelijk aan België om “voor allen de dekking, de adequaatheid en de duurzaamheid van de gezondheidszorg en de sociale bescherming te versterken”. Eenzelfde vraag komt overigens voor in de aanbevelingen voor elk van de andere landen. Hebben ze het dan toch begrepen? Het moet een aanzet zijn om de nodige lessen te trekken uit de coronacrisis. Onze sociale zekerheid heeft het behoorlijk goed gedaan om erger te voorkomen. Maar goed is nog niet goed genoeg. We hebben niet iedereen evengoed kunnen helpen. En als we konden helpen was het slechts met tijdelijke crisismaatregelen. De beste crisismaatregelen zijn deze die je in tijden van crisis niet meer in zeven haasten moet (her) uitvinden, maar die structureel zijn ingeslepen in ons stelsel.

| Chris Serroyen |



Foto van de openingssessie van de 109ste Internationale Arbeidsconferentie in Genève op 7 juni met directeur-generaal Guy Ryder. De Internationale Arbeidsconferentie verliep verder omwille van corona virtueel.

## IAO-conferentie 2021

# Recht op onderhandelingen onder vuur

In Vakbeweging nr. 945 kon je al lezen over de inzet van de Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) dit jaar. Vorig jaar werd ze coronagewijs afgeblazen. Dat dreigde dit jaar opnieuw. Maar uiteindelijk werd beslist ze ondanks het aanhouden van de coronacrisis toch te laten doorgaan, zij het volledig digitaal. Het ACV investeert altijd zwaar in de Internationale Arbeidsconferentie. Niet in het minst omdat Marc Leemans al jarenlang woordvoerder is van de werknemersgroep in de Commissie voor de toepassing van de IAO-normen. Deze Commissie roept tijdens de Conferentie overheden die de IAO-normen niet naleven op het matje. Een inkijs in haar werkzaamheden door Stijn Sintubin van de Dienst Internationale Betrekkingen van het ACV.

### Myanmar uitgesloten

Niet op de werklíst van de Commissie: Myanmar. Dat moest via een andere commissie spitsroeden lopen: het *Credentials Committee*. Dat beslist of bepaalde overheden worden uitgesloten van de Conferentie. Even terug in de tijd naar februari 2021. Toen pleegde een militaire junta een machtsgreep in Myanmar. De verkiezingen van november 2020 brachten hun 'economische en politieke' machtspositie in gevaar en ze vonden dat het land nood had aan een stevige militaire grip om die positie te behouden. Onmiddellijk verklaarde de junta de vakbonden als illegaal. Onze collega's werden gezocht, gearresteerd en moesten onderduiken voor hun

vreedzame acties voor democratie. Tegelijk werd overeenkomstig de uitslag van de verkiezingen een zogenaamde regering van nationale eenheid aangesteld. Wat heeft dit met de Conferentie te maken? Wel, eind mei stelde zowel de militaire junta als de nieuwe regering zich kandidaat als rechtmatige vertegenwoordiger voor Myanmar. Werk voor het Credentials

“Dagelijkse en zware schendingen van werknemersrechten lijken voor sommigen maar een ‘virtuele’ realiteit.”

Stijn Sintubin

Committee... Dat hakte de knoop op een handige manier door: als twee nationale instanties twisten voor één plaats als regeringsvertegenwoordiger, sluiten we ze beide uit. Tegelijk nam de Wereldgezondheidsorganisatie, waar zich hetzelfde probleem stelde, hetzelfde besluit. Gevolg, de militaire junta heeft voorlopig geen erkenning op internationaal vlak en geen toegang tot de instellingen van de Verenigde Naties.

### Na het recht op staken ook het recht op onderhandelen onder vuur?

Jaarlijks buigt de Commissie voor de toepassing van de IAO-normen zich over een dik rapport, opgesteld door een groep van een 20-tal experten vanuit alle hoeken van de wereld, rechters, professoren in recht enz. Dit rapport beschrijft de toepassing van de conventies zowel globaal als land per land. De conclusies van de experten zijn gebaseerd op de jaarlijkse rapportering door de overheden (inclusief van vakbonden en werkgeversorganisaties) over de situatie in hun land.

De Commissie kent een vaste terugkomende agenda gebaseerd op het expertenrapport. Als eerste agendapunt is er een bespreking over de algemene opmerkingen van de experten. Dit jaar ging het – uiteraard – ook over de toepassing van de IAO-conventies tijdens de pandemie. Een aanval van de werkgevers op het recht tot onderhandelen – een basisrecht voorzien in Conventie nr. 98 van de IAO – zette direct de toon. “Het recht op onderhandelen en afsluiten van akkoorden is een kwestie van vrije wil, zonder druk of plicht” zo klonk het. Na de ontkenning van het stakingsrecht op vorige Conferenties, ligt nu dus ook het recht op onderhandelen onder vuur. In de virtuele wandelgangen van de Conferentie wordt geopperd dat het misschien een reactie is op het ontwerp van Europese richtlijn voor het minimumloon. Al schermen ook de Belgische werkgevers met dat argument van (hun) vrijheid op onderhandelen om de verplichting om sectoraal opleidings- of innovatieakkoorden af te sluiten te con-testeren.

## 19 landen op het matje

De meeste energie van de Commissie gaat steevast naar het aanklagen van een set van landen die de IAO-conventies niet naleven. Een gewone conferentie behandelt 24 zulke landencases. Maar voor deze virtuele editie riepen de ‘vaste klanten’ – de overheden die steevast conventies met de voeten treden – en ook de werkgevers dat er maar tijd was voor 14 landen. Na moeizame en harde onderhandelingen wist Marc Leemans, woordvoerder van de werknemersgroep, toch een uitbreiding tot 19 landen te bekomen.

Wie en wat staat er dit jaar op de lijst? De experten hadden in hun rapport vier landen met stip genoteerd: Tadzjikistan voor overtredingen betreffende de arbeidsinspectie, Turkmenistan voor dwangarbeid, Wit-Rusland voor het niet-

respecteren van de syndicale vrijheid en Ghana voor kinderarbeid. En daar kwam nog een selectie van 15 andere landen bij. COVID-19 of niet, toch opmerkelijk dat dit jaar 7 van de 19 gevallen overtredingen zijn op syndicale rechten: de syndicale vrijheid (Conventie 87) en het recht op onderhandelen (Conventie 98)! Hierbij zijn ‘vaste stamgasten’ zoals Colombia, Cambodja en Ethiopië, maar dit jaar ook China voor de repressie van de vreedzame manifestaties voor meer democratie in Hong Kong. En, als enig land van de Europese Unie op de lijst, Roemenië omwille van serieuze gebreken in het recht op onderhandelen. Voor de overtreding van andere conventies staan ook landen terecht, zoals El Salvador voor het niet-respecteren van de sociale dialoog, Honduras voor de repressie en intimidatie van werknemers en vakbondsleiders uit minderheidsgroepen of Namibië voor de discriminatie van werknemers met aids.

Als ik dit tussentijds verslag afsluit (nvdr. 13 juni), zijn we halverwege de lijst geraakt. Twee opvallende vaststellingen... Ten eerste, een groep ondemocratische overheden (Rusland, Cuba, Venezuela, China, Zimbabwe, Iran...)

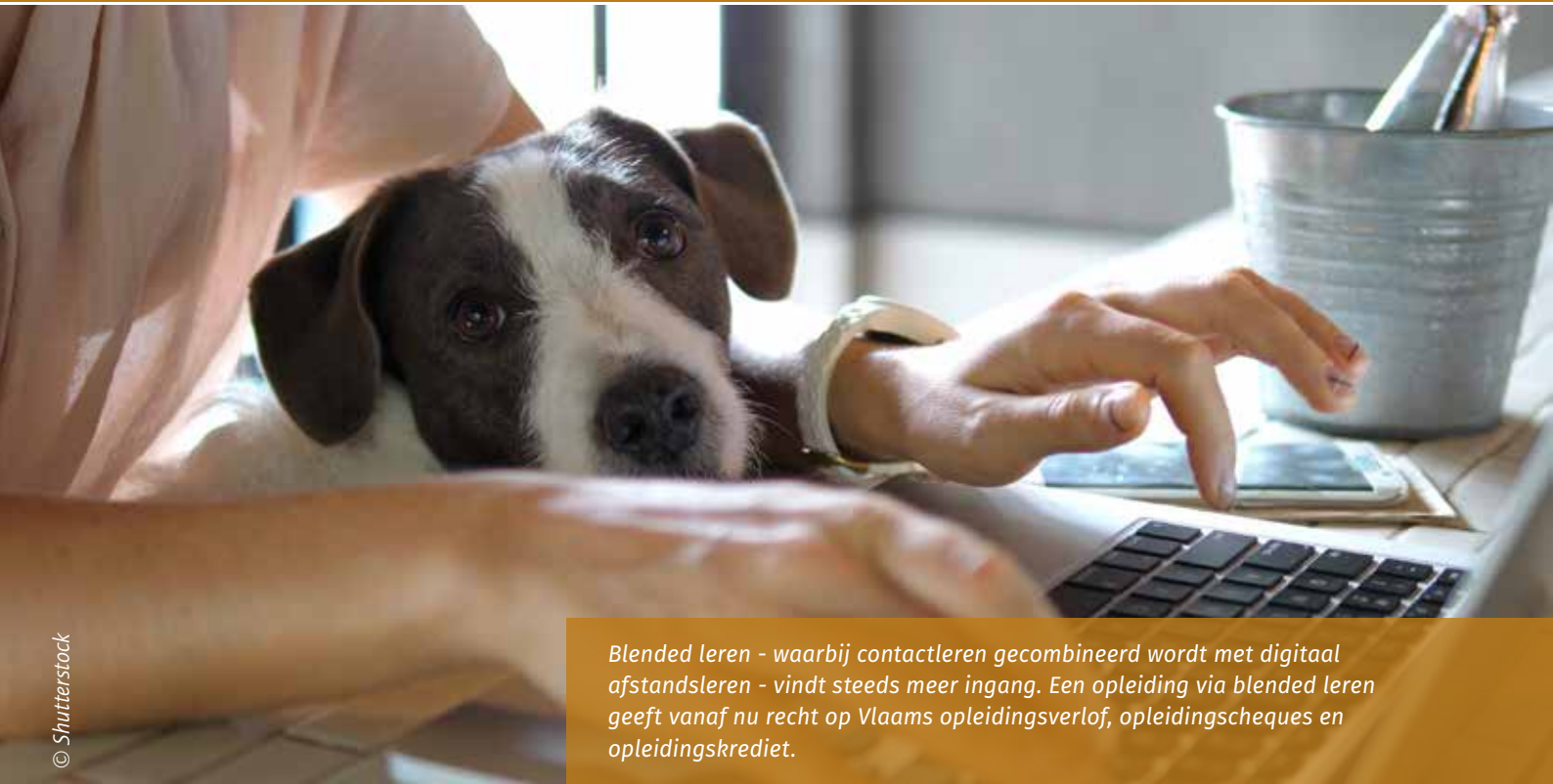
komen op voor hun ‘collega-landen’ op de lijst. Ze geven elkaar schouderklopjes voor de gemaakte vooruitgang, maar vegen de feiten onder de mat, met het argument dat de experten en werknemers de conventies gebruiken voor het aanklagen van politieke situaties in die landen. Het virtuele aspect van de Conferentie leidt trouwens ook tot agressievere en directere aanvallen. Het virtuele vervaagt de realiteit. Ten tweede argumenteren de werkgevers steevast dat de experten hun boekje te buiten gaan. Ze blijven zeuren over het stakingsrecht, willen overal het ondernemerschap vermeld zien als oplossing voor alle kwalen, spreken en volgen gedwee de overheden zodra er strategische en financiële belangen op het spel staan, zoals nu voor China. Een kortetermijnvisie vanwege de werkgevers.

Maar de werknemersgroep vecht verder tegen deze manoeuvres en we hopen de Conferentie af te sluiten met degelijke conclusies die verandering ten goede brengen voor de werknemers en voor de vele vakbondscollega’s in de wijde wereld die dagelijks de harde realiteit van repressie ondergaan.

| Stijn Sintubin |

*China wordt op het matje geroepen voor de repressie van de vreedzame manifestaties voor meer democratie in Hong Kong.*





*Blended leren - waarbij contactleren gecombineerd wordt met digitaal afstandsleren - vindt steeds meer ingang. Een opleiding via blended leren geeft vanaf nu recht op Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheques en opleidingskrediet.*

## Recht op opleidingsincentives voor blended leren

De huidige coronacrisis leidde tot een versnelling in het digitaliseren en op afstand volgen van opleidingen. Voor leerlingen in het leerplichtonderwijs en studenten in het hoger onderwijs, maar eveneens voor volwassenen die een opleiding volgen. Daarom werd ook de regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof (VOV) aangepast aan de realiteit van e-leren. Want ook zonder coronavirus kan e-leren voordelen bieden die in het bijzonder voor 'volwassen lerenden' interessant kunnen zijn: de flexibiliteit of de mogelijkheid het leren vlotter te combineren met andere activiteiten zoals werk en gezinsleven.

### Op vraag van de Vlaamse sociale partners

Reeds in mei 2020 vroegen de sociale partners in het akkoord 'Iedereen aan boord' om blended leren snel mogelijk te maken binnen het VOV. De Vlaamse Regering kwam hieraan tegemoet door een tijdelijke versoepeling van de voorwaarden van de opleidingsincentives. Zo kon het systeem meer coronaproof gemaakt worden en werd aan de vele online initiatieven die ontstaan waren een duidelijker kader gegeven. De Vlaamse Regering heeft de tijdelijke regeling van blended leren nu definitief toegelaten als methodiek voor het VOV vanaf schooljaar 2021-2022.

De maatregel kadert ook in het opleidings- en loopbaanoffensief van het Vlaamse relanceplan.

### Wat is blended leren?

Blended leren is een combinatie van contactleren en een onlinecomponent. Contactleren wordt daarbij begrepen als leren op een vooraf

bepaald moment met rechtstreeks contact tussen cursist en lesgever, ongeacht of het via fysiek leren/werkplekleren of digitaal leren gebeurt. Naast het contactleren is er ook het leren zonder direct contact tussen de lesgever en de cursist (afstandsleren) waarbij de cursist niet gebonden is aan een bepaald tijdstip en een plaats om de leerstof door te nemen, bijvoorbeeld een webcursus die je zelfstandig moet doornemen. Daarbij moet de lerende wel steeds een beroep kunnen doen op begeleiding (van de lesgever). Een belangrijke voorwaarde voor blended leren is dat er gebruik wordt gemaakt van een 'learning management systeem' (LMS). Dat is een digitaal systeem dat het leerproces van de lerenden kan ondersteunen en opvolgen.

### Blended leren en VOV

Een opleiding georganiseerd via blended leren geeft vanaf nu niet alleen recht op het Vlaams opleidingsverlof, maar ook op opleidingscheques en

“Ondanks de  
opportunities van deze  
nieuwe vorm van leren,  
mogen we ook niet blind  
zijn voor de risico's.”

Sam Coomans

- Ruim 30 jaar ervaring
- Innovatief aanbod, zowel klassikaal als online
- Professioneel, praktisch en interactief
- Sterk in maatwerk

opleidingskrediet, indien je aan alle voorwaarden voldoet. De opleidingen blended leren zijn terug te vinden in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives. De cursist heeft enkel recht op VOV indien de lesgever bevestigt dat de cursist het leerproces volledig doorlopen heeft en dus de verwachte inspanningen geleverd heeft. De cursist zal dus niet moeten geslaagd zijn om het recht op VOV te verwerven, maar moet wel deelgenomen hebben aan het leerproces en een eventuele eindbeoordeling. In geval van blended leren zullen er ook geen aanwezigheden moeten bijgehouden worden. De cursist heeft recht op het totaal aantal voorziene uren opleiding zoals geregistreerd in de opleidingsdatabank indien het traject volledig werd doorlopen. Als de cursist het leertraject vroegtijdig stopzet, heeft hij geen recht op VOV.

### Extra begeleiding nodig

Uit een bevraging bij de opleidingsverstrekkers bleek dat zij in de toekomst nog sterker zullen inzetten op blended leren. Ondanks de opportuniteiten van deze nieuwe vorm van leren, mogen we ook niet blind zijn voor de risico's. Er zijn al heel wat signalen dat deze blended leervormen voor de meest kwetsbare groepen geen evidentie zijn. Ze haken gemakkelijker af en dus zal extra begeleiding nodig zijn. Dat heeft bijvoorbeeld te maken met het missen van de nodige digitale competenties en de juiste infrastructuur, maar bijvoorbeeld ook het vermogen van zelfregulatie. Ook de sociale interactie tussen lerenden kan bij deze vormen van leren veel beperkter zijn. Desalniettemin kan het blended leren in het opleidingsaanbod een belangrijke rol spelen om een bredere groep van lerenden aan te spreken.

| Sam Coomans |

## Digitaal sterk met Educo!

**Ben je op zoek naar een praktijkgerichte opleiding om digitaal sterker in je schoenen te staan? Wil je je vaardigheden aanscherpen bij het gebruik van computer, laptop, tablet of smartphone? Ontdek dan het vormingsaanbod van Educo vzw. Educo vzw is een opleidingsverstrekker die nauwe banden onderhoudt met het ACV. We zetten het opleidingsaanbod dan ook graag in de verf.**

Bijleren kan deuren openen, je carrière vooruithelpen, je zelfvertrouwen een boost geven en je simpelweg gelukkiger maken! Bij Educo kan je terecht voor kortlopende, praktische opleidingen voor pc, Mac en mobiele toestellen. In het open aanbod van Educo vind je zowel online als offline opleidingen, afgestemd op verschillende doelgroepen. Ben je professional of particulier, computerleek of doorwinterde gebruiker? Er is voor elk wat wils. Op de website [www.educo.be](http://www.educo.be) vind je een overzicht van het volledige opleidingsaanbod. Daarnaast levert Educo ook maatwerk. Op vraag werkt Educo een opleiding uit die helemaal is aangepast aan de noden van je organisatie en de wensen van de deelnemers.



Heb je vragen? Aarzel niet om Educo te contacteren op het nummer 09 241 89 79 of via mail - [info@educo.be](mailto:info@educo.be).

#### Educo vzw – Computeropleidingen / Communicatie en Media

Partner van Ateliers voor Werknemersvorming

Educo Gent / Koning Albertlaan 27 / 9000 Gent  
 Educo Hasselt / Monseigneur Broekxplein 6 / 3500 Hasselt  
[www.educo.be](http://www.educo.be) / [info@educo.be](mailto:info@educo.be) / 09 241 89 79





*Het systeem van de salariswagens blijft bestaan. De focus verschuift naar elektrische voertuigen. In de toekomst zullen alleen de kosten voor auto's die geen CO<sub>2</sub> uitstoten, fiscaal aftrekbaar zijn.*

## Akkoord over **bedrijfswagens**

**De regering heeft een akkoord bereikt over het wetsontwerp over de vergroening van de mobiliteit. In de toekomst zullen alleen de kosten voor auto's die geen CO<sub>2</sub> uitstoten, fiscaal aftrekbaar zijn. Er komen stimulansen voor bedrijven en particulieren om laadpalen te installeren. Daarnaast wordt ook het mobiliteitsbudget uitgebreid en versoepeld.**

### Emissievrije bedrijfswagens

Voor auto's die nu al in gebruik zijn of in de komende 2 jaar gekocht worden verandert er eigenlijk niets. Voor personenwagens op fossiele brandstof die aangeschaft zijn vóór 1 juli 2023 zal een overgangsregel van toepassing zijn. De huidige fiscale aftrekregeling zal blijven. Momenteel hangt de aftrekbaarheid af van de CO<sub>2</sub>-uitstoot. Gemiddeld ligt de aftrek daardoor rond de 60 à 65%. Als buitengrenzen gelden: minstens 50% en maximaal 100%. Uitzondering: de kosten van een auto met een uitstoot van 200 gram of meer zijn slechts voor 40% aftrekbaar. Dat geldt zowel in de personenbelasting als in de vennootschapsbelasting.

In de personenbelasting speelt wel nog altijd de uitzondering voor voertuigen die uiterlijk aangeschaft zijn op 31 december 2017: het aftrekpercentage is dan minstens 75%. Die 'overgangsregeling' kan nog een tijdje meegaan in de praktijk, namelijk zolang er personen-

wagens gebruikt worden die aangeschaft zijn vóór 1 januari 2018. Die uitzondering speelt niet in de vennootschapsbelasting.

Opgelet: als een belastingplichtige nu een tweedehandsauto koopt, geldt voor die koper de overgangsregeling niet, ook al is de auto door de eerste eigenaar gekocht vóór 2018!

### Overgangsregime vanaf 1.07.2023: aftrek begrensd en afgebouwd

Voor personenwagens op fossiele brandstof die worden aangeschaft tussen 1 juli 2023 en 31 december 2025 geldt ook een overgangsregel, maar die wordt afgebouwd. De aftrekbaarheid wordt in 2025 begrensd op 75%, 50% in 2026, 25% in 2027 en daalt tot nul in 2028. Dus als men op basis van de gekende formule uitkomt op een hoger cijfer, wordt de aftrek gereduceerd tot die drempelwaarde. Bovendien is er geen ondergrens van 50% meer en geen

ondergrens van 40% meer voor auto's met een CO<sub>2</sub>-uitstoot van 200 g/km of meer. Dat betekent dat de aftrek ook tijdens de overgangperiode al kan dalen tot 0% (met name bij een uitstoot van 240 g/km voor een dieselauto, 253 voor een benzineauto). De beroepskosten met betrekking tot het gebruik van een koolstofemissievrije auto die is aangekocht, geleased of gehuurd tussen 1 juli 2023 en 31 december 2025, zullen 100% fiscaal aftrekbaar zijn. Op dat punt is er dus geen verschil met de huidige regeling of met de regeling die van toepassing zal zijn in 2026.

### Geen aftrek meer voor (nieuwe) klassieke auto's vanaf 2026

Voor auto's die gekocht (of geleased...) worden vanaf 1 januari 2026 komt er ten slotte een radicaal aftrekverbod. De fiscale aftrek voor koolstofemissievrije wagens wordt vanaf 2027 afgebouwd:

- aangekocht in 2026: 100% aftrek voor de volledige looptijd;
- aangekocht in 2027: 95% aftrek voor de volledige looptijd;
- aangekocht in 2028: 90% aftrek voor de volledige looptijd;
- aangekocht in 2029: 82,5% aftrek voor de volledige looptijd;

- aangekocht in 2030: 75% aftrek voor de volledige looptijd;
- aangekocht in 2031: 67,5% aftrek voor de volledige looptijd.

Voor plug-in hybrides die worden aangekocht vanaf 1 januari 2023 zal de fiscale aftrekbaarheid specifiek van brandstofkosten (benzine of diesel) begrensd worden tot 50%. Die maatregel staat een beetje los van de bovengenoemde aftrekbeperkingen. Hij is bedoeld om het gebruik van de verbrandingsmotor in dergelijke auto's te ontmoedigen. Het is immers een gekend fenomeen dat veel gebruikers geen gebruik maken van de mogelijkheid om de accu op te laden aan het stopcontact, waardoor de reële uitstoot veel hoger ligt dan de officiële uitstoot waarop de fiscale aftrek gebaseerd is. Het beperken van de aftrek voor diesel en benzine moet de gebruikers ertoe aanzetten om zoveel mogelijk elektriciteit te 'tanken'.

Deze regeling geldt voor alle duidelijkheid niet alleen in de vennootschapsbelasting maar ook in de personenbelasting. Alle personenwagens (nieuw of tweedehands gekocht) – niet enkel bedrijfswagens (inclusief salariswagens) –, inbegrepen auto's voor dubbel gebruik (stationwagens), minibussen en zgn. 'valse' lichte vrachtwagens, die zijn aangeschaft door de belastingplichtige vanaf 1 januari 2026, krijgen te maken met een totaal aftrekverbod tenzij het om emissievrije wagen gaat. De regeling heeft dus ook gevolgen voor wie zijn beroepskosten bewijst in de personenbelasting én voor wie in bijberoep zijn privéwagens zou gebruiken voor beroepsactiviteiten.

Met emissievrije auto's worden in de eerste plaats elektrische auto's bedoeld, maar modellen die rijden op waterstof, komen ook in aanmerking.

De aftrek van 0% gaat ook gepaard met het schrappen van de forfaitaire aftrek van 0,15 euro/km voor woon-werkverkeer vanaf 2026. Het forfait zal alleen nog gebruikt kunnen worden door eigenaars van een elektrische auto, of van een klassieke auto die gekocht is vóór 1 juli 2023 (of vóór 2026 maar dan alleen nog in 2026-2027).

Lichte vrachtvoertuigen vallen in de laatste versie van het wetsontwerp buiten de nieuwe regeling en behouden dus op alle punten hun huidige regime. Er is zodoende geen aftrekbeperking niet alleen voor lichte vracht maar evenmin voor motorfietsen. Maar... er zal wel nog gewerkt worden aan maatregelen om te voorkomen dat massaal overgeschakeld wordt van een gewone auto op een bestelwagen, een pick-up of een motorfiets alleen om de nieuwe aftrekbeperkingen te ontwijken.

*De fiscale aftrekregeling wordt begrensd en afgebouwd voor personenwagens op fossiele brandstoffen die vanaf 1 juli 2023 worden aangeschaft.*



Aan het voordeel alle aard – en dus aan de belasting die gebruikers van een bedrijfswagen betalen voor het privé-gebruik ervan – verandert niets (toch niet rechtstreeks).

Ondanks dat het voordeel alle aard officieel ongemoeid gelaten wordt, gaat het onrechtstreeks wel omhoog. Nemen we het voorbeeld van een auto met dieselmotor met een uitstoot van 110 g/km en een aankoopprijs van 40.000 euro. Het belastbare voordeel bedraagt dan 2.777 euro in de huidige situatie. Stel dat de gemiddelde uitstoot van het wagenpark halveert doordat de helft van de automobilisten elektrisch gaat rijden (42 g/km). Dan stijgt het belastbare voordeel tot 4.217 euro. Vermits een halvering van de gemiddelde uitstoot wellicht nog pessimistisch is, moeten we al gauw rekening houden met een verdubbeling van het belastbare voordeel voor klassieke auto's als gevolg van de elektrificatie van het wagenpark.

*Als je als particulier voor 1 september 2024 een laadpaal plaatst, dan krijg je een belastingvermindering.*



© Shutterstock

## Laadpalen fiscaal gestimuleerd

Wie als particulier (eigenaar of zelfs huurder) tussen 1 september 2021 en 31 augustus 2024 een laadstation thuis plaatst, krijgt een belastingvermindering.

- wie die aankoop doet tussen 1 september 2021 en 31 december 2022, kan profiteren van een belastingvermindering van 45%;
- dat tarief neemt af tot 30% voor wie een aankoop doet tussen 1 januari 2023 en 31 december 2023;
- het tarief daalt verder tot 15% voor wie een aankoop doet tussen 1 januari 2024 en 31 augustus 2024.

Het bedrag waarvoor een belastingvermindering kan worden verleend is beperkt tot 1.500 euro (niet geïndexeerd) per laadpaal en per belastingplichtige.

Het laadstation moet wel intelligent zijn (namelijk het kan de laadtijd en laadvermogen sturen) en mag enkel gebruik maken van groene stroom. Daarvoor is het niet nodig om zonnepanelen te leggen: een contract voor 100% groene stroom met de elektriciteitsmaatschappij is ook goed.

Bedrijven die tussen 1 september 2021 en 31 augustus 2024 investeren in een publiek toegankelijk laadstation, kunnen op hun beurt rekenen op een verhoogde kostenaftrek. Die kostenaftrek wordt afgebouwd:

- Voor aankopen tussen 1 september 2021 en 31 december 2022 geldt een aftrekpercentage van 200%.
- Voor aankopen tussen 1 januari 2023 en 31 augustus 2024 is dat 150%.

Het laadstation moet vrij toegankelijk zijn voor iedereen. De aftrek geldt ook in de personenbelasting.

Voor bedrijven die zich een nieuwe koolstofemissievrije vrachtwagen aanschaffen, een tankinfrastructuur voor

waterstof installeren of een elektrisch laadstation installeren, zal een verhoogde investeringsaftrek gelden. Het tarief bedraagt 35% in 2023, 29,5% in 2024, 24% in 2025, 18,5% in 2026 en 13,5% in 2027.

## Mobiliteitsbudget verruimd

Het mobiliteitsbudget wordt vanaf 1 september 2021 toegankelijker. Het is bestemd voor alle werknemers die een bedrijfswagen hebben of ervoor in aanmerking komen, en die ervan afzien.

Volgende bestedingen komen voortaan ook in aanmerking voor het mobiliteitsbudget:

- fietsleningen, stallingkosten en kosten veiligheidsuitrusting;
- steps;
- abonnementen voor het openbaar vervoer van inwonende gezinsleden;
- parkeerkosten met betrekking tot het gebruik van het openbaar vervoer;
- een forfaitaire voetgangerspremie van 0,24 euro/km voor de verplaatsing tussen thuis en het werk;
- ook kapitaalaflossingen van hypothecaire leningen tellen voortaan mee (voor een woning dicht bij het werk), niet alleen huur en interest. Bovendien hoeft de woning niet minstens op 5 km van het werk te liggen, tot 10 km kan voortaan ook.

Er komt wel een verstrenging doordat de 'milieuvriendelijke auto' die in aanmerking komt als alternatief voor de afgestane bedrijfswagen, vanaf 2026 emissievrij moet zijn.

De wachttermijnen voor het mobiliteitsbudget blijven bestaan en de Nationale Arbeidsraad wordt gevraagd er over te oordelen. Deze wachttermijnen zijn er om misbruiken te vermijden. Met name dat werkgevers veel mobiliteitsbudgetten, met beperkte hoogte, gaan uitdelen aan werknemers



die geen recht hadden op een bedrijfs-wagen. Met als doel fiscale optimalisatie (en niet duurzame mobiliteit).

## Sociaal luik

De solidariteitsbijdrage, die de werkgever aan de RSZ verschuldigd is voor het voertuig dat hij aan zijn werknemer ter beschikking stelt dat ook voor andere dan beroepsdoeleinden is bestemd en berekend wordt op basis van de CO<sub>2</sub>-uitstoot, wordt sterk verhoogd (tot maal 5,50 vanaf 1 januari 2027) voor niet-emissievrije wagens. Voor auto's die zijn aangekocht, geleased of gehuurd vóór 1 juli 2023, blijft de bestaande berekeningswijze behouden.

Voor de emissievrije auto's is het minimumbedrag van de solidariteitsbijdrage van toepassing. Maar de minimumbijdrage zal geleidelijk worden opgetrokken (naar analogie met de stapsgewijze afbouw van de aftrek – zie hoger), zodat de gemiddelde solidariteitsbijdrage voor een bedrijfswagen na enkele jaren even hoog zal zijn als nu het geval is, om geen gaten in de begroting te slaan.

## Opvolging

Er wordt nu al aangekondigd dat tegen 30 april 2026 een evaluatie gemaakt zal worden van de impact van de nieuwe regeling op de overheidsfinanciën. Wellicht komen er dus compenserende maatregelen als blijkt dat de nieuwe regeling een te groot gat slaat in de Schatkist. Het ontwerp is nog niet definitief. Het moet nog naar de Raad van State en daarna naar de Kamer.

| Ive Rosseel & Koen Repriels |

*Dit artikel van dezelfde auteur (Ive Rosseel) verscheen op 9 juni al in een wat gewijzigde vorm in Fiscale actualiteit van Kluwer.*

## Bedenkingen bij het wetsontwerp

- Positief is alleszins dat de vergroening van het wagenpark is ingezet.
- Door de fiscale aftrek te behouden voor emissievrije auto's blijft de overheid het systeem van de salariswagens alvast genegen.
- Het verschil in effectieve belastingdruk tussen werknemers met en werknemers zonder bedrijfswagen zal weinig afnemen.
- De focus verschuift gewoon naar elektrische voertuigen. De staatskas dreigt hierdoor wel fiscale inkomsten te mislopen (door minder inkomsten uit accijnzen op diesel bijvoorbeeld). Vraag is of de iets hogere solidariteitsbijdrage de dalende inkomsten zal kunnen compenseren.
- De regering koos er niet voor om het fiscaal voordeel af te toppen tot een bepaald niveau (bv. een cataloguswaarde van 50.000 euro). Dat is een gemiste kans.
- Het behoud van de berekening van het fiscaal voordeel van alle aard zou beter gekoppeld worden aan de toekenning van een mobiliteitsbudget aan werknemers.
- De impact van deze hervorming is veel groter dan de framing door de regering (elektrificatie via bedrijfswagens) doet uitschijnen. Het is vooral belangrijk dat werknemers met een salariswagen kunnen kiezen voor een alternatief en meer duurzaam mobiliteitsbudget. Het verplicht aanbieden van een mobiliteitsbudget als er bedrijfswagens gebruikt worden zou het mobiliteitsbudget ook van de grond krijgen. De verplichting vermijdt dat werknemers tegen 2026 tegen hun zin met een niet-emissievrije steeds duurdere bedrijfswagen rondrijden.
- Omdat het systeem blijft bestaan, hebben we er alle belang bij om het mobiliteitsbudget te ontwikkelen als een echt alternatief voor de verloning via wagens. Er ligt momenteel een adviesvraag voor in de NAR en de CRB over de wachtermijnen. We gaan proberen een consensueel advies te onderhandelen over de voorwaarden van een uitgebreid mobiliteitsbudget.
- De nationale werkgroep duurzaamheid van het ACV werkt momenteel aan een geactualiseerde visie over bedrijfswagens/mobiliteitsbudget en duurzame mobiliteit die rekening houdt met het nieuwe beleidskader.

*Werknemers met een salariswagen moeten kunnen kiezen voor een alternatief en meer duurzaam mobiliteitsbudget.*





*"Hoewel sommige agressieve aandeelhouders er moeite mee hebben, is duurzame ontwikkeling verankerd binnen Danone en is het een belangrijk aandachtspunt in het sociaal overleg.", zegt ACV-afgevaardigde Carlo Smekens. Foto van de vestiging in Rotselaar.*

## Danone: welke toekomst voor het duurzaamheidsproject van de onderneming?

In de hoop op betere financiële resultaten op korte termijn vroegen en kregen twee actieve aandeelhouders van de Danonegroep, die 3% van het kapitaal vertegenwoordigen, in maart het vertrek van de CEO, Emmanuel Faber. Faber staat erom bekend de ambities van de groep op het vlak van economische ontwikkeling op lange termijn en maatschappelijke en milieuverantwoordelijkheid te willen versterken. "We hopen alleszins dat de plannen voor een duurzame ontwikkeling zullen worden voortgezet.", zegt Carlo Smekens, militant van ACV Voeding en Diensten en sinds 2010 lid van de Europese Ondernemingsraad van de Danonegroep. We spraken ook met Ron Oswald, voormalig secretaris-generaal van de internationale vakbond voor werknemers in de voedingssector, de International Union of Food Workers (IUF). Hij blijft de Danonegroep van nabij opvolgen.

### **Onderneming, milieu en mensenrechten: een marketingoperatie of een echt plan voor een langetermijnontwikkeling?**

Al een twintigtal jaar geven ondernemingen aan dat ze zich willen aansluiten bij de dynamiek van duurzame ontwikkeling of maatschappelijk verantwoord ondernemen. In sommige gevallen gaat het echter platweg om een (misleidende) marketingoperatie

– "greenwashing" of "bluewashing" genoemd – om hun imago te verbeteren en daar een concurrentievoordeel uit te halen. In andere gevallen gaat het gelukkig echt om een plan voor een langetermijnontwikkeling, met respect voor het milieu, de werknemers en de mensenrechten via concrete en ambitieuze projecten. Om verder te raken dan vrijwillige initiatieven, die van zeer uiteenlopende aard

zijn, dringen vakbonden en ngo's al jaren aan op een wettelijk kader om bedrijven te dwingen echt de weg van duurzame ontwikkeling in te slaan. Hoewel het gelobby van sommige grote ondernemingen gericht is op het afzwakken van de ambities van het plan, zal Europees commissaris voor Justitie Didier Reynders binnenkort een wetgevingsvoorstel indienen dat Europese ondernemingen over de hele toeleveringsketen verplichtingen inzake mensenrechten en milieu oplegt. Deze belangrijke stap voorwaarts is meer dan ooit nodig nu de gezondheidscrisis de grenzen van de ongereguleerde globalisering nog sterker blootlegt. Ook in de Belgische Kamer werd een wetsontwerp over dit onderwerp ingediend<sup>1</sup>.

### **Wat zijn de toezeggingen van de Danonegroep inzake duurzame ontwikkeling?**

Danone is een van de parels van de Franse agrovoedingsindustrie maar sinds 50 jaar ook het boegbeeld van een kapitalisme dat 'socialer' en 'groener' beoogt te zijn. Emmanuel Faber,

1. Lees het interview hierover met Laura Eliaerts in Vakbeweging nr. 943 van 25 april 2021.  
2. De term 'entreprise à mission' (onderneming met een missie) wijst op nieuwe bedrijfsvormen die statutair een maatschappelijk of milieudoel opnemen, naast een winstgevend doel. De term werd in 2015 ingevoerd in het Franse vennootschapsrecht met de wet "Pacte de 2019".



algemeen directeur sinds 2014 en CEO sinds 2017, ging nog een stap verder dan zijn voorgangers en gaf de groep een 'bestaansreden', namelijk: "zoveel mogelijk mensen via voeding gezond maken". In juni 2020 werd Danone het eerste aan de CAC 40 genoteerde bedrijf (de aandelenindex van de 40 belangrijkste bedrijven aan de Franse beurs) dat het gloednieuwe Franse juridische statuut "entreprise à mission"<sup>2</sup> aannam, met als gedragslijn "One Planet. One Health". 99% van de aandeelhouders keurde die beslissing goed. 8 maanden later werd ze echter enigszins verloochend door twee van hen, de investeringsfondsen Artisan Partners en Bluebell Capital. Zij waren immers van mening dat de ingeslagen weg ten koste ging van de financiële prestaties van de groep (marges, groei, rentabiliteit), die niet zo goed waren als die van de twee voornaamste concurrenten Nestlé en Unilever.

Carlo Smekens: "Het is niet omdat agressieve aandeelhouders de heer Faber eruit hebben gegooid, dat de groep zal afstappen van de gemaakte afspraken op het vlak van duurzaamheid. Bij Danone is duurzame ontwikkeling niet zomaar een marketingoperatie of 'greenwashing'. Duurzaamheidskwesties zijn goed verankerd in het bedrijf en staan zelfs al

jaren centraal in het sociaal overleg, zowel op Europees als op nationaal niveau. Er lopen vele projecten die op concrete en ambitieuze wijze worden voortgezet in de verschillende filialen van de groep, waaronder dat van Rotselaar."

Een van de projecten is bijvoorbeeld de drastische vermindering van het plasticverbruik, investeringen in PET-plastic en gerecycled plastic, een lager papierverbruik, het aanmoedigen van melkproducenten om het voer van hun koeien aan te passen om de ecologische voetafdruk te verkleinen, enz.

Ook het Waterlessproject, dat al enkele jaren loopt in Rotselaar, moet verder worden ontwikkeld. De onderneming lanceerde onlangs ook een fietsverhuurproject voor de werknemers om indien mogelijk het gebruik van auto's te beperken.

Tegen 2023-2025 moeten andere projecten van start gaan, zoals de installatie van 1.000 zonnepanelen op de fabriek van Rotselaar. Het doel van dat project, uitgevoerd in samenwerking met de plaatselijke burgerbeweging en de burgercoöperatie voor hernieuwbare energie, EcoOB, is niet alleen de onderneming te voorzien van koolstofneutrale energie (met name om bedrijfsauto's op te laden) maar ook de inwoners van de omliggende dorpen, die mede-eigenaar van de panelen zouden worden.

#### **Wat is de rol van de EOR bij het plan van de groep?**

"De directie kondigde in de Europese Ondernemingsraad aan dat ze van plan is projecten op te starten in 13 filialen van de groep. De site in Rotselaar kreeg het Waterlessproject toegewezen", legt Carlo uit. "Er zijn grote investeringen gedaan om opgepompt grondwater te hergebruiken in plaats van het afvalwater naar de zuiverings-

installatie te sturen. Zo heeft Danone de hoeveelheid water die aan de grond wordt onttrokken met 75% verminderd, wat overeenkomt met ongeveer 500 miljoen liter water per jaar of het verbruik van 4.000 gezinnen. Het streefdoel is 95% van dit grondwater te hergebruiken. De resultaten van de verschillende projecten worden aan de EOR voorgesteld, zodat we daar een overzicht krijgen en onze respectievelijke ervaringen kunnen uitwisselen, om interessante projecten eventueel ook op andere sites te uit te rollen.

Alle projecten die in België worden geïmplementeerd, worden ook permanent opgevolgd door de ondernemingsraad. De informatie die we krijgen van de directie is zeer volledig en wordt besproken. Er worden ook werkgroepen opgericht, waaraan de werknemersvertegenwoordigers deelne-

**"Bij Danone is duurzame ontwikkeling niet zomaar een marketingoperatie of 'greenwashing'."**

Carlo Smekens



Carlo Smekens

men. Daarin worden bepaalde aspecten nader bekeken, zoals de digitalisering. Die is bedoeld om het papierverbruik te verminderen, maar vergt ook initiatieven op het vlak van personeelsopleiding. Van de 360 werknemers die in Rotselaar werken, stapten er 40 in het opleidingsproces waardoor ze vertrouwd raken met digitale technologie. “Het bijschaven van de vaardigheden van het personeel maakt ook deel uit van het duurzaamheidsproject van het bedrijf”, benadrukt Carlo.

### **Wat is de vrees van vakbondsvertegenwoordigers ten aanzien van actieve aandeelhouders?**

“Zoals sommige Franse vakbondsafgevaardigden in de media hebben benadrukt, moeten we er geen doekjes om

“Een bindend wetgevend kader voor alle ondernemingen is nodig om duurzamere industriële strategieën algemeen ingang te doen vinden.”

Ron Oswald



Ron Oswald

winden: Danone is een beursgenoteerd bedrijf en de eisen rond financiële prestaties leiden ook tot herstructureringsplannen, zoals in veel multinationals. Momenteel wordt er met de vakbonden onderhandeld over het zogenaamde ‘Local First’-plan. Dat heeft volgens de vertrekkende directie tot doel Danone “wendbaarder” te maken en besparingen te realiseren door hiërarchische niveaus weg te werken. In 2020 werd aangekondigd dat er tot 2000 banen zouden sneuvelen.” Volgens Carlo is het op dit moment moeilijk om de werkelijke impact van dit plan op de werkgelegenheid en de organisatie te beoordelen: “Er wordt nog over onderhandeld”.

De Franse werknemersvertegenwoordigers waren ook bezorgd over de mogelijke gevolgen van een strategie van de groep ingefluisterd door beleggingsfondsen. “We zouden er helemaal geen begrip voor hebben als het industrieel project op de helling wordt gezet om de aandeelhouders meer winst te bezorgen. Dat zou betekenen dat men volledig breekt met de 30 jaar lange constructieve sociale dialoog op nationaal, Europees en internationaal niveau. Wij willen niet dat wat een volwaardig deel van het bedrijfsproject is geworden, wordt gereduceerd tot zomaar een marketingoperatie. De strategie van de groep om consequent te investeren in sociale en milieuprojecten is goedgekeurd door de algemene aandeelhoudersvergadering en de ‘missie’ is nu verankerd in de statuten. Het zou dus problematisch zijn als het engagement van een onderneming uitsluitend bij een manager zou liggen.” Carlo zelf is ervan overtuigd dat het bedrijf niet zal terugdeinzen voor de doelstellingen die het zichzelf heeft gesteld. “Het bedrijf wil het keerpunt van de transitie niet missen en wil nu beslissingen nemen om in lijn te zijn met de Europese langetermijnstrategie van koolstofneutraliteit tegen

2050. Bovendien werd aan de EOR meegedeeld dat Danone zijn koers niet zou wijzigen en dat de heer Faber zou worden vervangen door een CEO die aansluit bij het DNA van de onderneming”

Carlo haalt ook de beslissing van de groep aan om alle 105.000 werknemers een aandeel toe te kennen, zodat ze kunnen stemmen tijdens de algemene aandeelhoudersvergadering. “Die beslissing zal het agressieve gelobby van bepaalde aandeelhouders niet tegenhouden, maar kan toch een andere stem laten horen en de beslissingen beïnvloeden.”

### **Wat doet de groep voor het verdedigen van de mensenrechten wereldwijd?**

Naast het sociaal overleg op Europees niveau is de groep ook betrokken bij een proces van sociale dialoog bij al haar activiteiten op internationaal niveau. Ron Oswald, voormalig secretaris-generaal van de IUF, de internationale vakbond voor werknemers in de voedingssector: “Danone heeft negen internationale kaderovereenkomsten met IUF ondertekend. Deze overeenkomsten hebben betrekking op de beperking van alle vormen van preciaire arbeid en de toepassing van internationale normen voor de bescherming van de rechten van werknemers bij herstructureringen. Interne procedures maken de concrete toepassing van deze overeenkomsten in de verschillende vestigingen mogelijk. Het toezicht daarop gebeurt via de sociale dialoog. Bovendien garandeert een nieuwe pioniersovereenkomst de werknemers van de groep in de Verenigde Staten het recht om zich vrij aan te sluiten bij een vakbond en zich door een vakbond te laten vertegenwoordigen. Deze stap voorwaarts werd in de verf gezet door de regering-Biden, die de moeilijkheden erkent die Amerikaanse werknemers ondervinden om hun rechten uit te oefenen.”



De ACV-militantenkern van Danone in Rotselaar

### **Er moet dringend een bindend wetgevend kader komen voor alle ondernemingen?**

Ron Oswald: "Een bindend wetgevend kader voor alle ondernemingen is inderdaad nodig om duurzamere industriële strategieën algemeen ingang te doen vinden. Veel bedrijven wachten op een Europees wetgevend kader voor de eerbiediging van het milieu en de mensenrechten over de hele waardeketen." De komende maanden wordt een ontwerprichtlijn verwacht. Op Belgisch niveau hebben 60 ondernemingen in februari jl. een brief gestuurd naar de federale regering, waarin zij een bindend wetgevend kader vragen voor zorgplicht op het gebied van mensenrechten en milieu. Volgens die bedrijven "mogen duurzame ontwikkelingsthema's geen opties zijn, maar basisnormen waaraan ondernemingen moeten voldoen om hun activiteiten te mogen uitoefenen. We hebben dringend behoefte aan een juridisch kader om deze verandering te versnellen, want de tijd dringt. Dit

kader is van essentieel belang om oneerlijke concurrentie tegen te gaan en voorwaarden voor eerlijke concurrentie tussen ondernemingen tot stand te brengen. Momenteel voelen ondernemingen die daarrond vrijwillig initiatieven nemen, zich benadeeld ten opzichte van hun concurrenten.

België heeft op dit vlak het voortouw genomen door op 2 april in de Kamer een wetsvoorstel in te dienen voor het instellen van een zorg- en verantwoordingsplicht voor de ondernemingen over hun hele waardeketen heen. Alle ondernemingen die in België gevestigd of actief zijn, zullen waakzaam moeten zijn en hun verantwoordelijkheid moeten nemen met betrekking tot de eerbiediging van de mensenrechten, de arbeidsrechten en de milieurechten in hun hele waardeketen. Dat betekent dat ze in staat moeten zijn om (in de mate van het mogelijke) elke potentiële en/of feitelijke schending van mensenrechten, arbeidsrechten en milieunormen in de hele waardeketen op te sporen, te voorkomen, te stoppen en

te verhelpen. Deze verplichting geldt ook voor hun filialen. De omvang van de verplichtingen van een onderneming zal in verhouding staan tot haar omvang en tot het vermogen en de middelen die ze heeft om de risico's te vatten, schade te voorkomen of te verhelpen en het risico van schade te voorkomen of te verhelpen. Volgens dit voorstel moet het zorgplichtplan worden opgesteld in overleg met de werknemers en de vakbondsorganisaties binnen de onderneming, alsook met middenveldorganisaties die zich inzetten voor de verdediging van mensenrechten, werknemersrechten of milieurechten.

| Geneviève Laforet |



# De moeizame weg naar een nieuw Federaal Plan Duurzame Ontwikkeling

**Sinds 1997 heeft ons land een ‘Wet betreffende de coördinatie van het federale beleid inzake duurzame ontwikkeling’. Deze wet legt elke nieuwe regering op om een Federaal Plan voor Duurzame Ontwikkeling (FPDO) op te stellen dat een leidraad moet vormen voor het beleid voor de komende periode van vijf jaar. Zo’n plan kwam er tweemaal in het begin van het millennium (2000-2004 en 2004-2008). Na een leemte van 12 jaar wil de huidige regering er opnieuw werk van maken.**

Een FPDO past in een ruimer internationaal beleidskader. Ons land schaarde zich in 2015 immers achter het programma voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties, Agenda 2030. Daarin staan de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG’s) centraal (zie kader). België vertaalde die naar 55 landenspecifieke doelstellingen in 2013 en een nationale strategie voor duurzame ontwikkeling in 2017 en legde ook een langetermijnvisie voor duurzame ontwikkeling tot 2050 vast. Op Europees vlak nam de Commissie de Agenda 2030 aan als het leidend beginsel voor de langetermijnstrategie van de EU, zodat bijvoorbeeld ook het herstelbeleid Next Generation EU in dit kader ingepast wordt.

Aan nobele beleidsintenties ontbreekt het dus niet. Het Federaal Plan voor Duurzame Ontwikkeling zou dan vooral een aantal doelstellingen concreter moeten vastleggen en de weg er naar toe via beleidsmaatregelen bepalen. Logischerwijze komt dit neer op het verder omschrijven van alle subdoelstellingen die relevant zijn voor ons land, op een becijferbare manier. Met een Engels acroniem stellen deskundigen dat die doelstellingen ‘SMART’ moeten zijn, wat staat voor ‘specifiek, meetbaar, haalbaar, realistisch en tijdig’. Naast de doelstellingen zijn daarom ook indicatoren nodig waarmee gemonitord kan worden of we op de goede weg zijn.

## Catalogo van goedbedoelde maatregelen

Het ACV werkte mee aan de adviezen die de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling (FRDO) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (SRB) samen met de Nationale Arbeidsraad (NAR) over het ontwerpplan formuleerden<sup>1</sup>. Daarbij moesten we samen met andere middenveldorganisaties vaststellen dat het ontwerpplan spijtig genoeg niet aan de bovenstaande verwachting beantwoordt. Eerder dan een coherent kader voor te stellen is het ontwerpplan een catalogo van goedbedoelde maatregelen die het beleid weliswaar in de goede richting vooruit helpen, maar die dit allerminst op een systematische manier aanpakt. Nochtans is er werk aan de winkel, want voor heel wat doelstellingen zit ons land niet op het goede spoor. Het Federaal Planbureau heeft de opdracht regelmatig een stand van zaken op te maken en deed dit laatst in het Federaal Rapport DO van 2019. Het Planbureau stelde voor belangrijke doelstellingen als ‘1 – armoedebestrijding’, ‘3 – gezondheid en welzijn’, ‘4 – kwaliteitsonderwijs’, ‘5 – gendergelijkheid’, ‘7 – betaalbare en duurzame

1. Zie <https://www.frdo-cfdd.be/nl/publicaties/advices/advies-over-het-voorontwerp-van-het-federaal-plan-voor-duurzame-ontwikkeling> en <https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/867/het-voorontwerp-van-federaal-plan-voor-duurzame-ontwikkeling-2021-2025>

# Agenda OR en Comité PB juli en augustus

energie', '9 - (vervoers)infrastructuur' en '17 - internationaal partnerschap' onvoldoende vooruitgang vast. Ook het Rekenhof stelde in een rapport uit 2020 belangrijke tekortkomingen vast in de governance voor duurzame ontwikkeling in ons land. De Interministeriële Conferentie voor Duurzame Ontwikkeling is zelfs sinds eind 2017 niet meer bijeen geweest.

“Eerder dan een coherent kader voor te stellen is het ontwerpplan een catalogo van goedbedoelde maatregelen.”  
Renaat Hanssens

## Nood aan duidelijker en concreter beleidsplan

Het lijkt er op dat de federale regering zichzelf vooral veel vrijheid heeft toegemeten met dit zwakke ontwerpplan. De maatregelen die voorgesteld worden reiken niet veel verder dan wat er in het regeerakkoord reeds is overeengekomen. Wat ook ontbreekt is de intentie om voor bevoegdheden die gedefederaliseerd zijn afspraken te maken met de gewesten over de te bereiken doelstellingen en de weg er naar toe. Hopelijk is het de ambitie van de minister van duurzame ontwikkeling Katthabi om van het definitieve plan een duidelijker en concreter beleidsdocument te maken, dat over de legislaturen heen mijlpalen uitzet op weg naar een duurzamer samenleving. En hopelijk slaagt ze erin om haar coalitiegenoten te overtuigen van de noodzaak hiertoe. We houden onze vingers gekruist.

| Renaat Hanssens |

**In heel wat ondernemingen komen het Comité PB en de ondernemingsraad in juli en augustus niet samen. Als toch wordt vergaderd, dan kunnen de hiernavolgende punten aan de agenda worden gezet. In dit seizoen zijn er vaak heel wat meer jobstudenten en uitzendkrachten aan de slag dan tijdens de rest van het jaar. Ga na of de nodige maatregelen werden genomen voor het onthaal van deze tijdelijke arbeidskrachten.**

## Comité PB

- **Opvolging vergadering juni:** werden de afgesproken engagementen nagekomen of moeten ze opnieuw worden besproken?;
- **Bespreking van het maandverslag van de interne dienst PB:** de preventieadviseur moet dit verslag mondeling toelichten en antwoorden op vragen;
- **Jaarlijks actieplan 2021:** stand van zaken;
- **Opvolging corona-maatregelen:** op basis van de Generieke Gids en de sectorale protocollen moet de onderneming maatregelen nemen om de verspreiding van het COVID-19-virus tegen te gaan. Het Comité PB moet zijn advies geven over de voorgestelde maatregelen. Dit moet permanent opgevolgd worden;
- **Temperaturen:** tijdens de zomermaanden kunnen de temperaturen hoog oplopen en dat kan invloed hebben op de arbeidsomstandigheden. Als zich problemen voordoen, bespreek dan maatregelen om in de toekomst die problemen te vermijden. Lees het artikel op blz. 24-25);

Vervolg op blz. 25 >>



De coronamaatregelen moeten permanent opgevolgd worden via het sociaal overleg. Pre-coronafoto bij het Wit-Gele Kruis.

# Te warm om te werken

## 8 regels om te onthouden

Elke werkgever moet beschikken over een risicoanalyse over de thermische omgevingsfactoren in alle afdelingen van de onderneming. Hij moet met andere woorden weten waar en wanneer het te koud of te warm is om comfortabel te werken. Bij bepaalde temperaturen wordt werken zelfs ongezond en moeten onmiddellijk maatregelen getroffen worden. Hierna 8 aandachtspunten voor het werken bij te hoge temperaturen.<sup>1</sup>

1. De werkgever moet **vooraf, op basis van een risicoanalyse**, nagaan op welke plaatsen in de onderneming **de actiewaarden** voor warmte, vroeger maximumtemperaturen genoemd (zie ook kaderstuk), overschreden kunnen worden.
2. De werkgever moet **een programma van technische en organisatorische maatregelen** opmaken dat onmiddellijk toegepast wordt bij overschrijding van de actiewaarden.
3. **Het Comité PB moet zijn advies geven** over de risicoanalyse en het programma van de maatregelen, die

vervolgens worden opgenomen in het globaal preventieplan.

4. Bij het opstellen van het programma moet de werkgever aan **verschillende soorten van maatregelen** denken:
  - technische maatregelen die inspelen op de temperatuur, de luchtvochtigheid, of de luchtstroomsnelheid (kunstmatige verluchting, ...);
  - het verlagen van de fysieke werkbelasting;

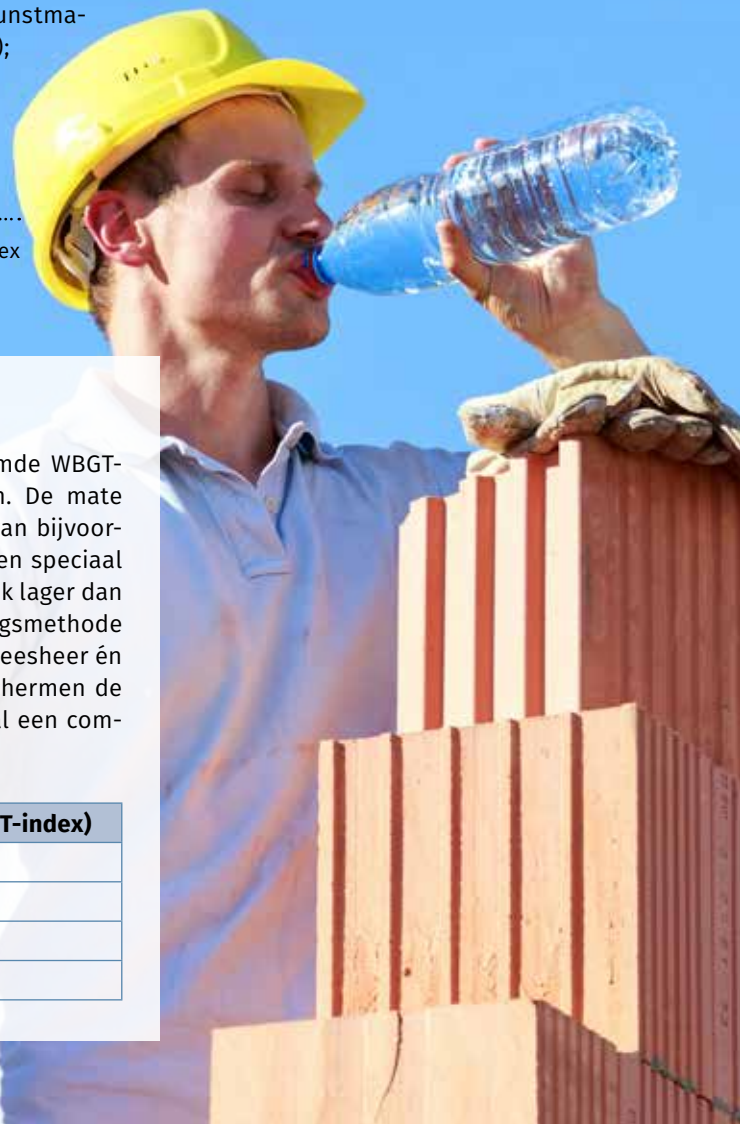
- alternatieve werkmethoden die de duur en de intensiteit van de blootstelling beperken;
- het aanpassen van de werkroosters of de arbeidsorganisatie. Eventuele rusttijden worden vastgesteld na advies van de preventieadviseur arbeidsgeneesheer en ná het voorafgaand akkoord van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité PB of de vakbondsafvaardiging;
- het verschaffen van aangepaste werkkledij.

1. De wettelijke bepalingen over het werken bij warmte staan in de Codex over het welzijn op het werk, boek V, Titel 1 (zie ook [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be))

### Wanneer is het te warm om te werken?

De actiewaarden voor blootstelling aan warmte, de zogenaamde WBGT-waarde, wordt NIET met een gewone thermometer gemeten. De mate waarin het lichaam warmte verdraagt hangt namelijk ook af van bijvoorbeeld de luchtvochtigheid, de stralingswarmte, enz. De met een speciaal toestel gemeten of berekende WBGT-waarde is meestal een stuk lager dan wat een gewone thermometer aangeeft. De meet- en berekeningsmethode wordt in de onderneming bepaald na advies van de arbeidsgeneesheer én na akkoord van het Comité PB. Pas op: de actiewaarden beschermen de gezondheid van de werknemer, maar garanderen in geen geval een comfortabele werkplek.

Fysieke werkbelasting	Actiewaarde voor warmte (WBGT-index)
Licht of zeer licht werk	29
Halfzwaar werk	26
Zwaar werk	22
Zeer zwaar werk	18





5. **Wanneer in de zomer de actiewaarden overschreden worden** dan moet de werkgever in ieder geval gratis verfrissende dranken verdelen en binnen de 48 uur zorgen voor extra verluchting. Indien na 48 uur de warmte blijft aanhouden, dan moet een regime van beperkte aanwezigheid op de werkpost en van rusttijden ingevoerd worden. Rusttijden worden vastgesteld na advies van de preventieadviseur arbeidsgeneesheer en ná het voorafgaand akkoord van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité PB of de vakbondsafvaardiging.
6. Zelfs al is de temperatuur niet hoger dan de actiewaarden, dan nog moet de werkgever zorgen voor een **comfortabele werkplek**.
7. Werknemers die boven de actiewaarden voor warmte werken of gewoonlijk buiten werken, moeten via een **gezondheidstoezicht** opgevolgd worden.
8. Werknemers moeten **informatie en een opleiding** krijgen over de resultaten van metingen, de actiewaarden, de preventiemaatregelen, het opsporen en het signaleren van lichamelijke symptomen, veilige handelingen, het gezondheidstoezicht, enz.

| Kris Van Eyck |



*Een extra aandachtspunt in de zomermaanden moet zeker de inschakeling van interimers en jobstudenten zijn. Ga na of de nodige maatregelen werden genomen voor het onthaal van deze tijdelijke arbeidskrachten. Als dit niet het geval is, zet dit dan zeker op de agenda van het Comité PB en de ondernemingsraad.*

>> Vervolg van blz. 23

- **Veiligheidsonthaal met de nadruk op het onthaal van tijdelijke werkrachten zoals interimers en jobstudenten:** de werkgever staat in voor het onthaal van nieuwelingen die aan de slag gaan en geeft de nodige informatie, instructies en vorming over de risico's en de preventiemaatregelen. Hij gaat ook de bekwaamheid van de werknemers op het vlak van welzijn op het werk na. Bepaalde werkzaamheden zijn verboden voor jongeren, jobstudenten of uitzendkrachten. Het Comité PB heeft als opdracht de maatregelen op het vlak van onthaal uit te werken en in toepassing te brengen (Codex, art. II. 7-5).

### Ondernemingsraad

- **Trimestriële economische en financiële informatie en informatie over de evolutie van de tewerkstelling,** met bijzondere aandacht voor aanwervingen en ontslagen (cao nr. 9). Het spreekt voor zich dat de impact van de coronacrisis op de activiteiten van het bedrijf en op de werkgelegenheid centraal staan. De bedrijfsrevisor moet de juistheid en de volledigheid van de informatie bevestigen.
- Voor de vergadering van augustus zijn **wettelijk geen verplichte agendapunten** voorzien. Als de ondernemingsraad toch samenkomt, kan ze elk sociaal, economisch of financieel onderwerp dat de onderneming aanbelangt op de agenda zetten, zoals het **onthaal van nieuwe werknemers**, met bijzondere aandacht voor de werknemers die tijdelijk aan de slag gaan tijdens de zomermaanden (interimers en jobstudenten). Zie erop toe dat die de nodige informatie krijgen om hun integratie in de onderneming te bevorderen. Een aantal zaken moeten al op de eerste dag gecommuniceerd worden. Ze moeten ook een kopie krijgen van het arbeidsreglement.

| Geneviève Laforet & Kris Van Eyck |



Het aantal inspecteurs dat in de bedrijven moet toezien op het welzijn op het werk daalt, terwijl het aantal ernstige arbeidsongevallen de laatste 30 jaar niet is gedaald en duizenden werknemers jaarlijks het slachtoffer worden van een beroepsanker. Noot: de mensen op de foto's zijn geen inspecteurs van de inspectie Toezicht welzijn op het werk.

© Shutterstock

## Toezicht welzijn op het werk

# Het aantal inspecteurs daalt weer

**De inspecteurs van het Toezicht op het Welzijn op het werk moeten bij alle werkgevers van dit land de correcte toepassing van de welzijnsreglementering controleren. Hun taken- en opdrachtenpakket is de laatste jaren alleen maar toegenomen. Het inspectiekader daarentegen is alleen maar afgenomen. Een werkgever mag zich verwachten aan één bezoek van de welzijnsinspectie om de 25 jaar.**

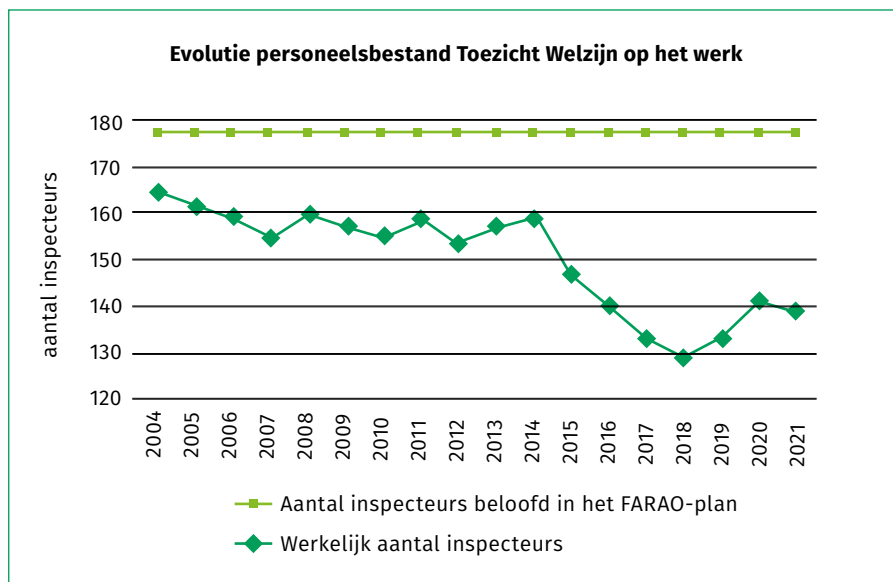
In 2018 bereikten we een absoluut dieptepunt in het aantal inspecteurs van het Toezicht Welzijn op het werk, 129 voor heel België. Eindelijk werd in 2019 terug een stijgende trend ingezet, tot 141 inspecteurs in 2020. De inspectie kreeg in het kader van de maatregelen rond langdurig zieken terug meer mogelijkheden om aan te werven. Maar deze stijging was van korte duur. Op 1 maart 2021 waren nog slechts 139 inspecteurs actief. Hiermee staan we zeer ver van een regeringsbelofte uit 2004 in het roemruchte Federaal actieplan voor de reductie van arbeidsongevallen (Farao). In dit actieplan werd de politieke belofte gedaan om in 2004 alle vertrekkende inspecteurs te vervangen en daar bovenop 14 inspecteurs aan te werven. Concreet betekende dit dat het aantal inspecteurs in de centrale diensten en in de verschillende buitendiensten moest stijgen tot 177. Ministers komen en ministers gaan en van die belofte kwam niets in huis.

In de grafiek kan je zien dat we na 17 jaar dit aantal van 177 duidelijk niet bereiken. Integendeel, er zijn nu 25 inspecteurs minder dan in 2004. Het ACV blijft het elk jaar opnieuw herha-

len: dit lage aantal inspecteurs is niet verdedigbaar. De inspectie kan met zo'n personeelskader onmogelijk alle bij wet opgelegde opdrachten naar behoren uitvoeren.

### Inspectie is nodig

We zijn ervan overtuigd dat de inspecteurs alles uit de kast halen om goed werk te leveren. Daarvoor zijn we hen



ook enorm dankbaar. Want het is nodig. In het laatste jaarverslag van de inspectie, dat dateert van 2012 (dit verslag verdween ook omwille van het personeelstekort) konden we lezen dat bij 49% van de 56.957 controles overtredingen van de welzijnsreglementering werden vastgesteld. Een ander voorbeeld zijn de controles op de coronamaatregelen die het laatste jaar werden uitgevoerd. Bij 2 op 3 van de gecontroleerde ondernemingen werden inbreuken vastgesteld tegen de coronamaatregelen. De problemen op het terrein zijn niet min. Het aantal ernstige arbeidsongevallen is de laatste 30 jaar niet gedaald. En duizenden werknemers worden jaarlijks nog het slachtoffer van een beroepskanker.

De vraag die we ons moeten stellen is of de inspectie, met het aantal collega's waarover ze beschikken, in staat is om alle nodige controles te doen en zo tijdig te reageren op de problemen die ze in de ondernemingen vaststellen. We kunnen ons voorstellen dat het vaak een frustrerende opdracht is.

### Gemiddeld één inspectiebezoek om de 25 jaar

Het jaarverslag van de inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk berekende elk jaar in detail de gevolgen van het beperkte aantal inspecteurs. Het aantal inspecties in ondernemingen en bouwerven werd vermeld en het aantal inspecteurs per onderneming en per werknemer. We moeten ons voor deze cijfers baseren op het laatst gemaakte jaarverslag van 2012. In 2012 telde de RSZ 274.436 vestigingsplaatsen van privéondernemingen en overheidsinstellingen met in totaal 3.816.435 werknemers (koppen). Het toezicht hierover moest op dat moment worden uitgevoerd door 144,7 inspecteurs (in VTE) van de buitendiensten. Elke inspecteur stond daarmee in voor 1.897 ondernemingen en

“Met de huidige personeelsbezetting kan de inspectie gemiddeld slechts één inspectiebezoek doen om de 25 jaar bij elke onderneming.”

Kris Van Eyck

voor het toezicht op de werksituatie van 26.375 werknemers. In 2021 zijn er echter nog maar 135 inspecteurs in de buitendiensten. Elke inspecteur staat nu in voor 2.212 ondernemingen (vestigingseenheden) en 30.074 werknemers (gebaseerd op de laatst beschikbare RSZ-cijfers). Op 9 jaar tijd is de situatie dus enkel verslechterd.

Ondernemingen bezoeken is niet de enige opdracht van de inspectie: er moeten verslagen worden gemaakt, adviezen gegeven, opvolgingsbezoeken

ken ingepland, enz. waardoor het aantal mogelijke bezoeken beperkt is. Het jaarverslag vermeldde in 2012 een totaal van 33.158 inspectiebezoeken, maar dit slechts bij 12.747 verschillende ondernemingen (8016 vestigingseenheden en 4731 bouwerven). Op basis hiervan kwamen we tot het onthutsende cijfer van gemiddeld 1 inspectiebezoek van elke onderneming om de 21,5 jaar. Wanneer we deze cijfers extrapoleren naar het aantal inspecteurs van de buitendiensten in 2021, namelijk 135, dan wordt elke vestigingsplaats van privéondernemingen en overheidsinstellingen slechts 1 keer om de 25 jaar bezocht. Een werkgever in België mag vrij gerust zijn: met de huidige personeelsbezetting moet hij tot 2046 slechts één bezoek van de inspectie verwachten. Dringend tijd voor een politiek antwoord op dit probleem. Een eerste stap is de uitvoering van het FARAO-plan van 2004 en dus het aantal inspecteurs verhogen tot het toen beloofde aantal van 177.

| Kris Van Eyck |

*Het voorbije jaar werden bij 2 op de 3 gecontroleerde ondernemingen inbreuken vastgesteld tegen de coronamaatregelen.*





Heel wat jobstudenten verloren door corona hun werk en hun inkomen. Met al hun vragen kunnen ze terecht bij ISA, een service van Jong ACV.

## ISA: het antwoord op alle vragen over studentenarbeid

### “Ook voor jobstudenten was dit een erg moeilijk jaar”

**Hoe lang mag ik werken? Hoe zit dat met belastingen? Verliezen mijn ouders de kinderbijslag als ik ga werken? Jobstudenten en hun ouders zitten vaak met heel wat vragen. En dat merken de medewerkers van ISA – de infolijn voor studentenarbeid – tijdens deze coronaperiode meer dan ooit.**

“Sinds de start van de pandemie krijgen we nog meer vragen van jongeren en hun ouders”, vertelt Nelis Jaspers van ISA, de infolijn voor studentenarbeid van Jong ACV. “We zijn dan ook heel blij dat er eindelijk wat perspectief geboden wordt, want de jongeren worden toch wel wat vergeten tijdens deze hele crisis. Niet alleen is er veel te weinig aandacht voor hun welzijn, maar de sluiting van horeca, bioscopen, theaters en winkels hebben er ook voor gezorgd dat heel wat onder hen zonder werk en dus zonder inkomen vielen. De meeste jobstudenten werken nu eenmaal vooral in de zwaarst getroffen sectoren. Bij ISA duiden we dus dat alle coronacijfers gunstig blijven evolueren zodat er deze zomer opnieuw meer jongeren aan de slag kunnen. Al beseffen we ook wel

dat bedrijven en organisaties natuurlijk eerst hun vaste medewerkers aan het werk zullen helpen. We stellen vooral vast dat heel wat jongeren het inkomen van hun studentenjob écht wel nodig hebben om bijvoorbeeld hun studies te bekostigen. Steeds vaker moeten we jongeren doorverwijzen naar het OCMW omdat ze de eindjes niet meer aan elkaar weten te knopen.”

#### De belangrijkste regels op een rijtje

Elke student die voor een werkgever werkt en daar een loon mee verdient, valt onder de wetgeving op studentenarbeid. Studenten kunnen zowel tijdens het school- of academiejaar als tijdens de vakantieperiodes werken, al

zijn er wel enkele regels waar ze rekening mee moeten houden. We geven de belangrijkste hier mee. Door de huidige situatie zijn extra versoepelingen of vrijstellingen nog mogelijk. Hou dus zeker de website van Jong ACV ([www.jongacv.be](http://www.jongacv.be)) in het oog voor de meest recente regels. Je vindt er ook een antwoord op de meest gestelde vragen over studentenwerk.

Wie als student werkt, is verplicht om een contract te ondertekenen. Daarmee mag je het volledige kalenderjaar werken. Elke jobstudent krijgt een **individuele teller van 475 uren** per kalenderjaar. Die teller vind je op [www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be). Tijdens die 475 uur wordt 2,71% aan socialezekerheidsbijdrage van het loon afgehouden. Werk je meer dan 475 uur als student? Dat kan, maar vanaf het 476e uur wordt de normale socialezekerheidsbijdrage van 13,07% van het loon afgehouden. Let wel, de jobstudent bouwt hier dan ook rechten mee op, zoals bijvoorbeeld vakantiegeld. Door de

coronacrisis zal studentenarbeid tijdens de zomermaanden (juli, augustus, september) voor één keer niet van de 475-urenteller gaan.

Om **thuis fiscaal ten laste** te blijven, mag een student niet meer verdienen dan een bepaald plafond. In 2021 (aanslagjaar 2022) mag een kind van gehuwde (of wettelijk samenwonende) ouders maximaal 7.102,50 euro belastbaar verdienen. Als kind van een alleenstaande ligt de grens op 8.990 euro. Ligt het loon hoger? Dan is de student niet langer fiscaal ten laste en betalen de ouders dus meer belastingen. Zelf moet de jobstudent pas belastingen betalen als het belastbaar loon in 2021 hoger is dan 12.928,57 euro. Door de coronacrisis tellen de inkomsten uit studentenarbeid tijdens de zomermaanden (juli, augustus, september) voor één keer niet mee in de berekening van het ten laste zijn. Het plafond voor de eigen belastingen blijft dezelfde. Hiervoor moet dus wel alles meegeteld worden.

“Steeds vaker moeten we jongeren doorverwijzen naar het OCMW.”

Nelis Jespers



Enkel meerderjarige jobstudenten kunnen hun **gezinsbijslag** verliezen als ze meer dan 80 uur per maand werken. De eerste 475 uur tellen hiervoor niet mee. Voor wie in Brussel woont, ligt de grens op 240 uur per kwartaal, maar

moet het derde kwartaal niet meegeteld worden. Voor de periodes waarin te veel wordt gewerkt, wordt geen gezinsbijslag betaald.

| Leen Berthels |

### Een jobstudent in je buurt?

Ruim 8 op 10 studenten in ons land werkt. En de studentenjobs beperken zich niet alleen meer tot de schoolvakanties. 70 procent van de studenten werkt ook buiten de zomervakantie. Werken jongeren uit je familie of uit je buurt als jobstudent? Of zijn er jobstudenten aan de slag in de onderneming waar je werkt? Maak hen dan zeker lid van Jong ACV: dat kan helemaal gratis voor studenten vanaf 15 jaar. Als er jobstudenten in je bedrijf zijn, spreek hen dan zeker een keertje aan. Vertel hen over Jong ACV en benadruk dat ze altijd bij jou of bij ISA terecht kunnen met hun vragen en problemen.

ISA beantwoordt overigens niet alleen vragen van jongeren en hun ouders, maar ook van militanten. Heb je dus vragen over studentenwerk binnen je onderneming, dan kan je terecht op 02 244 35 00, [isa@acv-csc.be](mailto:isa@acv-csc.be) of [www.chatmetisa.be](http://www.chatmetisa.be).

### Waarom zou je lid worden van Jong ACV?

Wie jonger is dan 25 jaar en nog studeert, kan helemaal gratis lid worden van het ACV en kan meteen met elke vraag en voor elk advies over een studentenjob, stage, sollicitatie of eerste job terecht bij onze experts. Je blijft gratis lid zolang je studeert.

Op het internet vind je veel (foute) informatie. Bij Jong ACV ben je zeker dat je snel een correct antwoord op je specifieke vraag krijgt! Jobstudenten willen gewoon goed werk. En liefst nog mooi betaald uiteraard. Daarom werken de jong ACV-medewerkers voor en achter de schermen naar gezamenlijke oplossingen voor problemen waar jongeren op het werk mee te maken hebben. We werken aan goede en veilige arbeidsvoorwaarden en correcte verloningen. Hoe groter de groep jobstudenten is die bij het ACV is aangesloten, hoe sterker we staan!

En hoewel de meeste studentenjobs een boeiende en leerrijke ervaring zijn, loopt het af en toe eens mis: onze leden zijn meteen beschermd en krijgen gratis hulp bij eventuele problemen op het werk. Zo vermijden ze alvast dure kosten.





**Veronique Aps**

**“Een beter Vlaanderen  
geeft mensen betere  
buffers en meer kansen.”**

Veronique Aps werkte 25 jaar als zonepropagandist in een van de armste wijken van Antwerpen. Sinds enkele jaren is ze vormver bij ACV Provincie Antwerpen. “Ik kijk op naar nieuwe militanten in bedrijven waar geen of amper syndicale aanwezigheid is. Vaak zijn het mensen met een migratieachtergrond en zitten zij en hun collega’s in precare omstandigheden. Chapeau voor hun durf en engagement.”

# De droom van Veronique

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

“Een beter Vlaanderen geeft mensen betere buffers en meer kansen. Het valt me tijdens de coronacrisis op dat veel mensen weinig reserves hebben, ook hooggeschoolde jongeren. Dat toont dat het armoederisico veel reëler voor hen is dan ze denken. Te veel mensen zitten daarnaast in jobs die ze niet zo graag doen omdat ze de opportuniteit voor een bepaalde studie of job hebben gemist. Het verbaast me ook dat we maar blijven sukkelen met de toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond. We erkennen de competenties van kwetsbare groepen te weinig. Mensen gaan wat ze op de vlucht hebben geleerd niet op hun cv zetten, als ze bijvoorbeeld in het zwart in de horeca hebben gewerkt. Of omwille van gebrek aan bewijs worden competenties in twijfel getrokken. Uiteindelijk missen we zo veel talent.”

## **Hoe bereiken we een beter Vlaanderen?**

“Ik zou beginnen met maatregelen die mensen eenvoudiger aan de slag helpen. Er zijn veel mensen die willen werken of van werk willen veranderen, maar niet de kans krijgen of in de juiste omstandigheden verkeren. Dat betekent inzetten op competenties en op waardig werk, op werkvloeren waar mensen graag werken en gewaardeerd worden. Zo kunnen we ook mensen weer warm maken voor knelpuntberoepen. Als ik mag dromen, dan is er in 2030 ook een onderwijssysteem met meer aandacht voor de competenties van mensen en meer waardering voor alle richtingen en beroepen. Onze arbeidsbemiddeling zou niet alleen moeten vertrekken van wat mensen kennen en kunnen, maar ook van wat hun leergoesting en potentieel is. Arbeidsmigratie is een reëel gegeven, en we zien veel van deze mensen instromen in jobs die anderen afwij-

zen. Maar juist voor die groep is opleiding en begeleiding op de werkvloer zeer relevant, want ze tonen veel ambitie om zich op te werken en door te stromen. Mooie initiatieven in de wijken en buurtwerkingen spelen hierop in en verbinden mensen, maar ze missen vaak structurele ondersteuning. In een beter Vlaanderen zijn ook geen lange lijsten meer voor mentale ondersteuning voor jongeren. We zitten allemaal in een ratrace, en de mogelijkheid verdwijnt om als ouder, opvoeder of organisatie nog zorg te geven. De werkbaarheidsmonitor toont dat veel mensen werkstress ervaren. Daarom moeten we ons werk beter of anders organiseren. We zouden ook allemaal wat minder kunnen werken om zo ook een duurzame samenleving uit te bouwen.”

---

**“We erkennen de competenties van kwetsbare groepen te weinig.”**

---

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

“De uitdaging vandaag is meer bottom-up te werken, de werkvloer van nabij te voelen en die signalen goed te capteren en te vertalen in beleid. We moeten vanuit het dagdagelijkse leven van mensen signalen naar het beleid sturen. Ik zou willen dat we de betrokkenheid in de samenleving en bij politieke vraagstukken kunnen verhogen. Je kunt veel zeggen van de verzuiling vroeger, maar het zorgde wel voor een bepaalde vertegenwoordiging en doorstroom van ideeën en mensen. Onze kracht als vakbond is dat we veel thema's en signalen met elkaar verbinden. Het klimaatverhaal is geen eiland, maar is ook gelinkt aan duurzaam samenleven, aan opleiden, aan jobkansen etc.”



## **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>



© Michael De Lausnoy

*De definitieve resultaten die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bekendmaakte, bevestigen dat het ACV de sociale verkiezingen met vlag en wimpel heeft gewonnen. Vergeet in het sociaal overleg de genderanalyse niet te bespreken.*

## Verplichte genderanalyse sociale verkiezingen in je bedrijf

**De onuitgegeven editie van de sociale verkiezingen 2020 ligt ondertussen alweer enkele maanden achter ons. De overlegorganen zijn dan ook al enkele maanden aan de slag. Hopelijk verlopen de besprekingen goed. Vergeet in dit overleg ook de genderanalyse van de voorbije sociale verkiezingen niet te bespreken.**

De genderanalyse sociale verkiezingen is een nieuwe bevoegdheid voor de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan, van de vakbondsafvaardiging. De ondernemingsraad moet namelijk binnen de zes maanden na de verkiezingen van de werkgever een analyse ontvangen over het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten en verkozenen in de OR en het Comité PB (Art. 15 Wet OR). Bedoeling is om na te gaan of deze verhoudingen gelijklopen met de verhouding mannelijke en vrouwelijke werknemers in de onderneming. Een genderanalyse van de werkgeversdelegatie is niet verplicht, maar we adviseren wel om ze te vragen en te bespreken.

Hoewel het de werkgever is die de genderanalyse moet opmaken, zijn het de vakbonden die de kandidatenlijsten opmaken. Bespreek daarom deze analyse zeker ook in de kern. Bekijk hoe je bij de volgende sociale verkiezingen bij het opstellen van de kandidatenlijsten een genderevenwicht kan bekomen dat (beter) overeenstemt met de realiteit van je onderneming.

## FOD WASO publiceert definitieve resultaten sociale verkiezingen 2020

Na de sociale verkiezingen van november vorig jaar stonden we al uitgebreid stil bij de tussentijdse resultaten (zie Vakbeweging 935). Maar omdat er door de coronacrisis nog heel wat verkiezingen georganiseerd werden na de eigenlijke periode van sociale verkiezingen (16-29 november 2020) werden de definitieve resultaten pas in midden maart gevalideerd.

Ondertussen publiceerde de FOD WASO deze definitieve resultaten ook op zijn website. Je vindt ze door te surfen naar [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be) en onder het thema sociaal overleg te kiezen voor de sociale verkiezingen. En wees gerust: ook de definitieve resultaten van de sociale verkiezingen 2020 wijzen uit dat het ACV de verkiezingen met vlag en wimpel heeft gewonnen.

| Caroline Hielegems & Stijn Gryp |

