

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 10 juli 2021 / Nr. 948



“Gedetacheerden zijn vierdeklassewerknemers. Onaanvaardbaar.”

18-19

Arbeidsveiligheid
Bouwramp Antwerpen
Nieuw-Zuid

3

Sociaal overleg
Algemene Raad ACV
keurt ontwerp sociaal
akkoord goed

11-12

Internationaal
Balans van de
Internationale
Arbeidsconferentie



inhoud

- 2 AUTOMATISCHE INDEXERING LEDENBIJDRAGE
- 2 ACV GO VOOR STARTERS
- 2 GRATIS ACV-LIDMAATSCHAP VOOR STUDENTEN
- 3 ALGEMENE RAAD KEURT ONTWERP SOCIAAL AKKOORD GOED
- 4-5 MET CORONA EEN TWEDE KEER DE ZOMER IN
- 6-8 LOONNORM 2021-2022: DE DWANGBUIS IS AANGEMETEN
- 9-11 BALANS VAN DE INTERNATIONALE ARBEIDSCONFERENTIE
- 12-13 KINDERARBEID MASSAAL IN ONZE WINKELKAR
- 14 KETENZORG; CHOCOLADE, HET BEGIN EN EINDE VAN DE KETEN
- 15 AGENDA COMITE PB EN OR SEPTEMBER
- 16-17 10 DAGEN ROUWVERLOF BIJ OVERLIJDEN KIND OF PARTNER
- 18-19 "GEDETACHEERDEN ZIJN VIERDEKLASSEWERKNEMERS. ONAANVAARDBAAR"
- 20-21 BURGERENERGIECOÖPERATIES HEBBEN WIND IN DE ZEILEN
- 22-23 OP-TOCHT 2030: GETUIGENIS DAVID DE VAAL
- 24 PATENTEN OPSCHORTEN: EERSTE STAP EXIT CORONA



Automatische indexering ledenbijdrage

De ledenbijdrage van het ACV wordt op 1 juli automatisch geïndexeerd. Daardoor stijgt de ledenbijdrage voor niet-actieven en deeltijdsen gemiddeld met 0,04 euro en voor actieven met 0,07 euro per maand. Dankzij die aanpassing kan het ACV blijven opkomen voor veilige werkomstandigheden tijdens en na corona, een goed loon, een leefbare combinatie tussen werk en vrije tijd én betere pensioenen en uitkeringen. Daarnaast investeren we verder in een beter bereikbare dienstverlening en nog meer op maat gesneden advies en bijstand: een digitaal loket via www.mijnacv.be, dienstverlening op afspraak (www.afspraakacv.be), individuele loopbaanbegeleiding, juridisch advies, enz.

- ✓ Een overzicht van alle (verminderde) bijdragen vind je op <https://www.hetacv.be/lidmaatschap/bijdragen-en-premies>
- ✓ Al je voordelen vind je op www.acvvoordelen.be
- ✓ Heb je nog vragen over corona en je werk(loosheid), dan kan je terecht op www.hetacv.be/coronavirus

ACV GO voor starters

Het ACV GO-starterslidmaatschap houden we op het ronde bedrag van 10 euro. ACV GO is er voor wie jonger is dan 25 jaar en net gestart met werken. Je hebt dan één jaar lang recht op een volledig ACV-lidmaatschap, inclusief alle voordelen, voor **slechts 10 euro per maand** of 33 cent per dag. Dit geldt ook als je tijdens die periode van 12 maanden ouder dan 25 jaar wordt. Wijs de jongeren die aan de slag gaan in je onderneming of in je omgeving op het voordelige ACV GO-lidmaatschap!

Gratis ACV-lidmaatschap voor studenten

En – nu we toch bezig zijn – ook nog even vermelden – dat studenten en schoolverlaters tussen 15 en 25 jaar helemaal gratis lid kunnen worden van het ACV! Ze kunnen dan onder meer een beroep doen op ISA, onze jobstudentenservice.

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: Michael De Lausnay

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Algemene Raad ACV keurt ontwerp sociaal akkoord goed

De Algemene Raad van het ACV keurde op 22 juni het ontwerp van sociaal akkoord goed met 58,68%. Uit dit resultaat blijkt duidelijk dat het akkoord zoet én zuur bevat.

Verhoging minimumlonen

De Algemene Raad evalueerde de eerste verhoging van de minimumlonen sinds 2008 positief. Vanaf 1 april 2022 komt er één interprofessioneel minimumloon van 1.702 euro, in plaats van de huidige drie bedragen (gebonden aan leeftijd en anciënniteit). Dat bedrag wordt later in twee stappen opgetrokken tot 1.772 euro, los van de indexeringen die er bovenop komen. Voor het laagste minimumloon gaat het in de eerste stap om een brutoverhoging van 76,28 euro waar netto 90% of 68,6 euro van overblijft. In de twee volgende stappen komt er 50 euro netto bovenop voor allen. Deze verhogingen bieden mensen met de laagste lonen, met weinig of geen andere voordelen en vaak met de zwaarste jobs, betere financiële vooruitzichten. En zal ook voor meer opwaartse druk zorgen voor de lonen net boven het minimumloon.

Maatregelen eindloopbaan

Ook de verruimde mogelijkheden voor landingsbanen, zowel vier vijfde als halftijds vanaf 55, geven mensen meer perspectief om op een aangepaste en draaglijke manier aan de slag te blijven. Er is ook een akkoord om de afwijkende SWT-regelingen (40 jaar loopbaan, bouw, zware arbeidstijdregelingen, bedrijven in moeilijkheden en herstructurering) op 60 te houden, met nog wel een afwijking op 58 jaar voor het zogenaamde medische SWT. Binnen het ACV leeft het '55-60-65' plan al een tijd: op je 55ste minder werken, op 60 de mogelijkheid om vroeger uit te treden en vanaf 65 met wettelijk pensioen. Dit akkoord realiseert alvast de eerste twee fasen van dit plan.

Uitbreiding overurenregeling

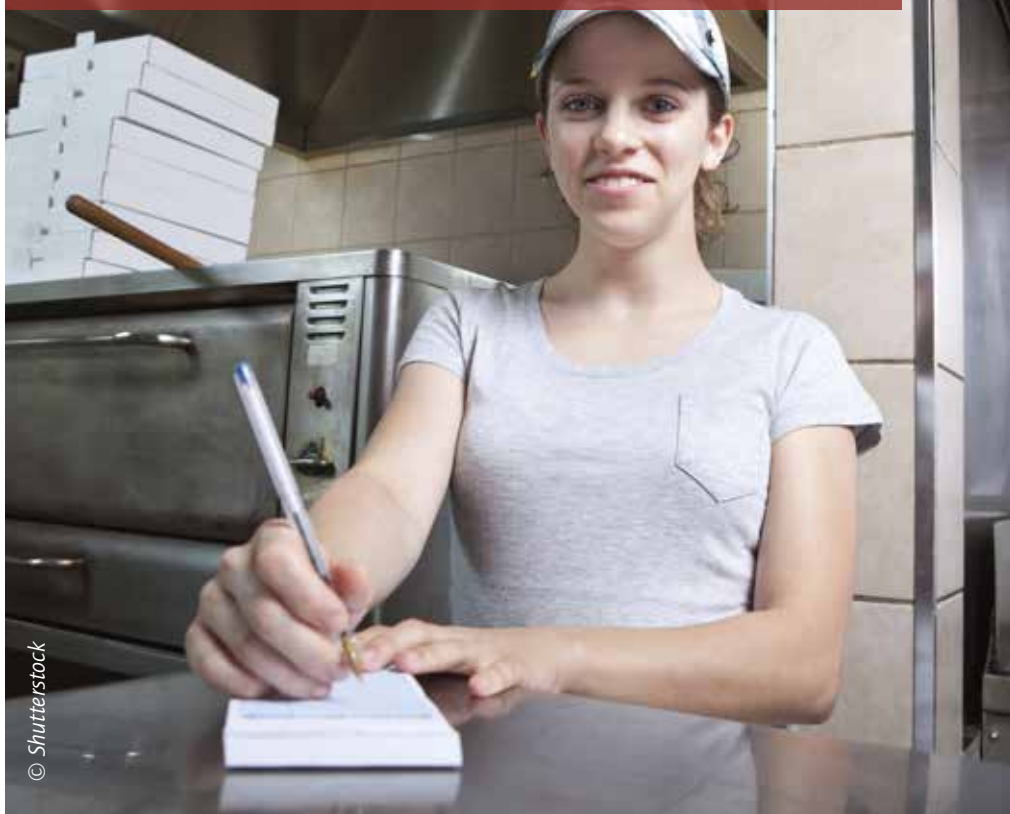
De Algemene Raad van het ACV betreft wel de uitbreiding van de overurenregeling die voor veel mensen zal neerkomen op een arbeidstijdsverlenging. Heel wat mensen zijn tijdens de corona-epidemie in zeer moeilijke omstandigheden blijven werken. Ze hebben zich zeer flexibel opgesteld, ondanks de moeilijkheden om werk en gezin te combineren. Daarvoor worden ze nu beloofd met... nog meer overuren, zonder overloontoeslag of recuperatierust. Dat is zeer zuur.

Verzet tegen loonnormwet blijft

Het ACV blijft zich ook verzetten tegen de loonnormwet. Want het insnoeren van het vrije loonoverleg met sjoemelsoftware, hing als een zeer donkere schaduw boven deze overlegronde. En blijft dat doen als de loonnormwet niet wordt aangepast. Sociale partners en politieke partijen die weigeren om dit in te zien, zetten de welvaart, het welzijn en de stabiliteit van dit land onder onhoudbare druk.

| David Vanbellinghen |

De verhoging van de minimumlonen biedt mensen met de laagste lonen, met weinig of geen andere voordelen en vaak met de zwaarste jobs betere financiële vooruitzichten.



© Shutterstock



In de Nationale Arbeidsraad startte het overleg over een herziening van de kaderregelingen voor structureel thuiswerk, ook na corona.

Met corona een tweede keer de zomer in

Een nieuwe episode van onze coronakroniek. We gaan een tweede coronazomer in. Met het Zomerplan van het Overlegcomité. Met vanaf 27 juni (en dus niet 1 juli zoals eerder aangekondigd) een versoepeling voor het telewerk. En een reeks bijkomende versoepelingen voor specifieke sectoren. De besmettings- en ziektecurves laten het toe. Al blijft de ongerustheid of het niet allemaal wat veel is op korte termijn. Zeker nu wereldwijd en ook in ons land de deltavariant van het virus oprukt. En de discipline wat lijkt te verslappen.

Telewerk, sterk aanbevolen i.p.v. verplicht

Sinds 27 juni is de verplichting tot telewerk weggefallen. Dat werd vervangen door een 'sterke aanbeveling'. Tegelijk besliste de regering dat "fysieke teambuilding" vanaf die datum ook mogelijk werd. Daarmee worden ook de specifieke regels voor "terugkeermomenten" overbodig en ook de verplichte registratie van de aanwezigheden in het bedrijf zelf. Het is nu te bekijken hoe bedrijven met die herwonnen vrijheid gaan omgaan. Hopelijk in goed overleg met de vakbonden. In elk geval

vraagt de regering dat alle preventie maatregelen, inclusief de social distancing, gerespecteerd blijven bij de terugkeer naar het werk.

Van coronatelewerk naar structureel telewerk

Het ziet er niet naar uit dat veel organisaties gaan terugkeren naar de toestand van voor de coronacrisis. Zeker niet op korte termijn. Dat zou onverstandig zijn zolang het virus niet onder de knoet is. Maar ook niet op lange termijn, omdat bedrijven en ook de werknemers ook de geneugten van het

telewerk hebben ontdekt. Met inbegrip van het digitaal vergaderen en van digitale opleidingen. In de Nationale Arbeidsraad (NAR) is het overleg gestart over een herziening van de kaderregelingen voor structureel thuiswerk. Dat begint in juli met een aantal hoorzittingen van experts. Met daarbij veel aandacht ook voor de welzijnsaspecten. Om dan op die basis te trachten tot overeenstemming te komen onder sociale partners, wat dan een zaak is voor na de zomer.

Toolbox tegen naakte ontslagen

De zware versoepelingen hebben de federale regering niet verhinderd diverse coronamaatregelen te verlenen tot eind september, waaronder ook de coronawerkloosheid voor de tijdelijk werklozen. Dat wist je al. Intussen is in de NAR ook het overleg

bezig, op vraag van minister van Werk Dermagne, over wat er moet gebeuren vanaf 1 oktober: verlengingen, aanpassingen, nieuwe maatregelen? We leggen daar opnieuw het dossier van de 'toolbox' voor herstructurerings op tafel. Want spijs alle optimisme gaan we aan die herstructurerings niet ontsnappen eens de coronasteun voor de bedrijven wordt afgebouwd. We willen onze onderhandelaars een gereedschapskist aanbieden om naakte ontslagen zoveel als mogelijk te vermijden. SWT vanaf 60 en landingsbanen vanaf 55 zijn door het kaderakkoord voor 2021-2022 al geregeld, net als de verlenging van de cao nr. 148 voor de economische werkloosheid voor bedienden. Maar we willen in die toolbox ook de RSZ-steun voor tijdelijke arbeidsduurvermindering, het tijdskrediet zonder motief en een verbeterd stelsel van economische werkloosheid, ook voor arbeiders. Dat was in de lente al voorwerp van overleg, maar de werkgevers verkozen het akkoord voor 2021-2022 af te wachten. Dat is er nu. En dus hopen we dat er nu snel duidelijkheid komt in dat dossier.

Coronapremies vanaf 1 augustus

De regering zet de regelgeving in de steigers voor de coronapremies die werkgevers bovenop de schamele loonnorm van 0,4% kunnen uitreiken, vanaf 1 augustus tot 31 december 2021. Samen met een versoepeling van de bestedingsmodaliteiten voor de consumptiecheques die al eerder konden worden uitgereikt door de werkgevers. Meer daarover op blz. 6-8.

Herstellen van corona

In het voorjaar moesten de Belgische overheden samen een plan voor herstel en veerkracht indienen bij de Europese Unie, net als de andere landen. Europa had, mits positieve beoor-

deling, immers een smak geld veil voor cofinanciering van investeringsprojecten. Met als absolute voorwaarde dat voldoende geld zou gaan naar ecologische transitie en digitalisering. Voor België was dat een heksentoer. Omdat we veel tijd hadden verloren door het uitblijven van een federale regering. En omdat we in een complex land leven, waar samenwerking geen evidentie is.

Uiteindelijk lukte dat wel. Met al snel de geruchten dat het niet slecht werd onthaald, beter alvast dat dat van een aantal andere landen. Al bleef het wachten op het finale Europese verdict. Dat kwam er op 23 juni. Met zelfs een zeer goed rapport. Zeker wat betreft het investeringsluik. Europa verwacht een sterk effect op groei en werkgelegenheid. Het geeft applaus voor het sterke aandeel van de investeringen in ecologie (49,6% van de investeringen) en digitalisering (26,6%) en stelt tegelijk ook vast dat geen van de investeringen haaks staat op ecologische doelstellingen. Al toont het zich wel wat teleurgesteld over het luik structurele hervormingen. Wat te verwachten was, omdat de federale regering op heel wat punten niet veel verder was gekomen, door tijdsgebrek en/of interne verdeeldheid, dan de vage voornemens in het federale regeerakkoord.

Europa beoordeelt elk nationaal plan op basis van elf criteria. Op negen ervan krijgt België een A en op twee een B. Het plan mist wat coherentie, oordeelde de Europese Commissie: de maatregelen staan wat teveel naast elkaar. En de overheden werken ook wat teveel naast elkaar, op risico van dubbele financiering. Maar samengenomen al bij al een prima score. Nuance: ook de plannen van de andere landen die al de revue passeerden kregen prima scores van de Europese Commissie. Ere wie ere toekomt: het

was een krachttoer van staatssecretaris Dermine en het team rond hem, als aanjager en als coördinator, om al dat los zand, van de diverse overheden en binnen elke overheid van elke minister en administratie, bijeen te harken tot een gestructureerd en (naar Europa) geloofwaardig geheel. In Vakbeweging kon je al lezen dat onze eigen beoordeling veel kritischer is. Maar wat nu telt is dat er zo 6 miljard euro aan Europese middelen vrijkomen voor Belgische investeringsprojecten. En dat we nu op die basis aan het werk kunnen gaan om die investeringsmiddelen het meest doelmatig te besteden, voor de hoogste ecologische en sociale meerwaarde. Met bovenop structurele hervormingen ten goede. Want structurele hervormingen, die waren en zijn – op last van de neoliberale denktanks en de werkgevers – nog teveel synoniem voor ingrepen in de rechten van de werknemers en de gerechtigden op sociale uitkeringen.

| Chris Serroyen |

Er wordt 6 miljard euro aan Europese middelen vrijgemaakt voor Belgische investeringsprojecten.





0,4% boven index en baremieke verhogingen en een coronapremie van maximum 500 euro. Dat is wat mogelijk is qua koopkrachtverhoging voor werknemers in de privésector.

Loonnorm 2021-2022: de dwangbuis is aangemeten

0,4% boven index en baremieke verhogingen, meer is niet mogelijk. Zo berekende het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven het begin dit jaar, als maximale marge voor het loonoverleg voor 2021-2022. Het zette de werkgevers in een zetel om een strakke loonnorm te eisen voor structurele loonsverhogingen, met hoogstens nog wat marge voor tijdelijke premies. Toen al wist je dat een interprofessioneel akkoord voor 2021-2022 er niet in zat en hoogstens nog een set deelakkoorden over andere zaken (zie blz. 3). Waarna het aan de regering was de loonnorm vast te leggen bij koninklijk besluit. De regering gaf wel aan dat er enige rek op kon zitten, via een zogenaamde coronapremie. De ontwerp teksten liggen inmiddels klaar, voor advies van de Raad van State en de Nationale Arbeidsraad. Je kan hieronder meelesen. Al is er pas duidelijkheid voor onze cao-onderhandelaars eens de definitieve teksten er zijn.

0,4% plus

Er staat een koninklijk besluit klaar voor de loonnorm van 0,4% voor 2021-2022. Daarin wordt opnieuw toegevoegd dat dit komt bovenop de indexeringen en de baremieke verhogingen. In het bemiddelingsvoorstel van de regering was dit gekoppeld aan twee versoepelingen:

- een aantal versoepelingen in de interpretatie;
- een wettelijke versoepeling voor bedrijven met goede resultaten: een coronapremie van maximum 500 euro in 2021 (plus 16,5% patronale bijdrage), wat de versoepelingsmarge brengt op 582,8 euro, eenmalig.

Wat het eerste betreft blijkt nu dat de versoepelingen van de interpretatie niet via administratieve circulaire zouden worden geregeld, maar bij wet. Het wetsontwerp heeft het over twee voordelen:

- het klein verlet voor vaccinatie;
- alle andere "uitzonderlijke en tijdelijke maatregelen met een loonkostverhogend element, genomen tijdens de COVID-19 crisis en dit vóór 12 april 2021". Als voorbeelden worden gegeven: "éénmalige premies ter compensatie van de verhoogde arbeidsrisico's of werkdruk (bijvoorbeeld in de grote distributieketens), supplementen uitbetaald door de werkgever aan de werknemers voor de dagen van tijdelijke werkloos-

heid corona-overmacht of gelijkstellingen van dagen tijdelijke werkloosheid voor de berekening van bepaalde voordelen, zoals bijv. eindejaarspremie". Het kan echter gaan om eender welk ander tijdelijk voordeel dat tot 11 april 2021 werd toegekend.

Coronacheques, genaamd coronapremie

Bovenop deze versoepeling voor het verleden, krijgen werkgevers bij wet de mogelijkheid een 'coronapremie' in te voeren voor hun werknemers, vrijgesteld van belastingen en eveneens van de gewone sociale bijdragen. In de plaats komt er wel een bijzondere patronale bijdrage van 16,5% voor de sociale zekerheid van de werknemers, zij het zonder opbouw van sociale rechten.

Deze premie kan bovenop de loonnorm van 0,4% komen. Daartoe wordt het volmachtsbesluit nr. 45 van vorige regering aangepast: vanaf 1 augustus 2021 wordt de vrijstelling van de loonnorm voor de consumptiecheques vervangen door een vrijstelling voor de coronapremies.

Daartoe worden de consumptiecheques omgebouwd met ingang op 1 augustus 2021. Consumptiecheques konden in regel slechts tot 31 december 2020 worden uitgegeven, met een afwijking tot 30 juni 2021 voor bepaalde overheden die in 2020 hadden beslist het voor hun overheidspersoneel of voor de door hen gesubsidieerde instellingen in te voeren. Dat kader voor de consumptiecheques wordt nu gebruikt voor een nieuw soort cheques die vanaf 1 augustus 2021 tot 31 december 2021 kunnen worden uitgereikt door de werkgever. Enigszins misleidend wordt niet gesproken van coronacheques, maar van coronapremie, ook al is het geld niet vrij besteedbaar.

De invoeringsprocedure is dezelfde als voor de consumptiecheques, wat op zich niet anders is dan de regeling die we kennen voor de maaltijd- en ecocheques: invoering in regel bij cao (sectoraal of op bedrijfsvlak), met twee afwijkingen:

- in bedrijven zonder vakbondsafvaardiging kan het ook worden ingevoerd bij individuele overeenkomst;
- in bedrijven met vakbondsafvaardiging kan het ook worden ingevoerd bij individuele overeenkomst voor het personeel waarvoor het niet gebruikelijk is bij cao te werken.

De andere modaliteiten zijn de volgende:

- maximum 500 euro (tegen 300 euro voor de consumptiecheques);
- elektronisch of op papier (cf. consumptiecheques);
- patronale bijdrage voor de sociale zekerheid van 16,5% (tegen 0% voor de consumptiecheques);
- vrijstelling voor de personenbelasting en dus ook geen bedrijfsvoorheffing;
- aftrekbaar als beroepskost voor de werkgever (wat niet of slechts

gedeeltelijk het geval is voor maaltijdcheques en ecocheques);

- besteding van de coronapremie tegen 31 december 2022;
- ruimere waaier van zaken waar de cheques kunnen worden gebruikt (zie verder).

Consumptiecheques konden tot nog toe slechts worden besteed in volgende zaken:

- de inrichtingen die ressorteren onder de horecasector of de kleinhandelzaken die verplicht langer dan één maand gesloten zijn geweest en die, in de gelijktijdige fysieke aanwezigheid van de consument in de vestigingseenheid, goederen of diensten aanbieden aan de consument en voldoen aan de voorwaarden gesteld in artikel 15/1, § 1, van het Wetboek van vennootschappen;

- in de inrichtingen die behoren tot de culturele sector die zijn erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd door de bevoegde overheid;
- in de sportverenigingen voor wie een federatie, erkend of gesubsidieerd door de gemeenschappen, bestaat of behoren tot een van de nationale federaties.

Dit wordt nu uitgebreid tot:

- alle kleinhandelzaken, in zoverre het blijft gaan om fysieke aanwezigheid van de consument (dus met uitsluiting van e-commerce en andere vormen van thuislevering); dit met inbegrip van hersteldiensten (zoals fietsherstelling), op voorwaarde dat het te herstellen voorwerp naar de zaak wordt gebracht en wordt afgehaald;
- wellnesscentra met inbegrip van de sauna's, zonnebanken, jacuzzi's,

De 'coronacheques' kunnen worden besteed in meer zaken dan de vroegere 'consumptiecheques'. Je kan ze onder meer uitgeven bij de kapper.



- stoomcabines en hammams;
- activiteiten die ressorteren onder het paritair comité van de toeristisch attracties (PC 333);
- bioscopen;
- bowlingzalen, zwembaden en fitnesscentra;
- schoonheidssalons, niet-medische pedicurezaken, nagelsalons, massagesalons, kapperszaken en barbiers, tatoeage- en piercingsalons;
- rijsscholen.

Voor werknemers die hun best deden

De regering zei die rek op de loonnorm via de coronapremie van max. 500 euro te willen beperken tot bedrijven met goede resultaten. Maar zoals we al eerder schreven kwam ze er nooit toe dit goed te omlijnen. Dat werd overgelaten aan de sociale partners (sectoraal of op bedrijfsvlak). Meer nog: de premier verklaarde in het Parlement dat het al volstaat dat de werknemers “hun best” deden. Dat geeft in elk geval ruime mogelijkheden om op bedrijfsvlak zo’n coronapremie te onderhandelen, bovenop de loonnorm

“Werkgevers zijn meer en meer vies van de verhoging van de barema’s en de brutolonen. Als ze al iets willen geven moet het zoveel mogelijk netto en zoveel mogelijk herroepbaar zijn.”

Chris Serroyen

van 0,4%. Het is nog afwachten hoe de werkgevers zich op die basis gaan opstellen in de sectorale onderhandelingen als de vraag voorligt voor een algemene toekenning, voor alle bedrijven, van een coronapremie. Niet in het minst ook omdat de regeringsteksten zeer veel onduidelijkheid laten. Benieuwd trouwens wat de Raad van State daarover gaat opmerken.

Nog dit: werkgevers zijn meer en meer vies van de verhoging van de barema’s en de brutolonen. Als ze al iets willen geven moet het zoveel mogelijk netto

en zoveel mogelijk herroepbaar, dus tijdelijk zijn. En dus zien we de bui al hangen: geen tijdelijke coronapremie bovenop de 0,4% bruto structureel; maar een coronapremie ter vervanging van de 0,4% bruto. Zeker nu die coronapremie voor de werkgever volledig aftrekbaar wordt in de vennootschapsbelasting. Dat is niet wat wij willen. Wij willen eerst en vooral betere brutolonen. Omdat alleen dat ook leidt tot betere sociale uitkeringen.

Voor wie zijn consumptiecheques niet op krijgt

In één beweging wordt ook het stelsel van de reeds uitgereikte consumptiecheques aangepast, met ingang op 1 augustus 2021:

- in dezelfde zaken te besteden als de nieuwe coronapremie;
- de uiterlijke datum voor besteding wordt met een jaar uitgesteld: tot 31 december 2022.

Gevolg: vanuit het oogpunt van de werknemer zal er – tenzij in naam – geen verschil meer zijn tussen de coronapremie en de consumptiecheques.

“Coronapremie” voor zelfstandigen

Parallel met de invoering van de coronapremie voor werknemers besliste de regering ook een eenmalige premie in te voeren voor zelfstandigen met overbruggingsrecht. Het nettobedrag is niet toevallig hetzelfde (500 euro), maar op zich moet die premie meer worden gezien als de pendant voor de beschermingspremie voor 2021 voor tijdelijk werklozen in gesloten sectoren. Overigens gaat het niet om cheques, maar om cash geld. En is het hier de belastingbetaler die de rekening betaalt.

| Chris Serroyen |

De vroegere consumptiecheques kan je in dezelfde zaken besteden als de nieuwe coronapremie. Je kan ze besteden tot 31 december 2022, een jaar langer dan aanvankelijk voorzien.

© Shutterstock

De 109ste Internationale Arbeidsconferentie vond door corona helemaal digitaal plaats en dus niet in Genève. Er werd onder meer een resolutie uitgewerkt om de coronacrisis te counteren en er werden opnieuw een aantal landen op de rooster gelegd die het niet zo nauw nemen met de toepassing van de arbeidsnormen.

Balans van de Internationale Arbeidsconferentie

Van 3 tot en met 19 juni vond opnieuw de Internationale Arbeidsconferentie plaats. Opnieuw, want in 2020 werd de ganse conferentie afgelast omwille van COVID-19. Dit jaar kon de 109ste conferentie wel doorgaan, zij het helemaal digitaal en dus niet in Genève, zoals anders. Alle deelnemers van regeringen, werkgevers en vakbonden volgden de meetings vanuit hun thuisland. Velen zichtbaar vanachter hun bureau, maar anderen evengoed vanuit hun living of keuken. Dit is overigens deel 1 van de Internationale Arbeidsconferentie. Deel 2 volgt in het najaar met commissies over ongelijkheid (nu nog verscherpt door de coronacrisis) en over levenslang leren (meer dan ooit noodzakelijk door de coronacrisis).

Het was een enorme technische, organisatorische en menselijke uitdaging om dit wereldgebeuren online te laten plaatsvinden. 186 landen zijn lid van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Meer dan 4.000 afgevaardigden van overheden, werknemers- en werkgeversorganisaties waren betrokken. Een vergadering die startte om 12 u. Geneva-time was voor de Belgen prima, maar betekende voor vele latino's dat ze om 5 u. 's ochtends paraat moesten staan, terwijl de vergadering in Nieuw-Zeeland liep tot na middernacht. Door het digitale concept moest iedereen ook zeer kort en bondig spreken (wat niet altijd een nadeel was).

Myanmar zwaar berispt

De Credentials Commissie – waarvan erevoorzitter Luc Cortebeek lid was – buigt zich over de representativiteit van de landendelegaties. Ze heeft de bevoegdheid om bepaalde overheden uit te sluiten van de Conferentie. Luc Cortebeek: “Deze keer was de vraag: wat doen we met Myanmar? Zowel de militaire junta die in

februari de macht naar zich toe trok als de regering van nationale eenheid die opzij werd geschoven door de junta boden zich aan als rechtmatige vertegenwoordiger voor Myanmar. Het besluit van de Credentials Commissie lag in lijn met dat van de Wereldgezondheids-organisatie: beide nationale instanties werden geweigerd. De militaire junta krijgt zo geen erkenning op internationaal vlak en geen toegang tot de instellingen van de Verenigde Naties. Nadeel van deze beslissing is wel dat het land op de Internationale Arbeidsconferentie niet ter verantwoording kan worden geroepen voor haar daden.”

Op initiatief van de werknemersgroep kwam er wel een resolutie over de situatie in Myanmar. Luc Cortebeek: “De situatie in Myanmar is echt dramatisch. De IAO-resolutie roept op tot:

- respect voor de mensenrechten, inclusief vakbondsrechten. Mensen worden opgesloten en mishandeld. Er vielen meer dan 800 doden;
- een direct herstel van de democratie

en de installatie van de in november 2020 verkozen civiele overheid;

- erkenning van de rol van vakbonden en werkgeversorganisaties en een oproep om alle intimidaties en arrestaties stop te zetten tegen personen die aan vreedzame acties deelnemen. Er wordt nu met scherp geschoten op betogers in manifestaties;
- de onmiddellijke vrijlating van vakbondsverantwoordelijken en -militanten.

De resolutie werd door iedereen, uitgezonderd Rusland en China, goedgekeurd. Beide landen vinden dat de IAO haar mandaat hier te buiten gaat. Ze vinden wat de IAO zegt ‘een onaanvaardbare inmenging in nationale processen en ze eisen een absoluut respect voor de nationale soevereiniteit’. ‘Moei u met uw eigen zaken’, daar komt het op neer. Beide gaven deze opmerkingen in de plenaire slotzitting. Rusland dreigde en stelde de legitimiteit van de IAO bijna in vraag. Een stemming kon vermeden worden. Rusland en China voelden dat ze alleen stonden. Belangrijk is dat dit de eerste resolutie over de situatie in Myanmar in de instellingen van de Verenigde Naties (VN) was. Zes uur later werd ze gevolgd door een resolutie van de Algemene Vergadering van de VN die de situatie in Myanmar eveneens sterkt veroordeelt. De raad van bestuur van de IAO zal de resolutie nu verder opvolgen. Er zal met een vergrootglas gekeken worden wat Myanmar zal doen.”

Universele sociale bescherming staat voorop

In opvolging van de ‘Social justice declaration’ van de IAO van 2008 (Verklaring voor een sociaal rechtvaardige globalisering) buigt de Commissie voor het recurrente Item zich jaarlijks over één van de pijlers van de Waardig Werk Agenda. Dit jaar werd de sociale bescherming onder de loep genomen. Chris Serroyen nam er aan deel en was lid van het redactiecomité. “De werkgevers wilden de aanpak van sociale bescherming in de IAO vervangen door een multipijler-systeem met focus op private en vrijwillige initiatieven. De commissie kon dit gelukkig afhouden met een sterke tekst. De tekst stelt dat sociale bescherming een basismensenrecht is. En dus moet de overheid daarvoor zorgen en niet de private sector. Voor het eerst levert de IAO hiermee een duidelijke op rechten gebaseerde definitie voor universele sociale bescherming. Dit is van groot belang. Daardoor kunnen we werknemers bereiken over heel de wereld, zelfs met een onwillige overheid. De tekst beklemtoont dat inclusieve sociale beschermingsstelsels de veerkracht van samenlevingen versterken en een middel zijn om in te spelen op structurele veranderingen, zoals klimaat- en demografische veranderingen, digitalisering en globalisering. De resolutie legt ook sterk de nadruk op de financiering en de duurzaamheid van de stelsels en op intergenerationele solidariteit. Dat zijn dingen die ook van groot belang zijn in ons land. De IAO kreeg het mandaat om haar concept van op rechten gebaseerde sociale beschermingsstelsels te verdedigen tegenover de Wereldbank, het Internationaal Monetair Fonds (IMF) en andere financiële instellingen en met hen besprekingen op te starten rond het Global Social Protection Fund.”

Resolutie om coronacrisis te counteren

Deze Internationale Arbeidsconferentie kon uiteraard niet om de coronapandemie

heen. De COVID Respons Commissie werkte een resolutie uit “met een wereldwijde oproep tot actie voor een inclusief, duurzaam en veerkrachtig op de mens gericht herstel van de COVID-19-crisis”. Ook in deze commissie probeerden de werkgevers om hun concept rond “duurzame ondernemingen” als tegengewicht voor sociale rechten van werknemers ingang te doen krijgen. Luc Cortebeek was lid van deze commissie en van het redactiecomité. “De resolutie bevat enkele interessante passages. Zo krijgt de IAO het mandaat om rond het herstel van de COVID-19-crisis een actieve rol op te nemen in het overleg met de andere multilaterale instellingen (Wereldbank, IMF, ...) en hierbij de waarden van de IAO voorop te stellen (normen, tripartite structuur, mensgerichte ontwikkeling, ...). De resolutie bevat ook een referentie naar waardig werk in de ganse keten van ondernemingen (dus ook bij toeleveranciers). En de resolutie stipuleert dat in de digitale en klimaattransitie de sociale dialoog en de IAO-conventies centraal moeten staan. Nog een interessant element in de resolutie is dat gepleit wordt voor het behoud van een duidelijke tewerkstellingsrelatie die juridische bescherming geeft aan alle werknemers en dus bijvoorbeeld ook aan telewerkers en aan werknemers van digitale platformen.”

Aanval op het recht op onderhandelen

Het ACV steekt telkens veel energie in de Commissie voor de toepassing van de Normen. ACV-voorzitter Marc Leemans is woordvoerder van de internationale werknemersgroep in die commissie, een belangrijk internationaal mandaat. Dat vraagt om goede ondersteuning. Die krijgt hij van een sterk ACV-team en een team vanuit het Internationaal Vakverbond.

Marc Leemans: “We concentreerden ons eerst enkele dagen op een algemene bespreking over het thema ‘werkgelegenheid’. Hoe geven we iedereen toegang tot

een productieve, vrij gekozen en duurzame baan en tot waardig werk? En wat is de impact van COVID-19 op de veiligheid en gezondheid van de werknemers? En op toegang tot sociale zekerheid voor thuiswerkers en telewerkers? COVID-19 versterkt de bestaande ongelijkheden nog. Belangrijk is dat dat we tripartite consultaties en de sociale dialoog overeind houden, vooral in deze coronatijden. Ook hier probeerden de werkgevers weer bressen te slaan in de sociale rechten. Een bloemlezing van wat we te horen kregen: ‘Moeten telewerkers geen ‘andere’ rechten krijgen, want ze zitten toch in een andere arbeidsrelatie ...?’ ‘Het recht op onderhandelingen moet je toch begrijpen als een voluntaristische zaak? Je kan toch niemand verplichten om te onderhandelen?’ ‘Kan en mag de overheid zomaar in de plaats treden bij afwezigheid van onderhandelingen?’ ‘Werkgevers moeten toch zelf mogen kiezen met wie ze onderhandelen?’ ‘Waarom niet rechtstreeks met vertegenwoordigers van het personeel, buiten de vakbonden om?’ Er werd aangehaald dat in Canada de werkgever niet moet onderhandelen met de vakbond als die geen 51% haalt. ‘En zijn ‘duurzame ondernemingen’ geen even belangrijk onderdeel van sociale dialoog?’ ‘Moeten die rechten niet op gelijke voet staan met sociale rechten voor werknemers?’ Kortom kluiwen genoeg om op te kauwen. We kwamen tot een consensuele tekst waaruit we die gevaarlijke vragen konden weghalen. Maar het is duidelijk dat de werkgevers hierop gaan blijven hameren in de komende jaren.”

Landen op het matje in de Commissie van de Normen

Naast de algemene bespreking legt de Commissie voor de toepassing van de normen elk jaar ook landen op de rooster die het niet zo nauw nemen met de toepassing van de normen. In het vorige nummer van Vakbeweging lichten we al toe dat bepaalde overheden (zij die steevast de IAO-conventies met de voeten treden) gesteund door de werkgeversbank het

aantal te bespreken landencases drastisch wilden beperken tot maximum 14. Uiteraard kunnen niet alle schendingen van IAO-conventies worden besproken en daarom wordt elk jaar een selectie gemaakt, maar 14 was wel erg weinig. Uiteindelijk kwam het tot een compromis om 19 gevallen te bespreken.

Het gaat vaak om zeer ernstige overtredingen:

- **Wit-Rusland:** onder de dictatuur van president Loekasjenko bestaat absoluut geen vakbondsvrijheid. Nog tijdens de conferentie, na de bespreking van de case Wit-Rusland, werden meerdere syndicalisten van de petroleumvakbond ontslagen. De regering schuwt geen enkele confrontatie. Ze kreeg een 'speciale paragraaf', zo ongeveer de zwaarste reprimande die de IAO kan opleggen.
- **Hong Kong** waar de Chinese regering hamert op soevereiniteit. Ze treedt zagezegd niet op tegen syndicalisten maar enkel tegen individuen die de staat willen ondermijnen. In China ondermijn je de staat als je een andere mening hebt dan de overheid. De internationale werkgevers bibberen echter omwille van hun economische belangen in China en Hongkong. Ze durven niet meegaan in een zware uithaal naar de Chinese overheid. Ze kiezen voor een softe benadering op korte termijn en beseffen niet dat ze het probleem zo tot nog grotere proporties laten uitgroeien. Vakbonds-mensen worden opgepakt, veroordeeld,... heel onaanvaardbare situaties. De conclusies voor Hong Kong zijn zeer bescheiden, om niet te zeggen te zwak.
- **Zimbabwe** is ook een 'vaste klant' in de Commissie voor de toepassing van de normen. In het land worden vakbonds-mensen om de haverklap opgesloten en mishandeld. We kregen hier wel steun van de werkgevers en van vele regeringen. Resultaat: ook een speciale paragraaf.
- **Roemenië**, een EU-land waar de werk-

gevers het recht op onderhandelingen willen laten uithollen. Bovendien zijn er verschillende werknemersgroepen die niet mee mogen onderhandelen omdat de regering hen uitsluit (publieke sector, onderwijs). De commissie kwam niet tot sterke conclusies.

- **Colombia**, waar tegenwoordig 'slechts' een paar honderd syndicalisten per jaar worden vermoord in plaats van méér dan duizend vroeger. De werkgevers juichen dit toe als "een case of progress". Terwijl wij vanuit de werknemersdelegatie zeggen dat de regering zwaar tekort schiet zolang één, laat staan meerdere, syndicalisten worden vermoord.
- **Honduras**, een land waar de inheemse bevolking heel zwaar wordt gediscrimineerd.
- **Turkmenistan**, waar kinderen, studenten en ambtenaren door de overheid gedwongen worden om school of werk in te ruilen voor de gedwongen pluk in het katoenseizoen.
- **Ghana** waar kinderarbeid in de cacao-plantages gepaard gaat met het trokosi-systeem (lijfeigenschap voor werk

en voor seksuele exploitatie). Het is schering en inslag dat kinderen eigendom worden van een eigenaar die met hen kan doen wat hij wil.

Marc Leemans daarover: "We zijn tot een aantal goeie en breed gedragen conclusies gekomen, maar voor een aantal landencases mocht het toch wel een pak sterker. Elke keer opnieuw verbaas je je over de schrijnende situaties die bestaan en die aantonen dat werknemers – waar ook ter wereld – absoluut nood hebben aan solidariteit en syndicale steun. Ook de mensen van Hongkong dachten ooit dat hun vrijheid verworven was. Zij beseffen vandaag, méér dan ooit, dat er niet iets bestaat zoals 'verworven' rechten. Een syndicalist moet blijven veroveren, blijven verdedigen, blijven overtuigen, blijven sensibiliseren en blijven motiveren. De dag dat we denken dat iets verworven is, is de dag dat het begint te verdwijnen. Ook op het nationale vlak moeten we onze scherpste blijven bewaren."

| Stijn Sintubin, Chris Serroyen & PVL |



Luc Cortebeek

Met deze Internationale Arbeidsconferentie liep ook het laatste mandaat van Luc Cortebeek als lid van de Governing Body (de raad van bestuur) van de IAO af. We danken Luc voor al die jaren van vrijwillig en onbezoldigd internationaal engagement.



Voor het eerst in de geschiedenis is er een wereldwijd engagement om kinderarbeid te bannen en toch blijft het massaal voorkomen.

Kinderarbeid massaal in onze winkelkar

Het is een pijnlijke paradox: voor het eerst in de geschiedenis is er een wereldwijd engagement om kinderarbeid te bannen en toch komt het massaal voor. Tot in onze winkelkar. Bij de kleren die we dragen tot de chocolade die we eten. De coronapandemie dreigt de klok zelfs nog 20 jaar terug te draaien. De instrumenten die dit een halt kunnen toeroepen zijn duidelijker dan ooit. Gelukkig. Want iedereen eet graag chocolade met een gerust geweten.

Alle 187 lidstaten van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) hebben het Verdrag rond het verbod van de ergste vormen van kinderarbeid vorig jaar geratificeerd. Een historische mijlpaal. Toch waren zelfs vóór de COVID-19 pandemie meer dan 150 miljoen kinderen aan het werk in plaats van op de schoolbanken. En de pandemie verergert alleen maar deze dramatische cijfers. De Verenigde Naties hebben 2021 uitgeroepen tot het “Internationaal jaar voor de Uitbanning van Kinderarbeid”. Hoe komt het dat dit in de 21^{ste} eeuw nog nodig is?

Kinderarbeid steeds dichterbij

Niet alle taken die kinderen uitvoeren zijn meteen “kinderarbeid”. Vanaf het moment dat kinderen werk uitvoeren dat mentaal, fysiek, sociaal of moreel gevaarlijk is voor hen, of als het werk ervoor zorgt dat ze niet naar school kunnen gaan, spreken we van kinderarbeid. Meer dan 150 miljoen kinderen bevinden zich vandaag in deze laatste categorie. En wij zijn – veel meer dan we zelf beseffen – “betrokken partij”. De producten die door kinderhanden worden gemaakt, belanden ook in

onze winkelkar. Denk maar aan de diamant van onze verlovingsring, het katoen dat werd gebruikt om onze T-shirts te maken, de bananen die we eten, de koffie en thee die we drinken, de mineralen die nodig zijn om onze smartphones, elektrische wagens en zonnepanelen te maken, de bloemen die we op verjaardagen cadeau doen en de palmolie in onze huidverzorging of margarine. En dus ook onze chocolade.

Kinderarbeid verstopt in de keten

Kinderarbeid zit verscholen in de internationale toeleveringsketens van grote en kleine bedrijven die deze producten aan ons verkopen. Uit een rapport van het Internationaal Vakverbond rond de internationale

toeleveringsketens van 50 grote bedrijven, bleek dat deze maar 6% van de mensen rechtstreeks in dienst nemen en dat 94% van de mensen die meewerken aan hun producten, verstoort zitten in hun ketens. Zo ontsnappen bedrijven aan het opnemen van hun verantwoordelijkheid. Nog te vaak wordt gehandeld volgens het 'wat niet weet, niet deert'-principe. Te vaak kijken bedrijven niet verder dan hun directe leveranciers. Bij gebrek aan transparantie gaan de schendingen verderop in de keten gewoon verder. Multinationals blijven hun prijzen drukken, wat leidt tot een uitbuiting waar niemand zich verantwoordelijk voor voelt.

Waardig werk voor de ouders

Menswaardig werk voor volwassenen, het respect voor de rechten van werknemers, universele sociale bescherming en gratis kwaliteitsvol onderwijs zijn de voorwaarden om eindelijk kinderarbeid de wereld uit te bannen. Structurele veranderingen zijn nodig, want zolang een familie te weinig inkomen heeft om te overleven, zullen (een deel van de) kinderen blijven werken en niet naar school gaan. Broodnodig zijn dus leefbare lonen en waardige jobs voor de ouders en dit doorheen de hele internationale toeleveringsketens. Bedrijven moeten leefbare lonen betalen aan hun werknemers, ervoor zorgen dat de mensenrechten gerespecteerd worden in de rest van de keten én menswaardige prijzen en stabiele contracten hanteren met hun leveranciers, die vaak in zeer fragiele omstandigheden het hoofd boven water houden.

Enkel vrijwillig je best doen volstaat niet

Na decennia van liefdadigheidsacties en loze beloften van ondernemingen is het tijd voor bindende wetgeving

die bedrijven verplicht ervoor te zorgen dat de mensenrechten gerespecteerd worden doorheen de internationale toeleveringsketens. We noemen dit verplichte ketenzorg. Dit is nodig om kinderarbeid definitief uit te roeien. Enkel vrijwillig zorg dragen voor de keten volstaat duidelijk niet om verandering op het terrein teweeg te brengen, zo blijkt ook uit de cacao-sector. In 2001 beloofden de bedrijven in de cacao- en chocoladesector kinderarbeid uit te bannen tegen 2006. Daarna beloofden ze in 2010 kinderarbeid met 70% te verminderen tegen 2020. Deze afspraken staan bekend als het Harkin-Engel Protocol. De beloftes leidden echter niet tot de nodige actie. De laatste opvolgingsstudie die vorig jaar verscheen, gaf aan dat kinderarbeid in de cacao-sector sinds 2001 is toegenomen. Harkin-Engel staat vandaag symbool voor het falen van beloftes van bedrijven zonder aansprakelijkheid.

Wetten nodig

Er moet dus dringend wetgeving komen die ketenzorg verplicht, zodat bedrijven in hun ketens duiken en de nodige maatregelen nemen. Ketenzorg hoort ook op de agenda van het sociaal overleg, omdat vakbonden altijd de rol hebben om de rechten van werknemers te verdedigen en versterken. Als de toeleveringsketens internationaal zijn, wordt het sociaal overleg dat ook. Vakbonden zijn op alle mogelijke niveaus al zeer actief aan de slag om zowel kinderarbeid als ketenzorg op de agenda te plaatsen, zowel lokaal, nationaal, Europees als wereldwijd. Het is doordat werknemers over grenzen heen samenwerken en met bedrijven in overleg kunnen gaan, dat het mogelijk zal zijn om eerlijke chocolade te krijgen – zonder kinderarbeid.

Hoog tijd voor verandering

Gelukkig is er verandering in zicht! De oproep van ngo's en vakbonden én vele bedrijven die niet meer in oneerlijke concurrentie willen zijn met bedrijven die kinderen uitbuiten, is niet in dovemansoren gevallen. De Europese Commissie werkt momenteel aan wetgeving rond verplichte ketenzorg. Als de Commissie haar woord houdt, zal ze naar buiten komen met een eerste voorstel in september. Ook in België komen de zaken in een stroomversnelling. In februari overhandigden maar liefst zestig Belgische bedrijven een officiële brief aan de ministers Dermagne en Kitir waarin zij oproepen tot een Belgische wet inzake verplichte ketenzorg. In april werd er een wetsvoorstel hieromtrent neergelegd in ons parlement. Gelukkig nemen onze Belgische parlementsleden het voortouw, want het wetgevend proces op Europees niveau zou nog wel eens jaren kunnen duren.

Als België zich echt wil inzetten voor een wereld waarin elk kind kan opgroeien in veiligheid en waardigheid, dan moet wetgeving rond verplichte ketenzorg niet meer op zich laten wachten. Parlementsleden, hoog tijd om op die groene knop te duwen.

| Laura Eliaerts

Beleidsmedewerker
ACV-CSC International

Santiago Fischer

Beleidsmedewerker WSM

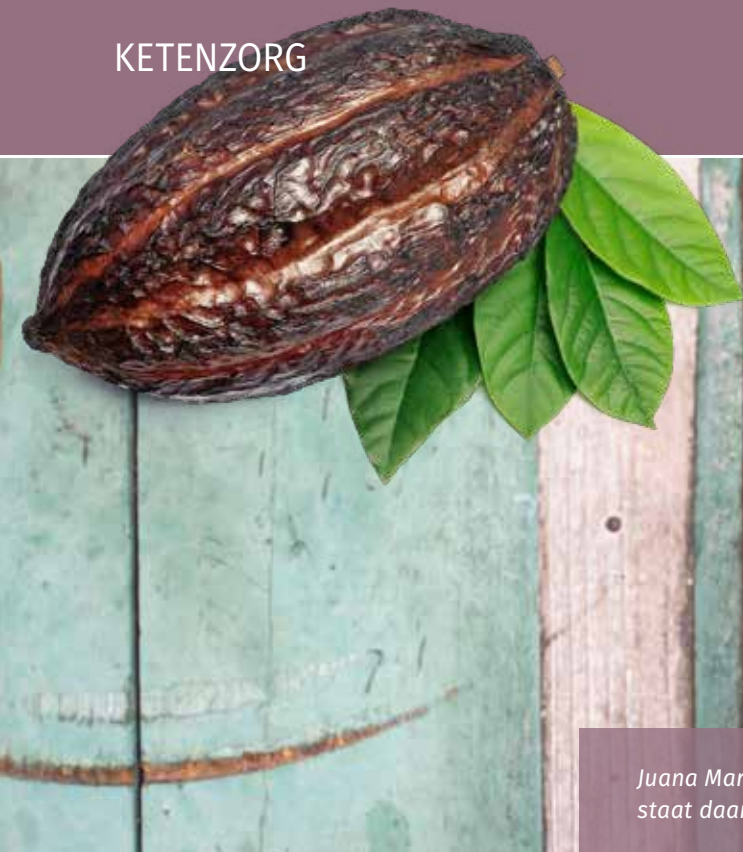
Bart Van Besien

Beleids- en projectmedewerker
Oxfam België/Belgique

Koen Van Troos

Hoofd PR en advocacy
Fair Trade Belgium |

Dit opiniestuk verscheen eerder in Knack en Le Soir naar aanleiding van de Werelddag tegen kinderarbeid op 12 juni.



Juana Marte Soriano verbouwt cacao in de Dominicaanse Republiek en staat daarmee aan het begin van de chocoladeketen.

Chocolade: het begin en het einde van de keten

Aansluitend bij het opiniestuk op vorige bladzijde over kinderarbeid en de nood aan verplichte ketenzorg, om de mensenrechten te respecteren doorheen de internationale toeleveringsketens, geven we graag volgend dubbelportret mee: van Juana Marte Soriano, die cacao verbouwt in de Dominicaanse Republiek en Tim De Meyst, ACV-werknemersafgevaardigde bij Barry Callebaut, die zijn collega's wil mobiliseren rond het thema verplichte ketenzorg. Hun uitgebreide verhaal lees je in het WSM-magazine van september.

Juana: "Samen staan we sterker"

"Ik woon in de Dominicaanse Republiek. Omdat ik geen werk vond als lerares, startte ik in 2017 met het telen van cacao. Onze lokale groep van 40 vrouwen is aangesloten bij CONAMUCA, een organisatie waarmee WSM samenwerkt. Dankzij hun bemiddeling kregen we van de overheid 700 cacaoplanten, 30 citrus- en 375 bananenbomen per halve hectare grond die wij bewerken. Bij CONAMUCA brachten ze me niet alleen de principes van biologische landbouw bij. Ze leerden me ook ondernemend

zijn én ambitieus. Voorlopig brengt de cacao nog niet zo veel op. Wanneer er geoogst kan worden, spring ik tweemaal per week met 20 kilogram onbewerkte vruchten op de taximoto. Ik krijg daar ongeveer 15 dollar voor. De echte winsten zijn voor de tussenpersonen. Als ik mijn cacaobonen zelf zou kunnen drogen, dan zou de opbrengst per kilogram verdubbelen. We zouden samen ook graag wat meer land kunnen bewerken. We zijn aan het bekijken met CONAMUCA wat onze mogelijkheden zijn. Samen staan we sterker, ook wanneer we nood hebben aan kredieten of over de prijs moeten onderhandelen."

Tim: "We kaarten ketenzorg aan in het sociaal overleg"

"Ik werk nu 20 jaar voor Barry Callebaut, de grootste chocoladefabrikant ter

wereld. Ik werk in de 'controlekamer' van het bedrijf. We keuren er de chocolade naar de hoge normen van de klanten. Het is hier al bij al goed werken. Maar mij hoor je niet zeggen dat er geen ruimte meer is voor verbetering. Mijn nek uitsteken, dat durf ik wel, voor mijn collega's hier, maar ook voor mensen die elders in de wereld hun bijdrage leveren in de wereldwijde keten waarvan wij een belangrijke schakel zijn. Voorlopig leeft dat internationale bewustzijn nog niet echt op de werkvloer. Samen met mijn collega's militanten wil ik mensen sensibiliseren rond het thema van verplichte ketenzorg. Hier op de site is al best wat gerealiseerd rond duurzaamheid. Er zijn zonnepanelen geïnstalleerd, er kwam een waterzuiveringsstation en een containerpark voor een beter afvalbeheer. Nu zoeken we uit hoe het staat met de duurzaamheidsengagementen van het bedrijf eerder in de keten en ook verder op de afzetmarkten. We kaarten het aan in het sociaal overleg."

| Nancy Govaerts |



Tim De Meyst (Barry Callebaut)

Als je Juana via CONAMUCA wil steunen, dan kan dat op www.wsm.be. Vanaf 40 euro krijg je een fiscaal attest en meteen het WSM-magazine met het volledige verhaal van Juana en Tim.

Agenda Comité PB en OR *september*

Omdat er geen nieuw nummer van Vakbeweging is voor begin september geven we je nu al de punten mee die je best voorbereidt voor de vergaderingen van het Comité PB en de ondernemingsraad van september.

Comité PB

- **Opvolging vorige vergaderingen:** Ga na of de werkgever de gemaakte afspraken heeft opgevolgd binnen de voorziene deadlines en of bepaalde punten opnieuw moeten worden besproken?
- **Bespreking maandverslag interne dienst PB:** De preventieadviseur die de leiding heeft over de interne dienst voor preventie en bescherming moet in het Comité PB mondeling toelichting geven bij de werkzaamheden van de interne dienst PB, de contacten met de externe dienst PB, de vastgestelde risico's, de arbeidsongevallen, de genomen veiligheidsmaatregelen,... De leden van het Comité PB moeten het maandverslag, samen met de oproeping, minstens 8 dagen vooraf krijgen. Zo kan je vragen voorbereiden en eventuele bemerkingen formuleren.

- **Tussentijdse evaluatie jaarlijks actieplan 2021 over welzijn op het werk:** Wat werd gerealiseerd en wat nog niet, welke problemen werden vastgesteld bij de uitvoering ervan,... Deze informatie kan gebruikt worden voor een bijsturing van het globaal preventieplan en bij de voorbereiding van het jaarlijks actieplan voor 2022.
- **Globaal preventieplan:** Maak een stand van zaken op van de uitvoering van dit plan en pas het aan indien nodig, met het oog op de discussie over het nieuwe jaarlijks actieplan voor 2022.
- **Opvolging coronamaatregelen:** Gezien de steeds veranderende context is het belangrijk om deze maatregelen goed op te volgen en zo nodig aan te passen. Het Comité PB dient vooraf advies uit te brengen over deze maatregelen. Bekijk bijvoorbeeld hoe een voorzichtige terugkeer uit het verplichte telewerk georganiseerd moet worden.

OR

Voor de maand september voorziet de wetgeving **geen verplicht agendapunt**. Als de OR in juli en augustus evenwel niet is samengekomen, dan moet de periodieke informatie aan bod komen:

- de **economisch-financiële informatie** met informatie over de voorbije drie maanden en vooruitzichten voor de komende periode (verkoop, bestellingen, productie, kosten en kostprijs, stocks, productiviteit, effecten op de tewerkstelling,...);
- **informatie over het tewerkstellings- en personeelsbeleid** met speciale aandacht voor aanwervingen en ontslagen.

Wat je ook kan agenderen is de planning van het **betaald educatief verlof (BEV)** – in Vlaanderen **Vlaams opleidingsverlof (VOV)**. Een werknemer heeft het recht om van het werk weg te blijven gedurende een aantal uren met behoud van zijn loon om opleiding te volgen. De ondernemingsraad moet de afwezigheden in het kader van het betaald educatief verlof (BEV) collectief plannen. De inschrijvingsattesten voor het BEV/VOV moeten vóór 31 oktober van elk schooljaar worden ingediend. Afspraken over het bijwonen van de cursussen, de verplaatsingen van en naar de cursussen en de deelname aan de examens worden dan ook best gemaakt op de OR-vergadering van september. Werknemers zijn vrij om te beslissen hoe ze hun educatief verlof plannen, met inachtneming van bepaalde regels. In bedrijven met minstens 20 werknemers kan de werkgever bezwaar aantekenen tegen de gelijktijdige afwezigheid van meer dan 10% van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen.

| Geneviève Laforet & Kris van Eyck |

In de ondernemingsraad van september plan je best de afwezigheden in het kader van het betaald educatief verlof - in Vlaanderen Vlaams opleidingsverlof.





Het recht op betaalde afwezigheid voor werknemers die een kind, echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner verliezen werd – mee onder impuls van het ACV – opgetrokken van 3 naar 10 dagen.

10 dagen rouwverlof bij overlijden kind of partner

Werknemers die een kind, echtgenoot of samenwonende partner verliezen krijgen recht op 10 dagen rouwverlof. Tot op heden waren hiervoor maar 3 dagen recht op betaalde afwezigheid voorzien. Het ACV ondersteunde hiervoor, tegen de zin van de werkgeversorganisaties VBO en Unizo, de wetsvoorstellen in het parlement, oorspronkelijk ingediend door Nahima Lanjri (CD&V).

Ook pleegouders krijgen recht op 10 dagen rouwverlof wanneer een pleegkind, dat in het kader van langdurige pleegzorg deel uitmaakt van het gezin, overlijdt. Eveneens binnen het kader van de langdurige pleegzorg krijgt het pleegkind 3 dagen rouwverlof bij het overlijden van een pleegouder. Bij kortdurende pleegzorg wordt slechts 1 dag rouwverlof voorzien bij het overlijden van een pleegkind. Kortdurende pleegzorg is deze die voor minder dan 6 maanden voorzien wordt.

De eerste 3 dagen rouwverlof worden opgenomen in de periode tussen het

overlijden en de begrafenis. De overige 7 dagen mag de werknemer vrij vastleggen binnen het jaar na het overlijden. Daarbij mag de werknemer voortaan voor alle vormen van rouwverlof deze dagen op een later ogenblik opnemen mits akkoord van de werkgever, zonder uiterste datum. Om te vermijden dat de opname op de lange baan wordt geschoven, is het wel aan te raden hierover een concrete afspraak te maken.

Onder impuls van de werkgeversorganisaties sloop wel een bepaling in de wet die voorziet dat een werknemer

die aansluitend op de opname van 10 dagen rouwverlof arbeidsongeschikt valt, zijn recht op gewaarborgd loon met 7 dagen verminderd ziet. Een merkwaardige bepaling, die overigens niet geldt wanneer een werknemer toch minstens één dag gewerkt heeft tussen het rouwverlof en de arbeidsongeschiktheid.

De nieuwe regels treden in werking in de maand juli van dit jaar. De exacte datum van inwerkingtreding is afhankelijk van de publicatie in het Belgisch Staatsblad. Tien dagen na deze publicatie krijgen ook werknemers die het afgelopen jaar (pleeg-)kind, partner of samenwonende partner verloren, alsnog recht op de bijkomende dagen pleegzorg.

| Piet Van den Bergh |

Overzicht van klein verlet bij familiegebeurtenissen

Naar aanleiding van de nieuwe regels rond het rouwverlof overlopen we nog even de regels van klein verlet bij familiegebeurtenissen.

REDEN VAN HET VERLOF	FAMILIALE GEBEURTENISSEN	DUUR, VOORWAARDEN
Huwelijk	Werknemer	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week
Overlijden	Kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e); broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder; kleinkind van de werknemer	De dag van het huwelijk
	Echtgenoot of echtgenote; kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e); Pleegkind bij langdurige pleegzorg.	10 dagen, waarvan 3 tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis en 7 dagen binnen het jaar na overlijden.
	Vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder van de werknemer; Pleegvader of pleegmoeder bij langdurige pleegzorg	3 dagen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis
	Overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg	De dag van de begrafenis
	Broer, zuster; schoonbroer, schoonzuster; grootouder; overgrootouder; kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter	De overledene woonde in bij de werknemer Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.
	De overledene woonde niet in bij de werknemer	De dag van de begrafenis
Plechtige communie of 'Feest van de vrijzinnige jeugd' kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e)		De dag van de gebeurtenis. Als deze valt op een zondag, een feestdag of een gebruikelijke inactiviteitsdag, de gebruikelijke activiteitsdag onmiddellijk voorafgaand op of volgend op de gebeurtenis
Priesterwijding of intrede in het klooster: kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e); broer, zuster; schoonbroer, schoonzuster		De dag van de plechtigheid

Voor de toepassing van deze bepalingen wordt het bij de gemeente geregistreerde wettelijke samenwonen gelijkgesteld met een huwelijk. Het gewone feitelijk gezin is dus niet gelijkgesteld. Voor de gebeurtenis van het wettelijk samenwonen op zich wordt geen klein verlet toegekend.

Verlies hierbij niet uit het oog dat sommige sectoren of ondernemingen hier

nog gebeurtenissen aan hebben toegevoegd of het aantal dagen hebben verhoogd. Daarnaast is er nog het recht op klein verlet bij burgerlijke gebeurtenissen, in het bijzonder voor bijzitters in stembureaus en leden van een assisenjury. Voor deze gevallen is er niets gewijzigd, sla er de Wegwijzer Sociale Wetgeving op na onder randnummer 241. En er is ook nog het recht op klein verlet voor de coronavaccinatie.

Ook pleegouders krijgen recht op 10 dagen rouwverlof voor een pleegkind dat meer dan 6 maanden in hun gezin verbleef.



“Gedetacheerden zijn vierdeklassewerknemers. Onaanvaardbaar.”

Op 18 juni stortte in de Antwerpse wijk Nieuw-Zuid een basisschool in aanbouw deels in. Trieste balans: vijf doden en negen gewonden. Op de werf was een bont gezelschap van nationaliteiten aan de slag. Drie van de vijf dodelijke slachtoffers hadden de Portugese nationaliteit, de andere twee kwamen uit Moldavië. Naar aanleiding van het ongeval hadden de vakbonden een overleg met minister van Werk Dermagne over de veiligheidsproblemen op bouwerven. Op 24 juni hielden ze een herdenkingsmoment op de plek des onheils, dat op heel wat mediabelangstelling kon rekenen.

“De voorbije jaren zijn er grote stappen gezet op het vlak van veiligheid. Problemen doen zich vooral voor met de gedetacheerde werknemers die actief zijn op de bouwerven. Zij blijven al te vaak onder de radar. We moeten beter zicht krijgen op wie waar en wanneer tewerkgesteld is. Tegelijk moet het grote probleem van de schijnzelfstandigen worden aangepakt.” zegt Patrick Vandenberghe, voorzitter van ACVBIE (ACV bouw - industrie & energie). Bovenop de zowat 200.000 werknemers in de bouwsector, komen er nog eens één derde uit het buitenland. Meestal via onderaanneming en detachering. “Ze zijn hard nodig om het werk gedaan te krijgen, maar de deur naar misbruik staat wel wijd open. Vaak werken ze onder het minimumloon en omdat ze sociaalzekerheidsbijdragen

“Gedetacheerden worden zelfs niet opgenomen in de statistieken van de arbeidsongevallen.”

Patrick Vandenberghe

moeten betalen in het land van herkomst – waar de sociale zekerheid minder is uitgebouwd – zijn ze sowieso goedkoper.”

Zelf voor de kosten opdraaien

Een bouwvakker die op de site in Nieuw-Zuid aan de slag was, maar anoniem wenste te blijven, getuigde voor de camera van Terzake: “Ik heb tegen de werfleider en andere mensen

gezegd dat het onveilig werken is. Maar ze lopen achteloos aan je voorbij. ‘Draag een helm’ is het enige antwoord dat je krijgt.” Tom Deleu van de Europese Federatie van Bouwvakkers: “Het zwakke sociale statuut van sommigen op de werven is schrijnend, zeker bij dodelijke ongevallen. Wat als de camera’s stoppen met draaien? Eenmaal dit drama binnen enkele weken naar het achterplan verschuift, hoe zullen de arbeiders die arbeidsongeschikt zijn en de nabestaanden van de dodelijke slachtoffers verder ondersteund worden? Hoe zullen zij de nodige verzorging krijgen en op wiens kosten? Al te vaak stellen we vast dat als er een arbeidsongeval is, dat gedetacheerde werknemers zelf voor de kosten moeten opdraaien. Ze zijn vierdeklassewerknemers. Dat is onaanvaardbaar.”

Anoniem gestorven

Patrick Vandenberghe: “Gedetacheerden worden zelfs niet opgenomen in de statistieken van de arbeidsongevallen. De vijf mensen hier zijn dus anoniem gestorven. Dit kan niet meer.

De vakbonden organiseerden een herdenkingsmoment voor de slachtoffers van de bouwram্প in Antwerpen Nieuw-Zuid.



Ronny Matthysen

Emotionele getuigenis tijdens herdenking ramp Nieuw-Zuid

Ronny Matthysen, de provinciaal secretaris van ACVBIE Antwerpen, las tijdens het herdenkingsmoment van de ramp op Nieuw-Zuid een getuigenis voor van een loodgieter die bij de instorting aanwezig was op de werf. De brief (hieronder) gaat door merg en been.

Dit mag geen blinde vlek zijn." Als de reporter van Terzake ter afsluiting van zijn reportage aan zijn anonieme getuige vraagt hoe lang het gaat duren eer hij terug op een stelling denkt te kruipen, is die stellig. "Niet meer, al zeker niet meer in de bouw. Het is een trauma." Dat het ongeval in Antwerpen Nieuw-Zuid nog lang in de kleren zal kruipen bij de arbeiders die getuige waren van het ongeval, lees je ook in de beklijvende getuigenis hiernaast.

/ Patrick Van Looveren /

"Vorige week vrijdag ben ik zoals elke dag aan het werk gegaan op de werf van het schoolgebouw op Antwerpen Nieuw-Zuid. Ik ben loodgieter en ik werkte vorige week met mijn collega's aan de installering van een ventilatiesysteem in de nieuwe school. De werkdag zit er bijna op. We zijn vroeg begonnen. We beginnen stilaan op te ruimen. Het is half drie. Ik sta op het gelijkvloers tussen het materiaal en mijn gereedschap en mijn gedachten zitten bij opruimen en inladen. Ik hoor ineens een doffe zware bonk boven mij in het gebouw. De ene na de andere. Het lijken wel inslagen die elkaar sneller en sneller opvolgen in een onregelmatige kadans. Het is een stortvloed van lawaai, van stenen en staal, misschien wel van bominslagen. De benedenruimte vult zich razendsnel met stof en ik hoor menselijke geluiden, roepen, ijzingwekkende menselijke kreten. Het gaat door merg en been. Ik weet niet wat er gebeurt. Verdoofd lopen mijn collega en ik naar de uitgang vlakbij, naar buiten, naar de straat, naar de frisse lucht, naar de open hemel, naar zuurstof. Ik sta vastgenageld aan de grond, perplex, verdoofd, verdwaasd en verdwaald en ik stop ergens met lopen en draai mij naar het gebouw om en sta als een menselijke machine naar die stofwolk te kijken en puinhopen van staal en beton. Ik registreer gewoon deze afgrond van zien, horen en voelen. Iemand raakt mij aan en roept 'we gaan helpen'. Als een robot automatisch, mijn lichaam beweegt, terug, volg ik de man en via een buitentrap bereiken we de eerste verdieping. Andere bouwvakkers liggen daar onder het puin en we zijn hulpeloos. Het staat op mijn netvlies gebrand wat ik daar zag. Het is niet te beschrijven. Wij kunnen niet helpen, wij hebben niet de opleiding en niet de middelen. Gelukkig zijn de hulpdiensten snel bij de slachtoffers. Ik ga verdoofd, nog altijd, terug naar beneden en een hulpverlener spreekt mij aan. Ik laat alles achter en ga te voet naar huis. Ik weet niet hoe het nu verder moet. Ik slaap niet en ik heb veel hoofdpijn."

"Het staat op mijn netvlies gebrand wat ik daar zag. Het is niet te beschrijven."

Loodgieter die getuige was van het ongeval



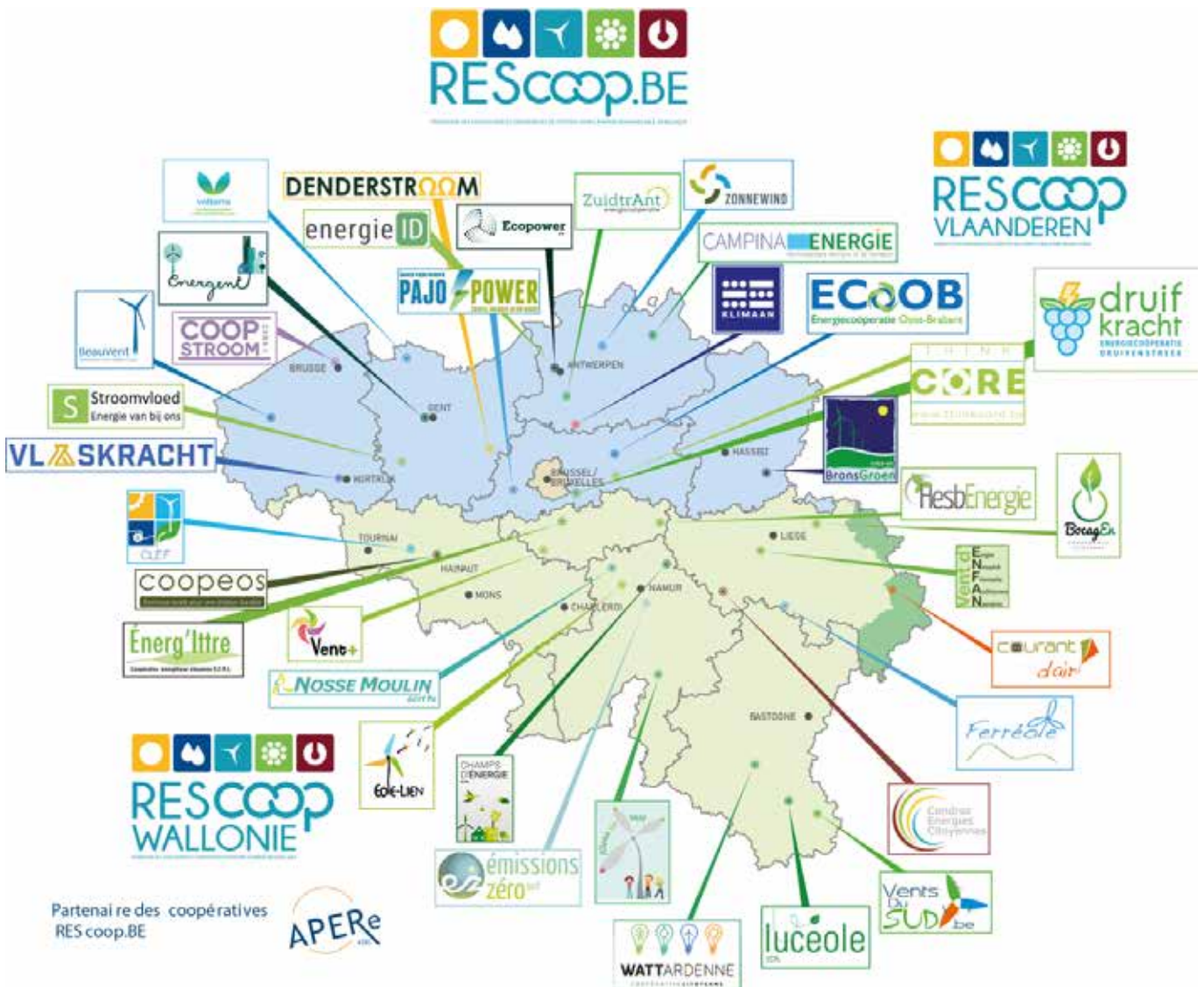
Burgerenergiecoöperaties hebben wind in de zeilen

De meeste bedrijven zijn winstgedreven. Geld is het doel, de merchandise het middel. Dat lijkt vanzelfsprekend te zijn in de private sector. Anders is het wanneer de overheid een onderneming opzet: doel is dat die in de eerste plaats ten dienste staat van de samenleving. Van scholen of de politie wordt niet verwacht dat ze winst maken. Een vreemde eend in de bijt die noch privaat, noch overheid is, is het collectieve ondernemerschap via coöperaties. Dat die letterlijk en figuurlijk de wind in de zeilen hebben, bewijzen de burgerenergiecoöperaties, zegt Wim Vereeken, interprofessioneel verantwoordelijke ACV Pajottenland en Zennevallei die tevens bestuurder is bij REScoop Vlaanderen vzw¹ en PajoPower CVso.

andere karakteristieken dan de meeste bedrijven binnen de private sector. Het grote verschil is dat deze collectieve ondernemingen nutsgedreven zijn. Dat wil zeggen dat in deze bedrijven het geld het middel is en de merchandise het doel: de omgekeerde logica dus. Een redenering die meteen ook verklaart waarom deze manier van ondernemen zou kunnen bijdragen tot een daling van de overconsumptie en een veel lichtere ecologische voetafdruk.

De collectieve sector wordt in de wetgeving al meer dan 125 jaar behandeld als privaat. Eigenlijk verdient de col-

lectieve sector een eigen economisch speelveld, naast de private en de publieke sector. Hij heeft immers heel



1. REScoop staat voor Renewable Energy Sources cooperative.

Burgercoöperaties voor hernieuwbare energie

Neem nu elektriciteit. We hebben allemaal elektriciteit nodig. Waarom dan niet samen investeren in zonnepanelen, windturbines of batterijen om vervolgens te delen onder coöperanten? Tegelijk leren we elkaar hoe energie te besparen en te isoleren. Met de winst kunnen we lokale projecten steunen: bijvoorbeeld het plaatselijk schooltje *benoveren*. En de rest keren we uit aan onze leden of coöperanten. Dat is wat REScoops doen (www.burgerenergie.be). REScoops zijn autonome burgercoöperaties voor hernieuwbare energie en energie-efficiëntie die werken volgens de democratische principes van de Internationale Coöperatieve Alliantie (ICA)². Misschien heb je al gehoord van Ecopower, Beauvent, Energent of PajoPower. De REScoops zijn volledig mee met wat de Europese Unie vooropstelde in haar meest recente energierichtlijn 'Clean Energy for All Europeans Package'. De EU geeft de burger een centrale rol in de energietransitie via 'hernieuwbare energiegemeenschappen' (*Renewable Energy Communities*) en 'burgerenergiegemeenschappen' (*Citizen Energy Communities*). Beide sluiten perfect aan bij de werking van de burgerenergiecoöperaties bij ons. De Europese richtlijnen wachten in België nog op omzetting in nationale en regionale wetgeving. Het spreekt voor zich dat de wetgever de coöperaties niet opnieuw hoeft uit te vinden. Het volstaat dat hij een kijkje komt nemen bij de bestaande energiecoöperaties.

Vakbonden kunnen energietransitie mee aansturen

Vakbonden hebben een groot verleden met coöperaties. Het heeft hen mee



“Met hun focus op maatschappelijke meerwaardecreatie zijn burgercoöperaties bij uitstek geplaatst om ons gemeengoed te beheren en de productie van primaire goederen en diensten te verzorgen.”

Wim Vereeken

groot gemaakt. Op een gegeven moment hadden de arbeiders zowaar hun eigen parallelle collectieve economie uitgebouwd. De wetgever heeft die vorm van collectief ondernemerschap evenwel nooit een apart economisch speelveld gegeven. Hoe zou onze wereld er uitgezien hebben, mocht men toen naast een private en een publieke sector ook een collectieve sector voor de coöperatieve ondernemingen gecreëerd hebben? Het is immers niet wenselijk om winstmaximalisatieprocessen te voeren op dingen die ons allen toebehoren of op basisbehoeften die we allen nodig hebben om een waardig leven te kunnen leiden. Met hun focus op maatschappelijke meerwaardecreatie zijn burgercoöperaties bij uitstek geplaatst om ons gemeengoed te beheren en de productie van primaire goederen en diensten te verzorgen.

Vakbonden hebben met hun vele leden en hun militanten in zovele bedrijven een niet te onderschatten rol in de energietransitie. Wanneer vakbonden

hun mensen zouden motiveren om met de lokale REScoops de bedrijven *futurproof* te maken, krijgt de energietransitie niet enkel een versnelling, maar tegelijk een grote sociale reflex. Het is immers belangrijk om bij de energietransitie te waken over de verdeling van het kapitaal en het van bij de aanvang te spreiden. Door de decentrale energievoorziening van de toekomst rechtstreeks in handen van burgers te laten, hou je bovendien een erg strategische sector in handen van de eigen bevolking. Is dat belangrijk? Als we zien hoe gemakkelijk de private, maar ook de publieke sector bedrijven verkopen aan de hoogstbiedende uit landen die vandaag nog een loopje nemen met de mensenrechten, dan kunnen de coöperaties (de collectieve sector) hiervoor de oplossing aanreiken. En de centen? De Belgen hebben veel centen op hun spaarrekeningen staan die ze maar al te graag zouden investeren. De burgerenergiecoöperaties kunnen een mooi rendement voorleggen. Waar op wachten?

REScoop.Vlaanderen en REScoop.Wallonie zijn respectievelijk de Vlaamse en Waalse federatie voor burgercoöperaties voor hernieuwbare energie. Welke burgercoöperaties er deel van uitmaken zie je op het kaartje. Ondertussen werden nog drie nieuwe coöperaties lid: Navitas, Noordlicht en Partago (autodeelplatform). Meer info op www.burgerenergie.be of www.REScoop.be

| Wim Vereeken |

2. De ICA definieert een coöperatie als volgt: “Een coöperatie is een autonome organisatie van personen die zich vrijwillig verenigen om hun gemeenschappelijke economische, sociale en culturele behoeften en ambities te behartigen door middel van een onderneming waarvan ze samen eigenaar zijn en die ze democratisch besturen.”

A close-up portrait of David de Vaal, a middle-aged man with grey hair, a beard, and glasses, wearing a black hoodie. The background is a plain, light grey wall. In the top right corner, there is a white thought bubble graphic.

David de Vaal

“Geef meer vertrouwen en inspraak aan mensen”

David de Vaal is stafmedewerker bij het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting. In het verleden werkte hij rond integratie en was hij coördinator van het Netwerk tegen Armoede.

De droom van David

Hoe ziet een beter Vlaanderen er voor jou uit?

“We moeten streven naar meer socio-economische gelijkheid. Ongelijkheid is sterk verankerd in onze samenleving. Maar mensen pikken het niet meer, dat zie je goed met bewegingen als Black Lives Matter. Jongeren willen de kloof dichten. Ze voeren vooruitstrevende gesprekken, maar buiten de traditionele kanalen. Organisaties moeten naar die nieuwe stemmen luisteren en ze een megafoon aanreiken in het maatschappelijk debat. De vooruitgang die er is, wordt bovendien niet weergegeven door de media. Er is veel meer solidariteit in de gemeenschap dan we denken. Vaak zijn mensen bereid zich te engageren voor individuele problematieken en verhalen, maar structurele oplossingen volgen niet, of die lijken niet belangrijk genoeg. We willen wel handelen vanuit empathie, maar slagen er niet genoeg in om te herverdelen vanuit solidaire structuren, zoals met belastingen of maatregelen binnen de sociale zekerheid. Het is niet makkelijk voor mensen die aan die kar trekken om de grenzen van het lokale te overschrijden. Nochtans zijn initiatieven in wijken vaak heel succesvol. We zouden daaruit inspiratie kunnen halen om zaken grootschaliger aan te pakken. Geef meer vertrouwen en inspraak aan mensen, en zet minder in op controle. Territoriumdenken maakt het alleen maar erger. Toch moet het met ruimdenkende ideeën en concrete acties haalbaar zijn om de samenleving verder de juiste kant op te sturen.”

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

“We investeren in mensen via onderwijs, huisvesting, sociale uitkeringen enzovoorts. Maar aan die investering moet je ook het vertrouwen koppelen dat mensen er geen misbruik van zullen maken. Als we de sociale zekerheid meer bekijken als een winstgevende investering in mensen in plaats van bijstand, zouden we verder kunnen raken. Als overheid moet je keuzes durven maken met het oog op vooruitgang. De kinderarmoede zeer aanzienlijk terugdringen tegen 2030 moet mogelijk zijn, maar dan moet je daar wel een prioriteit van maken. Met overtuiging voor iets kiezen heeft effect.”

“De kinderarmoede zeer aanzienlijk terugdringen tegen 2030 moet mogelijk zijn, maar dan moet je daar wel een prioriteit van maken.”

Welke rol zie je voor het ACV?

“De vakbond is op zoveel verschillende domeinen actief. Ze verdedigt de individuele rechten en is de spreekbuis voor de collectieve belangen van de werknemers, maar ze moet de samenleving ook mee maken en voor meer gelijkheid ijveren door de leden hun verhaal te laten vertellen, rekening houdend met diversiteit en kwetsbaarheid van minderheden. De vakbond moet ook niet vriendelijk blijven vragen om verandering, soms is het nodig combattief te zijn om verandering te krijgen.”



903 ideeën voor een beter Vlaanderen

De voorbije maanden kon je in Vakbeweging inspirerende getuigenissen lezen van mensen van binnen en buiten het ACV over hoe een beter Vlaanderen er volgens hen moet uitzien. We vroegen ook aan jou om ons je ideeën door te geven op ons ideeënplatform. Dit als opstap naar het Vlaams ACV-congres op 24 en 25 maart 2022. De ideeënfase is intussen afgesloten, met meer dan 900 ideeën. We starten nu de selectiefase waarin we de thema's uitkiezen die we op ons Congres zullen bespreken. We nemen sowieso elk idee ter harte!

<https://jouwideoptocht2030.be>



Het ACV voerde op 22 juni samen met WSM en andere sociale organisaties actie op het Brusselse Serlet de Chokierplein voor het opschorten van patenten op COVID-19-vaccins.

Patenten opschorten: eerste stap exit corona

Brussel, 22 juni. We stoppen onze vlaggen en slogans weer netjes in onze rugzak na de actie voor het opschorten van patenten op COVID-19-vaccins en -geneesmiddelen. De actie is niet toevallig vandaag; vanmorgen bespreekt de Commissie Gezondheid van het federale parlement twee ontwerp-resoluties rond het onderwerp. Frankrijk en Spanje spraken zich eerder al voor opschorting uit en dat voedt de hoop dat België zal volgen. Maar na maanden van politiek debat, volgt de teleurstelling: de stemming wordt uitgesteld tot 6 juli. Toch is de strijd zeker niet verloren.

De farmaceutische bedrijven die een vaccin tegen COVID-19 ontwikkelden, namen er een patent op en maken nu monsterwinsten. De productie blijft te beperkt en de prijzen kunstmatig hoog. Terwijl de vaccins werden ontwikkeld dankzij miljoenen euro's belastinggeld. Landen zonder geld en macht blijven in de wachtrij staan en krijgen de kruimels, onze 'overschotten'. Ruim onvoldoende om wereldwijd groepsimmunitet te bereiken. Zo blijft het virus circuleren en muteren en wordt de lijst met dodelijke slachtoffers steeds langer. Door de pandemie blijft de wereldeconomie sputteren. En dat weegt in lage- en middeninkomenlanden het zwaarst door. Vakbondspartners in Afrika, Azië en Latijns-Amerika ervaren elke dag dat de coronacrisis meer ongelijkheid brengt en miljoenen mensen in de armoede duwt. Voor ieders gezondheid en om nog meer sociale schade te voorkomen is het belangrijk dat iedereen snel(ler) toegang tot een vaccin

krijgt. We zijn pas beschermd als iedereen in de wereld beschermd is.

Laat je stem horen!

Sinds het begin van de pandemie pleiten de Verenigde Naties ervoor om van de vaccins een wereldwijd publiek goed te maken. Dan kan de productie ervan drastisch verhoogd worden. Maar dan moeten de patenten – al dan niet tijdelijk – worden opgeheven. En daarover beslist de Wereldhandelsorganisatie (WTO). Een aantal landen (met een sterke farmalobby) blijft

evenwel dwarsliggen. Ook de Europese Commissie – die de EU vertegenwoordigt in de WTO – houdt het been voorlopig stijf. Maar... er gloort een democratisch lichtpuntje. Het Europese burgerinitiatief No profit on pandemic verenigt zo'n 350 sociale organisaties in heel de EU: vakbonden, mutualiteiten en ngo's. Ze vragen de Europese Commissie haar houding over het opschorten van patenten op COVID-19-vaccins te herzien, wat een *game changer* binnen de WTO zou zijn. Daarvoor zijn één miljoen handtekeningen van Europese burgers nodig. Het opschorten van de patenten is de eerste broodnodige stap richting uitgang pandemie. Laat je stem horen! Het Europese burgerinitiatief No profit on pandemic loopt tot 1 augustus 2022. Materiaal om (digitaal) aan de slag te gaan en meer info vind je op www.hetacv.be en www.wsm.be

| Mia Vandenberghe |

Aan de slag met het Europese burgerinitiatief Geen winst op de pandemie

- Teken op www.noprofitonpandemic.eu/nl
- Spreek je collega's aan om ook te tekenen
- Zet het op de agenda in je militantenkern, op besturen enz.
- Post je steun en de oproep op sociale media
- Print de affiche en hang die op syndicale borden
- Neem de oproep op in je ledeninfo