

# Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 10 september 2021 / Nr. 949



## Week van de Mobiliteit

16-22 sep #goedopweg

27-31

**Week van de mobiliteit**  
Doe mee en win een mobiliteitspakket

3-6

**Interview Marc Leemans**  
"Heel wat werk op de plank de komende maanden"

20

**Klimaatmars**  
Back To The Climate





## inhoud

- 2 WEEK VAN DE PENSIOENEN
- 3-6 MARC LEEMANS: "HEEL WAT WERK OP DE PLANK DE KOMENDE MAANDEN"
- 7-9 SOCIAAL AKKOORD 2021-2022 IN UITVOERING
- 10-11 COVID-19: WORDT VERVOLGD
- 12 HET RIJK DER VRIJHEID OP HET WERK? NOG EVEN NIET ... EN DAAR ZIJN GOEDE REDENEN VOOR
- 13 PROJECTPROEP 'VITAAL EN GEZOND TELEWERKEN'
- 14-15 NIEUW OP 1 SEPTEMBER
- 16-17 KABELWERK EUPEN VEERT OP NA VERWOESTENDE OVERSTROMINGEN
- 18-19 ENERGIEVERDRAG UIT 1994 BEDREIGT ONZE KLIMAATDOELSTELLINGEN
- 20 BACK TO THE CLIMATE
- 21 HISTORISCH AKKOORD OVER VEILIGHEID KLEDINGFABRIEKEN
- 22-23 KETENZORG: VAN LOZE BELOFTEN TOT DAADWERKELIJK HANDELEN
- 24-25 AGENDA OR EN COMITE PB OKTOBER
- 25 KLEIN VERLET VOOR PLEEGKINDEREN EN -OUDERS
- 26 OPLEIDINGSAANBOD EDUCO: MISSCHIEN IETS VOOR JOU?
- 27-31 WIN EEN MOBILITEITSPAKKET TIJDENS DE WEEK VAN DE MOBILITEIT
- 32 DOMINIQUE WINT VAKANTIEWEDSTRIJD

## De week van de pensioenen

*Van 27 september tot 1 oktober*

Nu de pensioenen volop in de spotlights staan met de door de regering aangekondigde hervorming, organiseert de CM-pensioendienst in samenwerking met het ACV, OKRA, Beweging.net en WSM vanaf 27 september de 'Week van de pensioenen'. Met online debatten en online infosessies. Wanneer kan ik met pensioen gaan? Zijn de pensioenen in België hoog genoeg? Is het pensioensysteem wel eerlijk? Wat zal de pensioenhervorming voor mij betekenen? Kom het te weten tijdens deze 'Week van de pensioenen'.

Er zijn zes boeiende en leerrijke **debatten** over het pensioen.

• <b>Moet ik langer werken of mag ik langer werken?</b>	Maandag 27 september 14.00 tot 15.15 u.
• <b>Is het pensioen hoog genoeg?</b>	Dinsdag 28 september 14.00 tot 15.15 u.
• <b>Kan het pensioenbeleid gender- en gezinsvriendelijker?</b>	Woensdag 29 september 14.00 tot 15.15 u.
• <b>Hoe solidair zijn generaties op wereldwijd vlak?</b>	Donderdag 30 september 14.00 tot 15.15 u.
• <b>Wie zal mijn pensioen betalen?</b>	Donderdag 30 september 19.30 tot 20.45 u.
• <b>Gesprek met minister van Pensioenen Karine Lalieux</b>	Vrijdag 1 oktober 14.00 tot 15.15 u.

In online **infosessies** worden de drie Belgische pensioenstelsels apart uitgelegd. Wanneer kan je met pensioen? Hoe wordt je pensioen berekend? Mag je nog bijverdienen? Wat is de invloed van ziekte, werkloosheid of een andere onderbreking?

• <b>Werknemerspensioen</b>	Maandag 27 september 19.30 tot 20.30 u.
• <b>Zelfstandigenpensioen</b>	Dinsdag 28 september 19.30 tot 20.30 u.
• <b>Ambtenarenpensioen</b>	Woensdag 29 september 19.30 tot 20.30 u.

Schrijf je snel in voor deze gratis online infosessies en debatten via [www.cm.be/pensioen](http://www.cm.be/pensioen)

## colofon

### Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

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

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

Eindredactie: Patrick Van Looveren en Sarah Verhaegen

Foto cover: James Arthur

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

# Marc Leemans: “Heel wat werk op de plank de komende maanden”

**De zomer werd beheerst door de afronding van het sociaal akkoord voor 2021-2022, COVID-19, de overstromingen en Afghanistan. Bij de start van het nieuwe werkjaar blikken we met ACV-voorzitter Marc Leemans terug op de voorbije zomer en kijken we vooruit wat dit werkjaar op het bord ligt en wat we zelf op het bord leggen.**

## Zware overstromingen wake-up call?

Marc Leemans: “De klimaatverandering heeft de hoogste prioriteit. Een nieuw rapport van het IPCC, het Intergovernmental Panel on Climate Change, slaat eens te meer alarm. De twee voorbije zomers beleefden we hittegolven en de dramatische overstromingen in juli staan op ons netvlies gebrand. De ellende van die overstromingen zal nog lang doorwerken, zowel voor de opvang van de gevolgen als voor het herstel. Europa pusht in elk geval in de goede richting om de klimaatverandering aan te pakken. Na de Green Deal volgde in juli de ‘Fit for 55’ van de Europese Commissie (nvdr. een pakket maatregelen om de uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 55% te verminderen ten opzichte van 1990). Hopelijk volgen de Lidstaten. Een duw in de goede richting verwachten we ook van de internationale Klimaatop die van 31 oktober tot 12 november wordt georganiseerd in Glasgow. En we roepen iedereen op om deel te nemen aan de klimaatmars van 10 oktober (nvdr. lees het artikel blz. 20)”.

## Gevolgen Afghanistan

“Augustus werd gekleurd door de ontwikkelingen in Afghanistan, met de internationale gemeenschap die zich totaal miskeek op de snelle opgang van de Taliban. Ook dit zal nog lang doorwerken. Omwille van de impact op de geopolitieke orde. En omwille van de bijkomende vluchtelingenstroom die op gang zal komen naar de buitengrenzen van Europa. Het zet in elk geval het debat op scherp over ons

beleid naar vluchtelingen en mensen zonder papieren. Het ACV tracht tot een genuanceerde benadering te komen, maar tussen het quasi-racisme op rechts en de opengrenzenbenadering op links is het zeer moeilijk manoeuvreren. Dat zagen we in juli ook met de hongerstaking in Brussel.”

## Debat over verplichte vaccinatie

“COVID-19 bleef tijdens de zomer al bij al onder controle, zelfs met de delta-variant. De regering nam met de zomerversoepelingen nochtans zware risico’s, maar de vlotte vaccinatie in België kon erger voorkomen. Al gaat het niet overal even vlot. Zodat we nu een debat krijgen over verplichte vaccinatie, in het bijzonder in de zorg. De regering beperkte zich voorlopig tot de

vraag aan de sociale partners om dit te bekijken, waarvoor we september krijgen. Zonder twijfel komt de vraag aan bod: wat met werknemers die blijven weigeren? We moeten ons goed op dat debat voorbereiden. In elk geval gaf het ACV, samen met de betrokken centrales, aan open te staan voor het debat, maar niet zonder eerst al het mogelijke te doen via sensibilisering en informatie.

Op heel korte termijn moet ook duidelijk worden wat we doen met de coronawerkloosheid na 30 september. Overleg daarover in de Nationale Arbeidsraad (NAR) in de zomer is gestrand. De werkgevers wilden niet ingaan op onze vraag om ook de gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie van volgend jaar te regelen. En ze zijn ook niet happig om het verbeterde uitkeringsstatuut door te trekken naar de economische werkloosheid. Het wordt wel superdringend, zeker voor onze dienstverlening, om daar klaarheid over te scheppen. Ook omdat op het stoppen van de



© Thomas Ceuens

Marc Leemans: “De klimaatverandering heeft de hoogste prioriteit.”

steunmaatregelen mogelijks nog een golf van herstructureringen kan volgen. En daarom zijn we vragende partij voor een adequate ‘toolbox’ om naakte ontslagen te vermijden. Voor Brexitgebonden herstructureringen is die er, nog tot maart 2022, maar niet voor coronagebonden herstructureringen.”

## Sociaal akkoord 2021-2022 in uitvoering

“In juli is het gelukt om in de NAR het sociaal akkoord voor 2021-2022 te operationaliseren, via adviezen aan de regering en via een ganse set van cao’s. Waarbij de werkgevers maar wilden tekenen na harde garanties vanuit de regering voor de volledige uitvoering van de voor hen interessante onderdelen. Op korte termijn zijn voor ons de cao’s rond SWT en landingsbanen het belangrijkste. Zodat de paritaire comités aan het werk kunnen gaan voor de toetredings-cao’s. Voor de sectoren zonder werkend paritair comité werden suppletore cao’s afgesloten. Daartegenover staat dat de

flexibiliteit die de werkgevers vroegen ook onmiddellijk ingaat. De cao die drie opeenvolgende verhogingen van het minimumloon garandeert werd ook getekend, met als eerste stap een verhoging op 1 april 2022. Ter compensatie krijgen de werkgevers bovenop de bestaande lageloonvermindering een extra patronale vermindering voor lonen beneden de 1.850 euro, geïndexeerd. (nvdr. lees ook het artikel over het sociaal akkoord op blz. 7-9.)”

## Werkgelegenheidsconferentie over ‘harmonieus loopbaaneinde’

“Op het moment dat de goed voor druk voor dit nummer wordt gegeven vindt de eerste (nationale) Werkgelegenheidsconferentie plaats (7-8 september) met als thema ‘een harmonieus loopbaaneinde’. Het ACV heeft dit grondig voorbereid met het Nationaal Bestuur. Ook de andere vakbonden en de werkgevers maakten hun visieteksten over. Tot wat dit alles moet leiden is verre van duidelijk. Aanvankelijk werd aangekondigd dat deze werkgele-

genheidsconferentie een gemeenschappelijk initiatief ging worden van de minister van Werk Dermagne en minister van Pensioenen Lalieux, waardoor het ook wat de aanloop zou worden voor de pensioenhervorming die Lalieux volgens het regeerakkoord moet uitwerken. Die idee werd intussen verlaten. Lalieux volgt haar eigen weg.”

## Pensioenhervorming op til

“De minister van Pensioenen Lalieux wil in drie fases werken. Op korte termijn wil ze knopen doorhakken rond de overgangsuitkering voor jonge weduwen en weduwnaars. Op het Beheerscomité van de Federale Pensioendienst ligt een voorstel om de periode te verlengen. Dat betekent de facto dat die mensen langer op een pensioenuitkering blijven vooraleer over te gaan naar een werkloosheidsuitkering, inclusief activering.

In een tweede fase wil ze vier dossiers realiseren: deeltijds pensioen, pensioenbonus, gelijkschakeling van de voorwaarden voor vervroegd pensioen en tot slot de aanpassing van de toegangsvoorwaarden voor het minimumpensioen. Wat dat laatste betreft gaf Open Vld-voorzitter Lachaert alvast een schot voor de boeg. Hij verwees naar het regeerakkoord om er een voorwaarde van effectieve tewerkstelling aan te verbinden en lanceerde het voorstel voor twintig jaar effectieve tewerkstelling. Wat onmiddellijk nervositeit gaf binnen de regering.

Die vijf dossiers staan los van de derde fase: de heropstart van het werk van het Nationale Pensioencomité, waarbij Lalieux drie dossiers op tafel legt: de verbetering van de vervangingsratio, de veralgemening van de tweede pensioenpijler en de gezinsdimensie. Bij dat laatste gaat het dan over de toekomst van de afgeleide rechten (gezin-

*De komende maanden volgt een debat over de pensioenhervorming.*



spensioen, echtscheidingspensioen en overlevingspensioen), waarbij ze wil vertrekken van het eerdere rapport van de Commissie voor de Pensioenhervorming. Lalieux ziet dat Pensioencomité echter niet meer als een tripartiet orgaan, maar als een zaak van de sociale partners. Al is daar nog geen consensus over binnen de regering. Vooral de liberalen willen mee aan zet zijn. Met ook nog de vraag waar de overheidspensioenen gaan worden besproken. Werkgeversorganisatie VBO wil het daarover zeker hebben. Terwijl de vakbonden willen dat de overheidspensioenen tussen overheid en vakbonden worden besproken. Weet dat de middenstand totaal niet zinnens is om hun pensioenproblematiek met de vakbonden te bespreken.

Voor beide discussies (werkgelegenheidsconferentie en pensioenhervorming) willen liberalen en werkgevers in koor, met steun van rechtse opiniemakers, er vooral een debat over langer werken van maken.”

### Toekomst sociale zekerheid

“Dat brengt ons bij het globale debat over de toekomst van de sociale zekerheid. Er is het deeldebat over de financiering van de sociale zekerheid, dat moet heropstarten. Dat gebeurt in het Beheerscomité van de Sociale Zekerheid. Vraag is ook hoe de minister van Sociale Zaken Vandenbroucke de vage afspraken in het regeerakkoord over de ‘modernisering van de sociale zekerheid’ wil concretiseren. Voorlopig gaf hij nog geen teken, wellicht ook omdat hij de handen vol heeft met de COVID-19-crisis.”

### Fiscale hervorming

“Dan is er nog de fiscale hervorming, die minister van Financiën Van Peteghem voorbereidt. Binnen de



© Shutterstock

*Over de vergroening van de vervoersfiscaliteit is er al een akkoord binnen de regering. Het is nu uitkijken naar wat minister van Financiën Van Peteghem op tafel zal leggen voor de hervorming van de personenbelasting.*

regering is er al een akkoord over de vergroening van de vervoersfiscaliteit. We gaven daarover in juli een consensueel advies via de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad (zie Vakbeweging 948). Het is nu vooral uitkijken naar wat Van Peteghem inzake de hervorming van de personenbelasting op tafel zal leggen, al dan niet voortbouwend op de voorstellen van de Hoge Raad voor Financiën. Die gaf belangrijke signalen wat betreft de ontsporingen in de fiscaliteit op de tweede woonst, de

auteursrechten en de sporters. Maar hoeveel politieke marge gaat Van Peteghem krijgen? Het dwingt het ACV om een eigen fiscale strategie te ontwikkelen om te wegen op de besluitvorming. Ook om te vermijden dat een nieuwe budgettaire sanering opnieuw eenzijdig synoniem is voor een besparing op de uitgaven. Die saneringsoefening ligt vandaag nog niet voor. Europa is inmiddels wijzer en beseft dat dit het prille herstel gaat fnuiken. Maar vanaf 2023 is die clementie wellicht weg.”

### Economisch herstel

“Belangrijk is dat Europa in juni aan België een goed rapport gaf voor zijn plan voor herstel en veerkracht, zodat dit nu kan uitgevoerd worden. Al is nu, zeker voor Wallonië, de vraag of men dit kan bijsturen in functie van de overstromingsrampen, die ook zeer veel investeringen vergen. Erg concreet is dat nog niet. In elk geval is een boost te verwachten vanuit een nieuwe golf van investeringen. En dat

“De liberalen en werkgevers willen, met steun van rechtse opiniemakers, van de werkgelegenheidsconferentie en de pensioenhervorming vooral een debat maken over langer werken.”



© Shutterstock

Voorop in het Europese sociaaleconomische debat staat het dossier van het Europees minimumloon.

bovenop de spontane boost naarmate we uit het COVID-19-dal klimmen. Samen met de investeringsgolf in andere Europese landen, waar België zijn deel van meepikt. En met het bijzonder ambitieuze beleid van Biden in de Verenigde Staten (met massale extra investeringen in de renovatie van wegen en bruggen, transport, snel internet, strijd tegen de klimaatverandering, ...). Het debat verlegt zich nu weer: vraag genoeg, maar wat als het aanbod niet kan volgen? Als de arbeidskrachten, de onderdelen, de grondstoffen er niet zijn? Die problemen zien we nu sector per sector opduiken. Met de chipproblematiek van de autonijverheid als uitschieter. Waarbij het onevenwicht van vraag en aanbod ook het risico op inflatie aanjaagt. Op zich geen probleem. Zelfs de centrale banken panikerden niet. Die wilden graag 2% als aandrijving van de economie. Maar met onze automatische indexering krijgt je dan snel nieuw gestook tegen de index.”

### Internationale uitdagingen

“Internationaal had ik het al over de Klimaatop in Glasgow. Maar er zijn

“Het ACV moet een eigen fiscale strategie ontwikkelen om te wegen op de besluitvorming. Ook om te vermijden dat een nieuwe budgettaire sanering opnieuw eenzijdig synoniem is voor een besparing op de uitgaven.”

naast de klimaatverandering heel wat andere uitdagingen die aantonen hoe verweven de wereld is en hoe belangrijk het is om te blijven investeren in mondiale en Europese actie.

Dit najaar – van 25 november tot 10 december – zijn er nog twee digitale debatten van de Internationale Arbeidsconferentie van 2021: een over permanente vorming en een over de ongelijkheden in de wereld. Met opnieuw actieve participatie van het ACV. In november 2022 volgt het con-

gres van het IVV (de internationale vakbondskoepel). Dat bereiden we dit werkjaar goed voor. Al valt te vrezen dat dit sterk wordt verstoord door het gemanoeuvree over het voorzitterschap, nu Sharan Burrow de fakkel doorgeeft.

Europees is het de vraag of in het kielzog van de enthousiasmerende Sociale Top van Porto van mei eindelijk ook werk wordt gemaakt van de extra rechten voor werknemers. Met voorop het Europese minimumloon. Maar ook veel andere dossiers waar verwachtingen zijn gewekt: van de bescherming van platformwerkers tot de individuele leerrekeningen. Veel zal worden bepaald door hoe de kaarten worden geschud in de buurlanden. In Duitsland stopt het tijdperk-Merkel, met bondsverkiezingen op 26 september. In Frankrijk valt de eerste ronde van de presidentsverkiezingen op 10 april 2022. Nederland had in het voorjaar verkiezingen, maar heeft nog steeds geen regering. Voor Europa en ook voor ons is al even belangrijk de uitslag van de tussentijdse verkiezingen (midterms) in de Verenigde Staten op 8 november 2022, waar het hele Huis van Afgevaardigden moet herverkozen worden, samen met ongeveer 1/3 van de Senaat. Met een serieus risico dat Biden zal verzwakken, zoals dit ook onder Obama gebeurde.”

### Regionale congressen

“En dit zijn nog maar een paar van de uitdagingen waar we de komende maanden voor staan, bovenop alle interne uitdagingen. In het voorjaar van 2022 zijn er bijvoorbeeld ook de regionale ACV-congressen. Werk op de plank dus dit werkjaar...”

| Chris Serroyen |

# Sociaal akkoord 2021-2022 in uitvoering

**Op 22 juni zette de Algemene Raad het licht op groen voor het sociaal akkoord 2021-2022 dat tevoren binnen de Groep van 10 was onderhandeld. Bij de andere sociale partners gebeurde dat eveneens. Waarna het werk echter nog moest beginnen om dat om te zetten in wetgeving en cao's.**

## Zenuwoorlog in de NAR

Het werd alsnog een zenuwoorlog in de Nationale Arbeidsraad (NAR) om dat voor het zomerverlof rond te krijgen, zowel voor de cao's als voor eenparige adviezen aan de regering. Ook omdat de werkgevers de cao's maar wilden tekenen na een hard engagement van de regering dat de werkgevers via wetgeving ook volledige genoegdoening zouden krijgen voor hun deel van het compromis. Maar op 15 juli geraakte het uiteindelijk rond.

Ter herinnering: dat akkoord is geen interprofessioneel akkoord (IPA), want de loonnorm voor de cao-onderhandelingen ontbrak. Met de dwangbuis van amper 0,4% die de Loonnormwet had aangesnoerd voor 2021-2022 was een akkoord daarover onmogelijk en kwam het dus de regering toe het kader voor de loononderhandelingen vast te leggen. Zoals de regering uiteindelijk ook de verhoging van de sociale uitkeringen in het kader van de welvaartsvastheid voor 2021-2022 moest trancheren. De werkgevers bleven dat immers koppelen aan de loonnorm, terwijl de vakbonden dat dossier deze keer absoluut uit de IPA-onderhandelingen wilden houden. Waardoor een afsprakenkader in de Groep van 10 overbleef voor slechts vijf dossiers: minimumloon, harmonisering aanvullende pensioenen, flexibiliteit, eindloopbaan en verlenging van tijdelijke maatregelen. De details vond je uitgebreid in Vakbeweging nr.948. Waar staan we vandaag?

## In het verzet tegen de loonnorm(wet)

In vorige Vakbeweging beschreven we in detail wat de regering precies van plan was, met als kern de petieterige loonnorm van 0,4%, in bedrijven met goede resultaten dit jaar eventueel aan te vullen met een coronapremie (tot 500 euro op jaarbasis). Al die details staan intussen ook in het Staatsblad, zonder echt nieuwe elementen. Belangrijk is wel dat zowel premier De Croo als minister van Werk en Economie Dermagne in het Parlement uitdrukkelijk hebben aangegeven zich niet te willen moeien met de vraag wat een bedrijf is met goede resultaten. Dat komt de sociale partners toe. Juridisch is er geen beletsel om voor alle bedrijven van de sector een coronapremie te onderhandelen. Al zal dit niet evident zijn naar de werkgevers. In de sector van de verhuisondernemingen is dat inmiddels al wel gelukt, bovenop een bruto verhoging van 0,4%. Wat we absoluut niet wensen is dat die coronapremie in de plaats komt van dergelijke bruto verhogingen, want in een aantal sectoren en bedrijven gaan de werkgevers het ongetwijfeld zo proberen te spelen.

Tegelijk blijven we in verzet gaan tegen de loonnorm. En dus tegen de Loonnormwet, want de vermaledijde loonnorm van 0,4% vloeit er automatisch uit voort. We trekken de komende weken met onze grieventrommel, maar ook met concrete voorstellen, naar de politici van alle democratische partijen. We legden samen met de andere vakbonden klacht neer bij de Internationale Arbeidsorganisatie. We bekijken ook wat het meest effectief is aan juridische procedures op nationaal en Europees vlak, zonder in de val te trappen van zeer langdurige procedures die voor parlement en regering alleen maar een alibi zijn om de kat uit de boom te kijken. We blijven de wet ook bestoken via de media. En we gaan vanaf half september de boer op met een pamflet (zie afbeelding).



**Loonnormwet =**

**Meten met slechte thermometer**

**ACV wil vrij onderhandelen over waardige lonen en blijft actie voeren tot deze oneerlijke loonnormwet weg is.**

[www.hetacv.be/loonnormwet](http://www.hetacv.be/loonnormwet)  
#werknemersverdienerespect



*De eerste stap van de verhoging van het minimumloon, met 76,28 euro bruto, is voorzien voor 1 april 2022.*

### Welvaartsvastheid op wieltjes

De uitvoering van dat nieuwe pakket liep op wieltjes. Met vanaf 1 juli tal van verbeteringen, waaronder nieuwe verhogingen boven index van de minima in de sociale zekerheid en de bijstand. Door de versnelling van de inflatie komt daar in september trouwens een indexering met 2% van alle sociale uitkeringen bij. Dat is van maart 2020 geleden.

### Eindeloopbaan: sectoren aan zet

In de NAR werden een pak cao's getekend in uitvoering van het kaderakkoord, zowel voor de afwijkende SWT-stelsels als voor de landingsbanen vanaf 55 jaar. Deels kunnen die maar in werking treden mits sectorale intekening. We trachten dat in zoveel mogelijk sectoren zo snel als mogelijk rond te krijgen. De sectoren moeten ook intekenen op het nieuwe kader voor de vrijstelling van beschikbaarheid, behalve voor de vrijstelling bij medisch SWT vanaf 58 jaar. Voor alle SWT-stelsels vanaf 60 jaar kan onder die voorwaarde vrijstelling worden gevraagd vanaf 62 jaar of bij een beroepsverleden van 42 jaar. Voor dat laatste moet de regering nog wel het koninklijk besluit aanpassen. Wat voor bedrijven zonder werkend paritair comité? Dat wordt opgevangen door de cao's van de NAR. Nieuw is dat het niet

alleen gaat over organisaties zonder paritair comité (zoals de vakbonden), maar ook over sectoren waar het paritair comité niet of nog niet werkzaam is.

### Flexibiliteit al vanaf 1 juli

De afspraak inzake de economische werkloosheid voor bedienden (verlenging van cao nr. 148 van de NAR) kon eigenhandig worden geregeld door de sociale partners. Die verlenging loopt tot 30 juni 2023. De rest moest echter van de regering komen, wat zijn tijd vergt. De werkgevers vroegen en bewaken de garantie vanuit de regering dat de nieuwe wetgeving inzake overuren sowieso zou terugwerken naar 1 juli 2021 en dus zo al kon worden toegepast door de bedrijven, in afwachting van de publicatie van de wetten. Specifiek voor de 120 vrijwillige overuren zonder overloontoeslag en inhaalrust vroeg en bekwam het ACV de garantie dat er een nieuwe, voorafgaande toestemming op papier moet zijn van de werknemer. Het gaat niet op dat de werkgever zwaait met een eerdere toestemming voor overuren, als niet duidelijk is dat die ook betrekking heeft op overuren zonder overloontoeslag en inhaalrust. Alleen in de essentiële sectoren waren dergelijke overuren al wel mogelijk en kan verwezen worden naar een toestemming van de laatste zes maanden.

### Minimumloon naar 1.734 euro

De eerste stap van de verhoging van het minimumloon, met 76,28 euro bruto, is pas voorzien voor 1 april 2022. Maar ook dat moest reeds in juli in de NAR zijn beslag krijgen door een aanpassing van de cao nr. 43, met in één adem harde afspraken over elk van de drie stappen. Dus ook die van 1 april 2024 en 1 april 2026. Omdat de Parti Socialiste de loonnorm maar wilde aanvaarden als er zekerheid was over het hogere minimumloon. De werkgevers eisten dan weer tegelijk onmiddellijke duidelijkheid over de tussenkomst van de overheid in de loonkostverhoging. In zeven haasten moest dus een compensatiemechanisme worden uitgedokterd. Dat werd uiteindelijk een bijkomende verlaging van patronale bijdragen, toegespitst op zeer lage lonen. Vandaag kennen we al een vermindering voor lonen beneden de 3.160,30 bruto per maand, de zogenaamde 'lageloonvermindering'. Daar wordt vanaf 1 april 2022 een "zeerlageloonvermindering" bijgestoken, beperkt tot brutolonen beneden de 1.850 euro/maand. Die is het hoogst voor een werknemer aan het minimumloon en wordt dan geleidelijk verlaagd voor een loon boven het minimumloon, om nul te worden vanaf 1.850 euro. Voor de werkgevers van de non-profit en van de beschutte werkplaatsen (de zgn. categorie 2 en 3) werd vastgesteld



dat dit, anders dan voor de profit (categorie 1), niet volledig volstaat om de loonkoststijging te compenseren. Daarom werd de regering gevraagd nog een klein extra budget opzij te zetten voor een aanvullende compensatie voor categorie 2 en 3. Dat dient de komende maanden nog verder te worden gepreciseerd.

Werknemers beneden de 18 jaar en jobstudenten blijven terugvallen op cao nr. 50 van de NAR als de sector geen eigen regeling heeft. Die voorziet lagere minima in de vorm van een percentage van het minimum van de cao nr. 43. In het kaderakkoord was echter afgesproken dat de verbetering van de cao nr. 43 niet zou doorwerken in de cao nr. 50. De percentages werden daartoe aangepast. Die ontkoppeling blijft wel beperkt tot de eerste stap van de verhoging van het minimumloon op 1 april 2022. Bij de volgende stappen, die van 2024 en 2026, gaan de minima van cao nr. 50 opnieuw mee omhoog.

Tegen 1 april komen we hier wel op terug in Vakbeweging, met alle details. Tegen dan zijn hopelijk ook alle sectorcao's aangepast, voor zover nodig.

### **Verbetering voor alle laagbetaalden**

De verhoging van het interprofessionele minimumloon betekent dat ook de sociale werkbonus (verlaging van de RSZ-bijdragen van de werknemers met een laag loon) automatisch verhoogt. Daar genieten alle werknemers met een maandloon beneden de 2.611,78 euro bruto (op voltijdse basis) van. De fiscale werkbonus (die normaal 33,14% bedraagt van de sociale werkbonus) gaat mee omhoog. Daarvoor moet niks speciaal meer gebeuren. Tenzij nog het maximumbedrag van de fiscale werkbonus aanpassen tegen 1 april 2022, want anders krijgen de laagstbetaald-

den niet de volle 33,14%. Werkgevers en nadien regering gingen akkoord met die correctie.

Die sociale en fiscale werkbonus zullen op 1 april 2024 en 1 april 2026 ook opnieuw worden opgetrokken om te garanderen dat die samen met de verhogingen van het minimumloon telkens 50 euro netto opleveren voor een werknemer aan het minimumloon, zoals afgesproken in het kaderakkoord. Al wordt de ruimte gelaten voor de regering om in het kader van de aangekondigde fiscale hervorming met een gelijkwaardig alternatief te komen.

### **Harmonisering aanvullende pensioenen: vertraging en standstill**

De afspraak om meer tijd te nemen voor de harmonisering werd in een advies aan de regering omgezet, inclusief de vraag aan de regering om dat traject niet te verstoren door de wetgeving na de aanpassing van de wetgeving, niet telkens opnieuw te herzien, de zgn. standstill. Dat wordt begeleid met een aanbeveling van de NAR aan de cao-onderhandelaars De afspraak onder sociale partners om in 2023-2028 in elke cao-ronde telkens minstens 0,1% van de loonmarge te besteden aan de harmonisering werd dan weer omgezet in een cao van de NAR. Er werd bevestigd dat die afspraak zowel geldt voor gewone pensioenplannen als voor de sociale pensioenplannen. Voor sociale pensioenplannen blijft behouden dat sectoren altijd meer mogen doen dan de 0,1% zonder dat dit moet worden aangerekend op de loonnorm.

### **Meer tijd voor risicogroepen**

Bleef de kwestie van de verlenging van de tijdelijke onderdelen van het vorige sociaal akkoord. Het gaat dan in het bijzonder over de inspanningen naar

de risicogroepen. Ook dat staat nu allemaal in de steigers. Al was het voor een van de onderdelen kort dag. De nieuwe cao's voor de risicogroepen moeten normaal worden neergelegd tegen 1 oktober. Wegens de late start van de sectoronderhandelingen vroeg de NAR in zijn advies voor dit jaar uitstel tot 31 december, waarop de regering ook zal ingaan.

Belangrijkst is dat onze cao-onderhandelaars in sectoren en bedrijven vanaf juli eindelijk aan het werk konden gaan. Ook al moet de formele registratie en algemeenverbindendverklaring van de cao's nog volgen en moeten parlement en regering nog wel wat wetten en KB's goedkeuren. Maar het kader is duidelijk, details daargelaten. Het heeft lang genoeg aangesleept, niet?

| Chris Serroyen |

*De verhoging van het interprofessionele minimumloon betekent dat ook de sociale werkbonus automatisch verhoogt. Daar genieten laagbetaalde werknemers van.*



© Shutterstock



*Er staat een voorontwerp van wet klaar voor klein verlet voor werknemers die hun minderjarige kinderen begeleiden naar het vaccinatiecentrum.*

## COVID-19: wordt vervolgd

**De vaccinatie blijft goed vooruitgaan. Op de intensieve zorg blijven de zaken grotelijks onder controle. De versoepelingen van het zomerplan van het Overlegcomité, de heerschappij van de deltavariant en de terugkeer van de internationale reizigers hebben vooralsnog niet de gevreesde opstoot gegeven. Zodat verder kan worden gegaan met de versoepelingen. Met nog wel de rem op in Brussel. Wat volgt?**

### Vaccinatie verplicht?

Ook in België zitten we inmiddels in een debat over verplichte vaccinatie tegen COVID-19 of niet. Dat is voorlopig toegespitst op de zorg. De regering heeft de sociale partners gevraagd om daarover advies te geven tegen eind september. Samen met de betrokken centrales heeft het ACV in juli te kennen gegeven het debat met open vizier te willen voeren, er echter aan toevoegend dat sensibilisering en informatie prioritair blijven. Dat overleg gebeurt eerst en vooral in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. Dat hangt ook samen met de wens van veel werkgevers te weten wie van het personeel al is gevaccineerd, versus het recht op privacy van werknemers.

Inmiddels werd het debat ook in andere sectoren aangetrokken. De keuzes voor de zorgsector zullen daar ongetwijfeld hun weerslag op hebben. Wordt vervolgd.

### Klein verlet voor vaccinatie van de kinderen?

De versnelling in de vaccinatie maakt dat ook werd begonnen met de min-18-jarigen. Waardoor nu de vraag voorligt of het prikverlof voor werknemers kan worden uitgebreid voor de begeleiding van minderjarigen naar het vaccinatiecentrum. Minister van Werk Dermagne heeft daartoe inmiddels een voorontwerp van wet klaargezet, voor advies door de Nationale Arbeidsraad (NAR). Het blijft beperkt tot minderja-

rige kinderen die met de werknemer samenwonen. Per prik zou slechts één werknemer het recht op klein verlet kunnen uitoefenen. Wordt vervolgd.

### Doorstart voor het telewerk?

Voor Vlaanderen en Wallonië werd de “sterke aanbeveling” om in de mate van het mogelijke te telewerken geschrapt. Voor Brussel werd ze voorlopig tot eind september aangehouden. Heel wat werkgevers en/of werknemers kregen echter de smaak te pakken, zodat de vraag er nu is naar meer structurele regelingen. Ook vanuit het Overlegcomité. Mee aangejaagd door de druk van bedrijven om kantoorruimte te besparen. Het ACV wil dat overleg op bedrijfsvlak goed omkaderen bij cao. Te beginnen met een aangepaste cao van de NAR. Terwijl uit alles blijkt dat de werkgevers het in dit stadium allemaal liever eigenhandig willen regelen op bedrijfsvlak, desnoods ook zonder veel inspraak van de werknemers. Voorlopig hebben in de NAR

alleen een aantal hoorzittingen met experts kunnen plaatvinden. Met nu de vraag of de werkgevers ook echt tot overleg willen komen. Wordt vervolgd.

### **Generieke gids overboord?**

Bij het begin van de COVID-19-crisis zagen de werkgevers in dat je de werknemers niet naar de bedrijven en de werven zou krijgen zonder goeie afspraken over de bescherming tegen besmetting. Het leidde vrij snel tot een interprofessionele handleiding, de zogenaamde generieke gids. Aangevuld met protocollen voor een rist sectoren. Bij ministerieel besluit werden de werkgevers verplicht er zich naar te gedragen. Vooralsnog wordt die formele verplichting aangehouden. Terwijl de werkgeversorganisatie nu te kennen geven verregaande versoepelingen te willen doorvoeren binnen die generieke gids. De vakbonden pleiten echter voor meer voorzichtigheid. Er is nog teveel onzekerheid. Het overleg daarover loopt binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. Wordt vervolgd.

### **Gedaan met de coronawerkloosheid?**

De coronawerkloosheid werd verlengd tot eind september. Kennelijk met het vaste voornemen vanuit de regering dat dit de laatste verlenging was. Met hoogstens nog wat soelaas voor die paar sectoren die zwaar getroffen blijven. Al werd dit nog wat open gelaten, ook voor verder overleg in de NAR onder sociale partners. De werkgevers wilden liever zo lang mogelijk op coronawerkloosheid blijven, omdat dit voor hen een zeer soepel en zeer goedkoop systeem is. Het dagsupplement wordt immers door de RVA betaald en gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie was voor 2021 nog altijd niet voorzien. De werkgevers leken te berusten in het voornemen van de regering om vanaf 1

oktober te schakelen naar de economische werkloosheid. Al wilden ze wel een zo soepel mogelijk systeem, met zo weinig mogelijk kost voor de werkgevers. In de NAR geraakten vakbonden en werkgevers daar in juli niet uit. Omdat de werkgevers nog geen mandaat hadden om eindelijk ook voor 2021 de gelijkstelling van de coronawerkloosheid voor de jaarlijkse vakantie te regelen. Afspraak was wel eieren trachten te breken in de eerste helft van september.

Door dat over de zomer te tillen, kwam er ook een dimensie bij: de overmacht door de overstromingen. Tot 30 september kunnen die tijdelijk werklozen ook terugvallen op de coronawerkloosheid, met het verbeterde statuut. Maar ook voor hen dan met een dubbele vraag: wat met de gelijkstelling voor jaarlijkse vakantie?; en wat na 30 september?

De regering zat inmiddels echter ook niet stil. Kennelijk liggen nu wel voorstellen voor om de coronawerkloosheid nog een tijd aan te houden. Al dan niet selectief. Samen met een verlenging van het verbeterde overbruggingsrecht voor zelfstandigen. Het is nog niet duidelijk of de regering zelf gaat trancheren of dit nog even overlaat aan de sociale partners. Al is het wel kort dag. 1 oktober nadert snel. Wordt vervolgd.

### **Gedaan met de coronasteun?**

Dezelfde vragen stellen zich uiteraard ook voor alle economische steunmaatregelen voor de bedrijven, niet enkel federaal, maar ook regionaal. Vlaanderen lijkt voornemens de steun versneld af te bouwen. Niet in het minst omdat ook veel misbruik door bedrijven werd vastgesteld. Voor de andere regio's en voor de federale steun is daar vooralsnog niet veel debat over. In elk geval wordt het tijd

om knopen door te hakken over de sociale begeleiding die gaat nodig zijn voor bedrijven die moeten herstructureren of overstag gaan na het opdrogen van de steun. SWT vanaf 60 jaar en landingsbanen vanaf 55 jaar, dat is al geregeld via het sociaal akkoord (zie blz. 7-9). Maar we willen, zoals we dat in 2020 hadden, bovenop de mogelijkheden van economische werkloosheid, ook steun aan formules van arbeidstijdverkorting en tijdskrediet om naakte ontslagen te vermijden. Ook daar zijn we nog niet uit geraakt onder sociale partners. Ook dat is te hernemen in september, al dan niet op basis van een voorstel van de regering. Wordt dus ook vervolgd.

### **Herstelbeleid in de steigers?**

Al van begin 2021 zit de regering te broeden op een beleid voor het herstel na de coronacrisis. Prioritair was uiteraard de voorbereiding van het plan voor herstel en veerkracht, met het oog op Europese cofinanciering. Maar voor het overige werd de discussie grotelijks vooruitgeschoven. Tot frustratie van de werkgevers die daardoor geen kant op konden met al hun vragen tot flexibilisering en deregulering onder het mom van herstelbeleid. Nu de zomervakantie achter de rug ligt, is het debat daarover binnen de federale regering heropgestart. Met overigens ook een nieuwe dimensie: de toenemende krapte op de arbeidsmarkt in een aantal sectoren. Het heeft geen zin investeringen en werkgelegenheid aan te wakkeren als de nieuwe arbeidsposten niet bezet geraken. Dat kreeg heel wat aandacht op de eerste Werkgelegenheidsconferentie van Dermagne. Die nam een einde net toen dit naar de drukker ging. Meer daarover in volgende Vakbeweging. Met ook meer nieuws over het vervolg binnen de regering.

| Chris Serroyen |

# Het rijk der vrijheid op het werk?

## *Nog even niet ... en daar zijn goede redenen voor*

**In het publieke leven lijkt het alsof de COVID-19-pandemie zo goed als voorbij is. De laatste maanden werden in verschillende stappen verregaande versoepelingen doorgevoerd in de coronamaatregelen. Het sociale leven kan zowat zijn gewone gang gaan, maar op het werk zijn nog strenge regels van kracht. Het ACV vindt dit een goede zaak. Versoepelingen op het werk zullen ook komen, maar dat gebeurt best niet te snel en goed doordacht. Een nieuwe opflakking van de pandemie moet absoluut worden vermeden.**

We begrijpen dat het soms moeilijk te vatten is dat er zo'n grote verschillen zijn tussen de regels op het werk en die in het publieke leven. Maar er zijn goede redenen om deze strengere regels op het werk nog even aan te houden. De cijfers over het aantal besmettingen en ziekenhuisopnames vertonen weer een stijgende trend. Een belangrijke oorzaak hiervan is de nog onvolledige vaccinatiegraad. Brussel komt elke dag in het nieuws, maar het probleem is ruimer. Enkele grote steden, maar ook sommige buitengebieden in zowel Vlaanderen als Wallonië scoren minder goed op het vlak van vaccinatie. De gemiddelden vertellen dus niet alles. Meer en meer

wordt trouwens duidelijk dat ook gevaccineerden nog besmettingen kunnen doorgeven. Sommige virusvarianten zijn namelijk bijzonder besmettelijk. We willen ook de effecten van de terugkeer uit de vakantie en de start van het nieuwe schooljaar afwachten vooraleer de teugels op het werk te laten vieren. Je mag niet vergeten dat de werkgever de wettelijke plicht heeft de werknemers te beschermen tegen alle risico's aanwezig op de arbeidsplaats. Bovendien heb je als werknemer niet de vrije keuze om je naar het werk te begeven en je bloot te stellen aan een besmettingsrisico. Die keuze heb je wel in het sociale leven. We roepen daarom nogmaals op om op het

werk de maatregelen uit de generieke gids en de sectorprotocols strikt op te volgen. Zo kunnen we samen (hopelijk) een nieuwe besmettingsgolf voorkomen en vermijden we dat de versoepelingen teruggedraaid moeten worden.

### Laat je vaccineren!

Vaccinatie is de meeste efficiënte manier om de pandemie een halt toe te roepen. Vaccinatie vermijdt dat je bij een besmetting ernstig ziek wordt. Niet voor 100%, maar de verschillen in ziekenhuisopnames tussen gevaccineerden en niet-gevaccineerden spreken voor zich. Belangrijk is dus dat we mensen blijven informeren en motiveren om vrijwillig te kiezen voor vaccinatie.

Een verplichte vaccinatie is er momenteel niet. Het Overlegcomité heeft wel beslist om een vaccinatie te verplichten in de zorgsector. Maar hoe die verplichting er zal uitzien en wanneer die mogelijk wordt ingevoerd, wordt nog besproken tussen de vakbonden en werkgevers. Je werkgever kan je dus niet verplichten om je te laten vaccineren. Als hij vraagt naar je vaccinatie-status ben je niet verplicht om te antwoorden. Je kiest zelf of je je laat inenten of niet. Het ACV vindt sensibiliseren de beste weg. Je baas mag met je in gesprek gaan om het belang en de voordelen van vaccinatie te benadrukken en je doorverwijzen naar betrouwbare informatie over de vaccinatie, maar hij mag je niet onder druk zetten. Als je je niet kan laten vaccineren omwille van medische redenen, kan je overleggen met je arbeidsarts over de mogelijke risico's op het werk en eventueel aangepast werk vragen. Als je vaccinatie plaatsvindt tijdens de werkuren, weet dan dat je als werknemer recht hebt op vaccinatieverlof.



*Belangrijk is dat we mensen blijven informeren en motiveren om vrijwillig te kiezen voor vaccinatie.*

| Kris Van Eyck |



*Telewerk werkt, maar een keukenstoel is geen bureaustoel en de kat geen volwaardige collega. De Vlaamse overheid belooft innovatieve projecten die bijdragen aan de fysieke en mentale gezondheid van telewerkers. Maar je bedrijf of organisatie aan om een project in te dienen.*

## Projectoproep ‘Vitaal en gezond telewerken’ Vlaamse overheid zoekt en financiert innovatieve projecten

**Telewerk wérkt. We verliezen minder tijd door woon-werkverkeer, zijn vaak productiever en ons tijdschema is flexibeler. Maar er zijn ook valkuilen: een keukenstoel blijkt geen bureaustoel en de kat geen volwaardige collega. Hoe kan een bedrijf of organisatie bijdragen aan de fysieke en mentale gezondheid van telewerkers? De Vlaamse overheid, i.s.m. het Vlaams Instituut Gezond Leven vzw, zoekt én belooft de meest innovatieve projecten.**

### Meer tijd, minder spontaniteit

Nooit maakten zoveel mensen kennis met telewerk als tijdens de coronacrisis. En dat heeft zo zijn voordelen, blijkt uit een enquête van Attentia: 83% ervaart minder tijdverlies, we kunnen flexibeler plannen (66%) en zijn productiever (56%).

Maar er duiken onvermijdelijk ook valkuilen op, zowel fysiek als mentaal. De helft van de Vlamingen is uitgeput na een jaar intensief en permanent thuiswerk, volgens recente cijfers van IDEWE. Drie op de vier thuiswerkers ervaart minstens één ernstige psychosociale of fysieke klacht. Structuur en gewoontes vallen weg en niet iedereen heeft een geschikt thuiswerkbureau.

Bovendien missen we spontane praatjes met collega's – liefst zonder een scherm ertussen. Dat scherm 24/7 in

het gezichtsveld zorgt er tegelijkertijd voor dat we 's avonds al snel nog even doorwerken. Kortom: er liggen nog heel wat uitdagingen voor ons om telewerk op termijn gezonder en aangenaamer te maken.

### Gezocht: innovatieve projecten

Voor bedrijven of organisaties die deze uitdagingen willen aanpakken is er nu de projectoproep 'Vitaal en gezond telewerken'. De oproep richt zich naar alle Vlaamse bedrijven en organisaties met een innovatief idee voor een project dat de fysieke en mentale gezondheid van telewerkers bevordert. Tussen

6 juli en 30 september 2021 kunnen bedrijven en organisaties een projectvoorstel indienen. Het project loopt, na goedkeuring, van 1 december 2021 tot 31 december 2022.

### Telewerkbeleid ≠ Gezondheidsbeleid

Een gezondheidsbevorderend project is niet hetzelfde als het uitrollen van een telewerkbeleid. Deze projectoproep vraagt naar een innovatief project dat de gezondheid van telewerkers bevordert, én dat concreet gerealiseerd kan worden. Een goed werkend telewerkbeleid op ondernemings- of organisatieniveau is uiteraard ook aan te moedigen en hangt samen met een gezondheidsbeleid voor telewerkers, maar valt buiten de context van deze oproep.

| Caroline Hielegems |

#### Meer info?

Meer info over de projectoproep vind je op [www.gezondleven.be/projecten/projectoproeptelewerk](http://www.gezondleven.be/projecten/projectoproeptelewerk)

# Nieuw op 1 september



*De maximumduur van de onderbreking per persoon die mantelzorg nodig heeft werd uitgebreid.*

## Verlenging mantelzorgverlof

Sinds 1 september 2020 kan je als werknemer mantelzorgverlof (een vorm van thematisch verlof) aanvragen om doorlopend of regelmatig hulp en bijstand te verlenen aan een erkende zorgbehoevende persoon. Je kan je arbeidsovereenkomst volledig of gedeeltelijk schorsen. Als erkende mantelzorger heb je recht op een onderbrekingsuitkering ten laste van de RVA.

Voor aanvragen vanaf 1 september 2021 werd de maximumduur van de onderbreking per persoon die mantelzorg nodig heeft uitgebreid.

- Je kan voortaan een volledige schorsing van je arbeidsovereenkomst voor een periode van maximaal 3 maanden aan een stuk per zorgbehoevende persoon aanvragen. Tot 31 augustus was dat maximaal 1 maand per zorgbehoevende persoon. Die periode van 3 maanden kan per zorgbehoevende persoon ook worden opgesplitst in periodes van 1 maand.
- Wie voltijds werkt en zijn arbeidsovereenkomst deeltijds of met één vijfde wil schorsen om mantelzorg te verlenen, kan dat voor 6 maanden aan een stuk doen. Tot 31 augustus was dat maar voor 2 maanden per zorgbehoevende persoon. Die periode kan ook opgesplitst worden in 3 periodes van 2 maanden.

De maximumduur van 6 maanden volledige onderbreking of 12 maanden gedeeltelijke onderbreking (halftijds of 1/5) over de volledige loopbaan blijft onveranderd.

Check voor meer info de pagina over mantelzorgverlof op [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be).

## Enmalige verdubbeling Vlaams opleidingsverlof

Het Vlaams opleidingsverlof geeft je het recht om een erkende opleiding te volgen en met behoud van je loon afwezig te blijven van je werk. De werkgever kan ter compensatie van de loonkost een forfaitair bedrag terugbetaald krijgen. Het bedrag van het normale loon dat in aanmerking wordt genomen voor de terugbetaling van de uren ligt voor het schooljaar 2021-2022 op maximum 3.047 euro bruto.

Vanaf 1 september 2021 wordt dat opleidingsverlof eenmalig verdubbeld. Werk je in de privésector in Vlaanderen? Dan kan je uitzonderlijk 250 uur in plaats van 125 uur betaald verlof nemen om je bij te scholen. De verdubbeling kan enkel wanneer je werkgever zelf een opleiding voorstelt. Je kan dit schooljaar dus tot 125 uur afwezig zijn voor opleidingen die je zelf kiest en tot 125 uur voor opleidingen die je werkgever suggereert. Enkel opleidingen uit de Vlaamse opleidingsdatabank komen in aanmerking. De verdubbeling is een actie in het kader van het VESOC-akkoord en het relanceplan Alle Hens aan Dek.

Ontdek alles over het Vlaams Opleidingsverlof op [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be)

*Je kan in Vlaanderen uitzonderlijk 250 uur betaald verlof opnemen om je bij te scholen. De uitbreiding komt er voor opleidingen die je werkgever voorstelt.*





*Leraren komen sneller in aanmerking voor een vaste benoeming en dus meer werkzekerheid.*

## Onderwijs: regels voor vaste benoeming veranderen

Vanaf 1 september 2021 kan je al na 290 dagen zicht krijgen op een vaste benoeming, en na 360 dagen ook echt vastbenoemd worden. Dat kon voorheen pas na 690 dagen. Scholen zullen voortaan ook sneller vacantverklaringen uitschrijven.

Ook de evaluatieprocedure wordt aangepast. Beginnende leraren krijgen aan het einde van elk schooljaar een beoordeling. De evaluatie voor reeds vastbenoemde leraren wordt aangescherpt. Scholen zullen de evaluaties kunnen toespitsen op de personeelsleden die niet meer goed functioneren. Op basis van die evaluatie kan de directie veel sneller overgaan tot een persoonlijk coachingstraject van 120 dagen. Als zo'n coachingstraject twee keer zonder gevolg blijft en als de tekortkomingen blijven bestaan, dan kan een personeelslid ontslagen worden. Voor alle andere personeelsleden moet enkel nog een (informeel) functioneringsgesprek georganiseerd worden op regelmatige basis.

Hou de internetpagina's van COC ([www.hetacv.be/acv-coc](http://www.hetacv.be/acv-coc)) en COV ([www.hetacv.be/acv-cov](http://www.hetacv.be/acv-cov)) in de gaten voor dit en meer onderwijsnieuws.

## Wijziging lijst ecocheques

Lichtbronnen (lampen) moeten vanaf 1 september het vernieuwde Europese energielabel dragen. In maart werd het etiket met een nieuwe indeling al ingevoerd voor koelkasten, vaatwassers, wasmachines en tv's. Voortaan wordt ook voor lampen gebruik gemaakt van een nieuwe, strengere schaal van A tot G (van meest tot minst energie-efficiënt) ter vervanging van de achterhaalde indeling van A+++ tot D. Door die aanpassing moest de Nationale Arbeidsraad ook de lijst van producten en diensten die met ecocheques kun-

nen worden aangekocht herzien. De nieuwe lijst is van toepassing vanaf 1 september. De wijzigingen op een rijtje:

- Elektronische beeldschermen worden uitgebreid met een klasse E.
- De nieuwe schaal voor lichtbronnen wordt toegevoegd. Met ecocheques kan je lichtbronnen van klasse A, B, C of D aankopen met ecocheques. Ook lichtbronnen die vóór 1 september 2021 op de markt werden gebracht met het oude Europese energielabel A+ of A++ en die tot 28 februari 2023 verkocht mogen worden kan je nog met ecocheques aankopen.
- Om duurzaam tuinieren te stimuleren worden gewasbeschermingsmiddelen die niet beantwoorden aan de toepasselijke Europese verordeningen uitgesloten van de lijst.

Je vindt de volledige lijst met producten en diensten die je kan aankopen met ecocheques op [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)

| PVL |

*Omwille van het vernieuwde Europese energielabel werd de lijst van producten en diensten die met ecocheques kunnen worden aangekocht herzien.*





ACV-hoofdafgevaardigde Laurent Conzen wijst op de verwoestingen die de overstromingen van de Vesder in juli aanbrachten bij Kabelwerk Eupen, een van de grootste private werkgevers in de Oostkantons.

# Kabelwerk Eupen veert op na verwoestende overstromingen

**Met ongeveer 850 werknemers is Kabelwerk Eupen een van de grootste private werkgevers in de Duitstalige Gemeenschap. In juli vernietigden zware overstromingen een aanzienlijk deel van het naast de Vesder gelegen kabelbedrijf. “Het personeel was in shock maar aarzelde geen moment om de mouwen op te stropen toen de directie de heropbouw van de fabriek aankondigde.”, zegt ACV-hoofdafgevaardigde Laurent Conzen.**

Kabelwerk Eupen telt drie afdelingen: een kabelfabriek, een buizenfabriek en een schuimfabriek. Enkele weken na de overstromingen zijn de sporen van de verwoesting nog goed zichtbaar. Dat is niet verwonderlijk, op sommige plaatsen steeg het water met drie à vier meter. Laurent Conzen: “Muren scheurden doormidden als papier, machines van tonnen zwaar werden verplaatst door de kracht van het water en heel wat apparatuur kwam onder water te staan.”

## Overstelt met vragen

De ACV-hoofdafgevaardigde is bereikbaar en in de weer van 's morgen vroeg tot 's avonds laat: “Het is ontzettend druk. Werknemers zitten met tal van vragen over de heropbouw en de vergoedingen voor tijdelijke werkloos-

heid. Het personeel is bezorgd, maar is de directie ook heel dankbaar dat die zich heeft uitgesproken voor de wederopbouw. Met de ACV-delegatie proberen we de vele vragen van collega's zo goed mogelijk te beantwoorden. Zo riepen we een WhatsApp-groep in het leven om het personeel – ook zij die thuis zijn – regelmatig te informeren.”

## Indrukwekkende solidariteit

“Toen het vreselijke nieuws bekend raakte, kwamen veel werknemers meteen naar de fabriek, sommigen terwijl ze nog met vakantie waren. Onze werknemers identificeren zich heel erg met het bedrijf. Kabelwerk Eupen bestaat al meer dan 110 jaar en velen werken hier 40 à 45 jaar. Dat ons management er alles aan doet om de kabelfabriek en bijgevolg onze banen te redden,

draagt enorm bij aan dit solidariteitsgevoel. De eerste weken na de overstromingen ruimden we ongelofelijk veel materiaal op. Na die eerste ‘grote schoonmaak’ brengen we nu de schade in kaart en bekijken wat er nodig is voor de heropbouw.”

## Heropstart van de productie

“Eerste prioriteit is de heropstart van de productielijnen die het minst getroffen zijn door de overstromingen. Zo draaien sinds half augustus opnieuw negen van de tien machines in de buizenfabriek. In de kabelfabriek en de schuimfabriek moet de infrastructuur eerst hersteld worden voor de productie zal kunnen heropstarten. We herstellen op dit moment de machines die nodig zijn voor de productie van middenspanningskabels. Daar geven we voorrang aan, omdat we een heel grote bestelling hebben staan en onze klant niet teleur willen stellen. Een deel van de kabelvoorraden werd door de overstromingen weggespoeld of is onbruikbaar geworden door de modder en het vuil. Gelukkig is er ook nog een grote



voorraad die wel verkocht kan worden. Sommige kabels moeten daartoe opnieuw gewikkeld en schoongemaakt worden.”

### Werk van lange adem

In de hoge-frequentiehal (HF-hal) in de hoofdfabriek was de overstromingschade minder groot dan op andere plekken. Daarom wordt die eerst aangepakt. “We vervangen de machinelagers en demonteren en herstellen de door water beschadigde motoren en schakelkasten. Een enorme klus, die veel tijd kost. Aangezien in het hele bedrijf meer dan 150 machines staan, zal het maanden duren voor dit werk gedaan is. We hopen dat de productie hier in de HF-hal in oktober wordt hervat, maar het management is voorzichtig met zijn prognoses. En terecht, we zijn afhankelijk van heel wat factoren, zoals externe leveranciers. Ook kosten spelen een belangrijke rol. We zullen pas zicht krijgen op de exacte kostprijs tijdens de heropbouw. En het is maar de vraag hoeveel de verzekering zal betalen en in hoeverre Kabelwerk Eupen kan rekenen op overheidssteun. We hopen dat onze politici, in de eerste plaats Oliver Paasch, de minister-president van de Duitstalige Gemeenschap, en Willy Borsus, de Waalse minister van Economische Zaken, woord zullen houden.”

### Wilskracht en moed

“Tijdens de opruimingswerken was een derde van het personeel van de hoofdfabriek hier aan de slag”, vervolgt Conzen. “Die werken lopen op hun einde. Vooraleer de meeste werknemers opnieuw aan de slag kunnen, moeten de afdelingen opnieuw heropgebouwd worden. Dat kost tijd. Tot eind september staat een groot deel van het personeel daarom op tijdelijke werkloosheid. Ze ontvangen 70% van hun salaris. Daar wordt slechts 15%

“Dat ons management er alles aan doet om de fabriek en bijgevolg onze banen te redden, draagt enorm bij aan het solidariteitsgevoel.”

Laurent Conzen

bedrijfsvoorheffing van afgehouden. Bij de volgende belastingafrekening zullen ze dus extra moeten betalen. Daar waarschuwen we hen alvast voor. Dat is een bittere pil om te slikken. Zeker zij die niet enkel hier, maar ook privé te maken kregen met de desas-

treuze gevolgen van de overstromingen, zien zwarte sneeuw. We proberen werknemers die dubbel getroffen zijn zo goed mogelijk te helpen, onder meer door psychologische bijstand te verlenen. We vrezen echter dat werknemers die lang op tijdelijke werkloosheid staan, het bedrijf zullen verlaten.”

“Ondanks de vele uitdagingen is er hoop en een grote solidariteit. Deze kabelfabriek ligt zowel de werknemers als de directie na aan het hart. Als we allemaal samenwerken is veel mogelijk. We moeten optimistisch blijven. Met veel wilskracht en moed kunnen we deze uitzonderlijke crisis te boven komen”, besluit Laurent.

| Jochen Mettlen |

*De opruimingswerken lopen op hun einde. Vooraleer de meeste werknemers opnieuw aan de slag kunnen, moeten de afdelingen opnieuw heropgebouwd worden. Voorlopig staat een groot deel van het personeel daarom op tijdelijke werkloosheid.*





© Shutterstock

*Het Energiehandvestverdrag uit 1994 garandeert de bescherming van investeringen in fossiele brandstoffen. Dat botst met de noodzakelijke transitie naar een meer duurzame koolstofvrije economie.*

# Energieverdrag uit 1994 bedreigt onze klimaatdoelstellingen

**Terwijl vandaag de schade nog wordt opgemeten van de klimaatrampen die ons land teisterden over de zomer, roepen milieuactivisten aan het begin van het sociale werkjaar op om op straat te komen voor het klimaat. De vakbonden roepen mee op voor de nationale klimaatbetoging van 10 oktober, voor een beleid van transitie naar een meer duurzame koolstofvrije economie, weg van de fossiele brandstoffen die ons klimaat zoveel schade berokken. En voor een sociaal rechtvaardige transitie, waar de zwaarste lasten niet bij de kleinste inkomens terecht komen. De eisenbundel van de Klimaatcoalitie vermeldt ook dat er ‘een grondige hervorming moet komen van het Energiehandvestverdrag of dat werk moet worden gemaakt van een gecoördineerde strategie om het akkoord te verlaten’. Waarover gaat dit?**

## Verdrag sta-in-de-weg voor energietransitie

Het Energiehandvestverdrag dat dateert uit 1994 had in de dagen na de val van de Muur de doelstelling om de voorziening van West-Europa in fossiele energie (olie, gas...) vanuit de ex-Sovjet-Unie en het Oostblok veilig te stellen. De 53 lidstaten van het verdrag zijn grosso modo de EU en zijn meeste lidstaten, België inclusief, én de producerende landen van fossiele brandstoffen. Het gaat om grote economische belangen. In de EU wordt de fossiele energiesector op een geldwaarde van

344 miljard euro geschat, met drie vierde van dat totaalbedrag voor investeringen in infrastructuur, petroleum- en gasvelden en oliepijplijnen.

De belangrijkste bepalingen in het investeringsverdrag gaan over handel, productie en doorvoer van energiegroestoffen, maar ook over de regeling van geschillen. Het Energiehandvestverdrag voorziet in een parallel rechtssysteem dat investeerders toelaat een staat voor een arbitragepanel te dagen (Investor State Dispute Settlement ISDS)) wanneer zij zich benadeeld voelen door het

beleid van die staat. Zij beroepen zich op de garanties die het verdrag biedt aan investeringen in fossiele brandstoffen.

Bedrijven wenden die gegarandeerde bescherming van investeringen in fossiele brandstoffen aan om staten aan te klagen die een beleid voeren van energietransitie, weg van fossiele brandstoffen. Het meest recente voorbeeld is dat van Nederland dat na een stemming in het Nederlandse parlement eind 2019 de productie van elektriciteit op basis van steenkool uitfaast tegen 2030. Nederland kwam hierdoor onder vuur te liggen van de Duitse energiebedrijven RWE en UNIPER, die schadevergoedingen vragen van respectievelijk 1 en 1,4 miljard euro. Ook overheidssteun voor hernieuwbare energie kan door investeerders aangeklaagd worden voor de arbitragepanels, omdat dit een vorm van discriminatie zou zijn ten opzichte van investeerders in fossiele energie. Ook wetgeving voor milieunormen kan aangevochten worden. Nutsbedrijf

Vattenfall heeft in 2009 de Duitse staat voor een arbitragepanel gedaagd met een eis tot schadevergoeding van 1,4 miljard euro, omdat de Duitse overheid de milieunormen voor steenkoolcentrales had verstrengd. Het verdrag wordt ook gebruikt om sociale wetgeving in de strijd tegen energie-armoede aan te vechten. Dit was het geval in een zaak aanhangig gemaakt tegen Hongarije, dat de elektriciteitsrekening van zijn bevolking wilde verlagen.

Het Energiehandvestverdrag is het internationale investeringsakkoord dat aanleiding gaf tot de meeste arbitrages tussen investeerders en staten, tot op heden 136, voor een totaalbedrag van circa 60 miljard euro toegekende schadevergoedingen. Het gaat om publieke gelden uitgekeerd aan ondernemingen.

### Hervorming of gecoördineerde uitstap?

Het Energiehandvestverdrag is een verdrag uit vervlogen tijden, gesloten lang voor er sprake was van de fundamentele bocht die de wereld en de Europese Unie maakten, met het Klimaatakkoord van Parijs (2015) en de European Green Deal (2019) in de richting van energietransitie, weg van fossiele brandstoffen. Het berokkent nu heel wat schade aan staten die een beleid voor een duurzame koolstofarme economie en samenleving voeren.

De EU heeft sinds 2020 de onderhandelingen ingezet met de overige contracterende partijen voor een hervorming van het verdrag, met een uitfasering van de bescherming van de fossiele brandstoffen, in de eerste plaats van steenkool. Ondertussen zijn de onderhandelaars al aan de zesde onderhandelingsronde toe. De onderhandelingen over de herdefiniëring van welke energiebronnen juist bescherming behoeven lopen moeizaam. Weinig verrassend als we weten dat de EU aan de onderhandelingstafel zit met de pro-

“Bedrijven wenden de gegarandeerde bescherming van investeringen in fossiele brandstoffen aan om staten aan te klagen die een beleid voeren van energietransitie.”

Karin Debroey

ducerende landen van fossiele brandstoffen én dat de besluitvorming er met unanimititeit moet worden genomen... Er wordt ook helemaal niet onderhandeld over de hervorming van het geschillenmechanisme ISDS. Dit systeem is nochtans een aanslag op onze democratische instellingen, omdat er een rechtssysteem met twee snelheden wordt gecreëerd, met een geprivilegieerde rechtstoegang voor bedrijven, terwijl burgers, werknemers en gemeenschappen geen toegang hebben tot dit tribunaal in geval van schendingen van arbeidsrechten en milieunormen.

Een groeiende groep van lidstaten van de EU onder wie Frankrijk en Spanje zien de hervorming van het Energiehandvestverdrag niet meer als geloofwaardig en pleiten voor een gezamenlijke gecoördineerde uitstap uit het verdrag. Er is echter een bijkomend obstakel om uit het verdrag te treden, de zogenaamde ‘*sunset clause*’,

die inhoudt dat elke partij die uit het verdrag uittreedt toch nog voor 20 jaar aan zijn bepalingen wordt onderworpen. Om te vermijden dat de EU-lidstaten bij uittreding nog twee decennia lang te maken krijgen met rechtszaken van investeerders in fossiele brandstoffen tegen hun beleid voor energietransitie, zouden zij mits een gezamenlijke en gecoördineerde uitstap een tweede onderling Verlatingsakkoord kunnen afsluiten waarin bepaald wordt dat het ISDS-mechanisme geen rechtsgeldig instrument meer is voor actoren binnen de rechtsgebieden van de leden van het Verlatingsverdrag.

Terwijl Frankrijk binnen de EU het pleit voert voor een uitstap uit het verdrag, is België nog niet zo ver. Minister van Energie Tinne Van der Straeten wil nog kansen geven aan de onderhandelingen voor een hervorming. Voor het ACV en zijn bondgenoten in het Platform Duurzame en Rechtvaardige Handel (platform van vakbonden met ngo’s, mutualiteiten en de milieubeweging) is het duidelijk dat de hervorming tegemoet moet komen aan een oplossing van de beide fundamentele problemen, én bescherming fossiele brandstoffen én democratisch deficit. Indien die uitkomst niet kan bereikt worden met onderhandelingen voor een hervorming, is een gecoördineerde en gezamenlijke uitstap van de EU en België uit het verdrag aangewezen.

| Karin Debroey |

### Voer mee actie op 28 september

Op 28 september voert het Platform Duurzame en Rechtvaardige Handel een actie in Brussel voor een rechtvaardig en duurzaam energiebeleid weg van fossiele brandstoffen en voor een grondige hervorming van het Energiehandvestverdrag of een gecoördineerde strategie om het akkoord te verlaten? Afspraak om 10 uur in het Brusselse Warandepark. De actie vindt plaats aan de esplanade voor het gebouw van de Europese Raad aan het Schumanplein.



© Paul Corbeel

Foto van de megaklimaatmanifestatie die op 2 december 2018 75.000 mensen op de been bracht. Op 10 oktober wil de Klimaatcoalitie opnieuw een sterk signaal geven. Stip de datum aan in je agenda.

# BackToTheClimate

**Zondag 10 oktober vindt – als de coronasituatie het toelaat – een grote klimaatmars plaats in Brussel. De laatste grote klimaatmanifestatie bracht op 2 december 2018 75.000 mensen op de been en kreeg een vervolg met de beweging Youth for the climate en de schoolstakingen. De coronapandemie liet geen grote mobilisaties toe. Nu de gezondheidssituatie beter is, pikt de Klimaatcoalitie, waar het ACV deel van uitmaakt, de draad weer op. We zien elkaar op 10 oktober?**

Miljoenen mensen ondervinden de dramatische gevolgen van de klimaatverandering: droogte, overstromingen, extreme weersomstandigheden, gebrek aan voedsel of water... De catastrofale overstromingen in België en Duitsland hebben ons met de neus op de feiten gedrukt. Klimaatwetenschappers waarschuwen al lang dat de opwarming van de aarde niet meer dan 1,5°C mag bedragen. De mobilisaties van de afgelopen jaren hebben de klimaatcrisis bovenaan de politieke agenda geplaatst. Maar de overheden doen niet genoeg. Op 17 juni 2021 veroordeelde de Brusselse rechtbank van eerste aanleg de Belgische overheden voor hun nalatig klimaatbeleid. Het is tijd voor de politici om hun beloften om te zetten in ambitieuze(re) beleidsplannen en acties. De coronapandemie heeft meer dan ooit zichtbaar gemaakt dat alles

met elkaar verbonden is. Wat hier gebeurt heeft gevolgen elders en vice versa. Daarom richten we ons niet alleen op het klimaat, het hele systeem moet veranderen. Voor ons, voor toekomstige generaties, voor alle levende wezens. Van landbouwbeleid tot internationale handel, alles is van elkaar afhankelijk. Onze ministers en regeringen moeten daarom op alle vlakken samenwerken en samenhangende beslissingen nemen waarbij de duurzaamheid van de planeet steeds voorop staat.

### Op een kantelpunt

Aan de vooravond van een belangrijke EU-top en de klimaatconferentie van Glasgow (van 31 oktober tot 12 november) willen we een krachtig signaal geven. We zitten op een kantelpunt: laten we alles bij het oude of kiezen we

voor een wereld die solidair, duurzaam en eerlijk is. Als partnerorganisatie van de Klimaatcoalitie roepen we op voor de grote mobilisatie #BackToTheClimate. Noteer zondag 10 oktober met stip in je agenda en sensibiliseer je vrienden, familie en collega's. Hoe de actie er precies zal uitzien, hangt af van de geldende gezondheidsmaatregelen. Op basis van onze contacten met de politie en een evaluatie van de huidige coronasituatie ziet het er (voorlopig) naar uit dat de situatie gunstig genoeg zal zijn voor een grote klimaatmars in Brussel, die om 13.00 u. start bij het Brusselse Noordstation en eindigt in het Jubelpark. De verdere praktische modaliteiten lees je in de volgende Vakbeweging en op [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be). Meer achtergrondinfo vind je op [www.backtothecclimate.be](http://www.backtothecclimate.be). We kunnen op je rekenen?!

| François Sana, Fien Vandamme & Donatienne Coppieters |



Er werd een opening gemaakt om het akkoord over de veiligheid in kledingfabrieken in Bangladesh uit te breiden naar andere landen.

## Historisch akkoord over veiligheid kledingfabrieken

**Kledingmerken en vakbonden zijn het eens geraakt over een nieuw akkoord over gebouw- en brandveiligheid in kledingfabrieken. Het nieuwe akkoord geldt niet alleen voor de kledingfabrieken in Bangladesh, maar kan ook uitgebreid worden naar andere productielanden. Schone Kleren Campagne en achACT, de vertegenwoordigers van het internationale netwerk Clean Clothes Campaign in België, zijn verheugd over dit nieuwe akkoord.**

Het *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* is een baanbrekend initiatief dat tot stand kwam na de instorting van het Rana Plaza-complex waarbij 1.134 doden vielen. Sinds 2013 hebben bijna 200 bedrijven het akkoord dat de veiligheid van bijna 2 miljoen werknemers in Bangladesh drastisch heeft verbeterd ondertekend. Een paar dagen vóór het einde van het huidige Bangladesh Akkoord, zijn de merken en de vakbonden het eens geworden over een nieuwe internationale overeenkomst om de veiligheid van werknemers in de kledingindustrie te waarborgen. De nieuwe overeenkomst behoudt de belangrijkste elementen

van het Bangladesh Akkoord: de wettelijke afdwingbaarheid, onafhankelijk toezicht, de verplichting voor merken om de leveranciers voldoende te betalen om de veiligheid in de fabrieken te kunnen garanderen en het verbod om nog zaken te doen met fabrieken die weigeren de veiligheid te verbeteren. Ook andere belangrijke elementen, zoals het klachtenmechanisme en de doorgedreven transparantie, staan opnieuw in de tekst.

### Ruimer dan Bangladesh

“We zijn verheugd over het resultaat van de onderhandelingen en zullen er

alles aan doen om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk kledingmerken en -ketens die produceren in Bangladesh het nieuwe akkoord ondertekenen. We zullen ons ook richten tot de Belgische bedrijven”, zegt Sanna Abdessalem, coördinator van achACT. Een grote stap vooruit is dat de nieuwe overeenkomst ook uitbreiding mogelijk maakt naar andere landen waar het leven van kledingwerkers nog dagelijks op het spel staat. Sara Ceustermans, coördinator van de Schone Kleren Campagne: “De recente incidenten in kledingfabrieken in Marokko en Egypte tonen aan dat ook in andere productielanden snel moet worden opgetreden. Vakbonden en ngo's in Pakistan vragen al jaren maatregelen voor veiligere fabrieken. De veiligheid van de werknemers blijft een groot probleem in de mondiale kledingindustrie.”

| Jaklien Broekx |



Bedrijven moeten ook verantwoordelijkheid opnemen voor wat gebeurt in hun toeleveringsketens. Hoe vakbonden dat kunnen afdwingen onderzocht HIVA - KU Leuven.

# Ketenzorg: van loze beloften tot daadwerkelijk handelen

## 7 manieren om als vakbond de druk op te voeren

**Verplichte ketenzorg, zorgplicht, human rights due diligence of HRDD ... allemaal erg complexe termen om een heel simpel principe te beschrijven: bedrijven zijn niet alleen verantwoordelijk voor hun eigen activiteiten, maar moeten ook hun verantwoordelijkheid opnemen voor de mensenrechten, arbeidsrechten en het milieu in hun toeleveringsketens. Allemaal goed en wel, maar hoe kunnen wij als vakbond er mee voor zorgen dat bedrijven dit effectief doen? Om uit te zoeken hoe dit kan, deden we een beroep op het HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KU Leuven.**

### HRDD wablijft?

Bedrijven moeten mensenrechten, arbeidsrechten en het milieu respecteren, in België en in de rest van de wereld. Daarnaast moeten bedrijven risico's op schendingen in hun toeleveringsketens identificeren en maatregelen nemen om schendingen te voorkomen, verhelpen, herstellen waar nodig, en daarover transparant communiceren. Als een bedrijf T-shirts wil verkopen in België en die aankoopt bij

een leverancier in Bangladesh, dan moet het nagaan of deze daar gemaakt worden in veilige omstandigheden. Als dit niet het geval is, moet het maatregelen nemen om de situatie te veranderen en als zich een zwaar ongeval voordoet de slachtoffers vergoeden.

### Waarom is dit belangrijk voor ons als vakbond?

In onze geglobaliseerde economie worden de productieketens steeds

internationaler en ingewikkelder. Soms hebben wel duizenden werknemers vanuit verschillende hoeken van de wereld bijgedragen aan het tot stand komen van één product. Gezien de economie steeds internationaler wordt, wordt vakbondswerk dit ook. Het is nodig om als vakbonden de handen in elkaar te slaan en te bekijken hoe we de rechten van werknemers doorheen de hele keten kunnen versterken. Want als het respect voor de arbeidsrechten aan de andere kant van de wereld in gevaar komt, stijgt de druk op onze rechten ook. Verplichte ketenzorg is dan ook een prioriteit voor het ACV.

### 7 manieren om dit te bereiken

Prof. Huib Huyse van HIVA - KU Leuven ging na hoe vakbonden aan de slag kunnen met ketenzorg. Hij identificeerde 7 mechanismen aan de hand van concrete voorbeelden waarmee vakbonden kunnen afdwingen dat bedrijven de mensenrechten in hun ketens respecteren, naargelang het bedrijf wil meewerken of niet (zie kaderstuk op de volgende bladzijde).

### Belgische wet verplichte ketenzorg?

Jammer genoeg bestaat er in België voorlopig nog geen wet die ketenzorg verplicht voor alle bedrijven. Het ACV ijvert hier al jaren voor, en onlangs in april werd zo een wetsvoorstel neergelegd in het Belgisch Parlement. Nu hopen dat de parlementsleden op de groene knop duwen en het wetsvoorstel goedkeuren. 22 september wordt in het parlement een hoorzitting georganiseerd, waar het ACV ook zal spreken en zal pleiten voor een sterke wet!

## Als het bedrijf wil meewerken

Wanneer een bedrijf openstaat voor dialoog rond dit thema is het natuurlijk makkelijker om aan de slag te gaan. Dit kan via:

- 1. Mondiale kaderovereenkomsten (GFA's):** dat zijn overeenkomsten die worden afgesloten tussen internationale bedrijven en mondiale vakbondsfederaties. Deze overeenkomsten hebben tot doel de sociale dialoog op lokaal niveau mogelijk te maken en willen de werknemers inspraak geven in het toezicht op de naleving van de GFA's door het bedrijf. Een voorbeeld hiervan is de mondiale kaderovereenkomst die Siemens Gamesa afsloot met de vakbondskoepel IndustriAll. Siemens Gamesa is een gigant in de mondiale productie van windturbines, met meer dan 23.000 werknemers over de hele wereld. Steeds vaker engageren bedrijven zich via deze mondiale akkoorden om de fundamentele arbeidsnormen te respecteren in hun eigen activiteiten in binnen- en buitenland, maar ook om ervoor te zorgen dat deze rechten gerespecteerd worden bij hun leveranciers. Soms engageren ze zich ook om een ketenzorgplan op te stellen.
- 2. Wetgeving die ketenzorg voor bepaalde bedrijven en in bepaalde situaties of sectoren verplicht.** De laatste jaren zien we steeds meer *wetgeving* opduiken die ketenzorg voor bepaalde bedrijven en in bepaalde situaties of sectoren verplicht. Een voorbeeld hiervan is de EU-verordening inzake conflictmineralen. Die houdt ketenzorgverplichtingen in voor EU-importeurs van de mineralen tin, tantaal en wolfram, hun erts en goud die (mogelijk) afkomstig zijn uit door conflicten getroffen en risicovolle gebieden. De vakbondsafgevaardigden in deze bedrijven kunnen erop toezien dat het bedrijf zijn wettelijke verplichtingen nakomt en vragen stellen over de bijhorende rapporten die het bedrijf moet opleveren.
- 3. 'Worker-driven social responsibility' (WSR)-initiatieven** zijn afdwingbare afspraken tussen internationale merken (brands) en werknemersvertegenwoordigers. Een bekend voorbeeld is het brand- en gebouwenveiligheidsakkoord van Bangladesh in de kledingsector, dat een juridisch bindende overeenkomst is tussen merken en vakbonden. Deze overeenkomst kwam er na het instorten van het Rana Plaza-gebouw in 2013 (lees ook het artikel over de hernieuwing van het akkoord op blz. 21).
- 4. 'Multi-stakeholder-initiatieven'** zijn initiatieven waar verschillende stakeholders bij betrokken zijn en waar bedrijven zich op vrijwillige basis bij aansluiten en een engagement ten opzichte van hun keten opnemen. Zo engageren ze zich bijvoorbeeld om een ketenzorgonderzoek te doen en een actieplan op te stellen. Vakbonden spelen een belangrijke rol, onder andere in de onderhandelingen

van zulke initiatieven. Zo lang er nog geen wetgeving is, is het goed dat bedrijven op vrijwillige basis stappen vooruit zetten. Een mooi voorbeeld is het Nederlands-Belgische Trustone-initiatief voor een duurzame en verantwoorde invoer van natuursteenproducten.

- 5. Impactbeoordeling van de mensenrechten (Human Rights Impact Assessment, HRIA)** door onafhankelijke onderzoekers en internationale en lokale ngo's en vakbonden in overleg met het bedrijf. De Nederlandse supermarktketen Albert Heijn liet dit onlangs doen.

## Als het bedrijf zich vijandig opstelt

Maar ook wanneer een bedrijf zich vijandig opstelt en geen zin heeft om over ketenzorg na te denken of in gesprek te gaan, is het als vakbond belangrijk om te blijven ijveren voor het respect voor de mensenrechten in de keten.

- 6. Nationale en regionale bindende HRDD-wetgeving.** Als er wetgeving rond ketenzorg van toepassing is op het specifieke bedrijf, kan deze wetgeving gebruikt worden om het bedrijf te confronteren. Bedrijven staan immers niet boven de wet. Vakbonden kunnen het bedrijf dan wijzen op de gaten in de praktijk en op de wettelijke verplichtingen. Zo stelde het wereldwijde vakbondsnetwerk bij het logistieke bedrijf XPO Logistics (actief in 30 landen) de multinational in gebreke op basis van de Franse ketenzorgwet. In een recent rapport beschrijft het wereldwijde XPO-vakbondsnetwerk onder meer de uitbuiting van Oost-Europese chauffeurs via onderaannemingscontracten, de onterechte toekenning van het statuut van leverancier aan zijn werknemers in de VS, genderdiscriminatie en racisme en het structurele gebrek aan persoonlijke beschermingsmiddelen tijdens de coronapandemie.
- 7. Nationale contactpunten (OESO).** Bij klachten over mensenrechten kunnen hoofdbedrijven opgeroepen worden door een nationaal contactpunt bedrijven en mensenrechten (NCP) om het geschil te beslechten volgens de specifieke procedures van de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen. Een van de succesvolste zaken is de Zwitserse NCP-zaak tussen voetbalbond FIFA en de internationale vakbondskoepel uit de bouwsector BWI over het wereldkampioenschap voetbal in Qatar. Na een bemiddelingspoging van bijna twee jaar bereikte de partijen in 2017 overeenstemming over een gedetailleerd actieplan ter bevordering van waardige en veilige werkomstandigheden voor de migranten-bouwvakkers.

| Laura Eliaerts - ACV-CSC International |

# Agenda OR en Comité PB oktober

We geven elke maand de verplichte agenda- en aandachtspunten mee voor de vergaderingen van de volgende maand van het Comité PB en de ondernemingsraad (OR). Je hebt met de werknemersafvaardiging ook het recht om andere punten op de agenda te zetten die tot de bevoegdheden van het Comité PB of de ondernemingsraad behoren. Bereid de vergaderingen goed voor!

## Comité PB

- **Opvolging vorige vergaderingen:** ga op basis van de verslagen van de vorige vergaderingen na of je werkgever binnen de afgesproken deadlines gevolg heeft gegeven aan de afspraken die werden gemaakt. Als dat niet het geval is dan moet je je werkgever hierop aanspreken.
- **Bespreking maandverslag interne dienst PB:** de preventieadviseur die de leiding heeft over de interne dienst voor preventie en bescherming moet mondeling zijn maandelijks verslag toelichten over de vei-

ligheid, de gezondheid en het welzijn in de onderneming.

- **Jaarlijks actieplan over het welzijn op het werk 2021:** ga na hoe het loopt met het jaarlijks actieplan voor dit jaar.
- **Jaarlijks actieplan over het welzijn op het werk 2022:** de werkgever moet uiterlijk twee maanden vóór het in voege treedt een ontwerp ter advies voorleggen aan het Comité PB. In de meeste ondernemingen loopt het jaarlijks actieplan vanaf 1 januari. De werkgever moet dus vóór 1 november een ontwerp bezorgen aan de leden van het Comité PB. Vraag ernaar indien je nog niets ontving. Je kan ook al de bespreking starten, want het advies over het jaarlijks actieplan moet ten laatste gegeven worden in de vergadering van december.
- **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. De generieke gids met de aangewezen/te volgen maatregelen op de werkvloer is nog steeds van toepassing. Je vindt deze generieke gids (versie 5) en de sectorgidsen op <https://werk.belgie.be>

## OR

- **Bespreking periodieke of trimestriële informatie,** die omvat:
  - **de economisch-financiële informatie.** Deze wordt 15 dagen vóór de vergadering schriftelijk aan de leden van de ondernemingsraad bezorgd. Er wordt zowel informatie gegeven over de voorbije 3 maanden als vooruitzichten voor het komende trimester.
  - **informatie over tewerkstellings- en personeelsbeleid.** De werkgever dient gedetailleerde informatie over de tewerkstelling te verstrekken: evolutie over de voorbije maanden en toekomstverwachtingen (ontslagen, geplande indienstnemen, beroep op tijdelijke werkkrachten en uitzendarbeid,...).
  - **informatie over tewerkstellingsstimuli.** Tegelijk met de periodieke informatie moet de werkgever de 'statistische fiche' meedelen aan de ondernemingsraad. Deze statistische fiche bevat informatie over het gebruik van een aantal tewerkstellingsstimuli en de financiële weerslag hiervan op de onderneming.

Op dit moment komt bij de bespreking van de economische en financiële informatie uiteraard vooral de impact van de coronacrisis op de situatie van de onderneming en de toekomstperspectieven ter sprake. Op vraag van de werknemers- of werkgeversafvaardiging zal de bedrijfsrevisor de ondernemingsraad waarop de periodieke informatie wordt besproken bijwonen.

In de ondernemingsraad moet je de planningsregels afspreken voor het Vlaams opleidingsverlof.



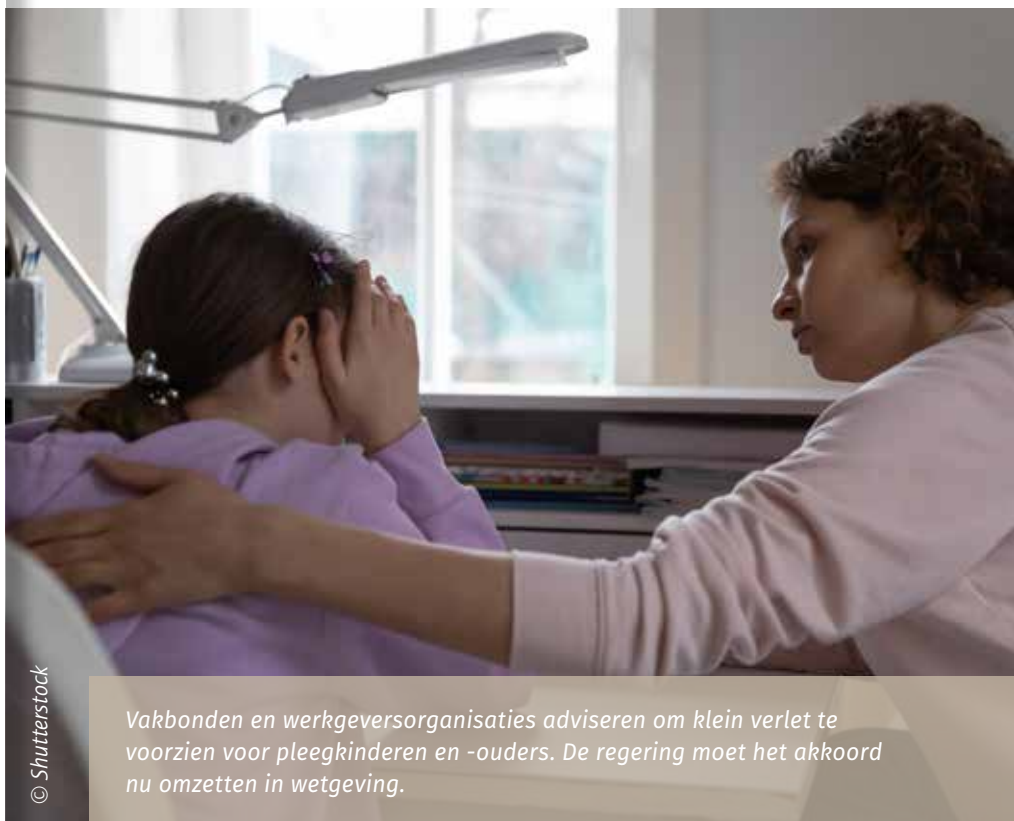


- **Eerste discussie over vervanging wettelijke feestdagen in 2022:** een feestdag die samenvalt met een zondag of een andere inactiviteitsdag moet door een gewone activiteitsdag worden vervangen. Wanneer het paritair comité vóór 1 oktober van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de feestdag valt, geen overeenkomst heeft bereikt over de vervanging van die feestdag, kan de ondernemingsraad die vervangingsdag vastleggen. De vervanging van wettelijke feestdagen moet in een bijlage bij het arbeidsreglement worden vermeld.

### Planning Vlaams opleidingsverlof

Werknemers in de privésector hebben in Vlaanderen onder bepaalde voorwaarden recht op het Vlaams opleidingsverlof (de opvolger van het betaald educatief verlof). Ze mogen afwezig zijn op het werk om een opleiding te volgen, terwijl hun loon wordt doorbetaald. De werkgever kan ter compensatie een forfaitair bedrag terugbetaald krijgen. Alle aanvragen voor Vlaams opleidingsverlof (en betaald educatief verlof in de rest van het land) moeten ten laatste op 31 oktober van elk schooljaar ingediend worden. Het Vlaams opleidingsverlof is een recht voor de werknemer en de werkgever kan bijgevolg niet weigeren, maar de planning van het verlof moet wel in overleg met de werkgever gebeuren. Dat gebeurt in de ondernemingsraad. De planningsregels gelden voor gelijktijdige afwezigheden. Dit schooljaar is een verdubbeling mogelijk van het aantal uren van het Vlaams opleidingsverlof (lees het artikel blz. 14).

| Geneviève Laforet & Kris van Eyck |



© Shutterstock

Vakbonden en werkgeversorganisaties adviseren om klein verlet te voorzien voor pleegkinderen en -ouders. De regering moet het akkoord nu omzetten in wetgeving.

## Klein verlet voor pleegkinderen en -ouders

**Vakbonden en werkgevers bereikten op 13 juli in de Nationale Arbeidsraad een akkoord over het recht op klein verlet (omstandigheidsverlof) voor pleegkinderen en pleegouders. Een pleegkind wordt gelijkgesteld met een gewoon kind.**

“Het ACV is zeer tevreden met dit akkoord want zo kunnen we pleegkinderen en -ouders ondersteunen bij belangrijke gebeurtenissen in hun leven”, stelt Mathieu Verjans, nationaal secretaris van het ACV. “Nog meer dan het concrete recht op klein verlet, is dit vooral een nieuwe stap richting de volwaardige erkenning van de zo belangrijke pleegzorg.”

De regering moet het akkoord wel nog omzetten in wetgeving. Daarna zal een pleegkind bijvoorbeeld klein verlet kunnen opnemen als zijn of haar broer of zus (al dan niet pleeg-) in het huwelijk treedt. Pleegouders kunnen dan weer klein verlet opnemen als hun pleegkind zijn plechtige communie doet.

Het recht op klein verlet zou gelden voor pleegkinderen die minstens zes maanden in een pleeggezin zullen verblijven. Wanneer de pleegkinderen drie jaar in het gezin blijven, dan zullen de rechten voor de rest van het leven van het pleegkind gelden en kunnen pleegouders bijvoorbeeld klein verlet opnemen voor het huwelijk van hun (vroegere) pleegkind.

| Piet Van den Bergh |



Educo organiseert computeropleidingen en vormingen over communicatie en media. Er zit zeker een opleiding tussen die jou interesseert. Check op [www.educo.be](http://www.educo.be)

## Opleidingsaanbod Educo: misschien iets voor jou?



Educo is een Vlaamse vzw die informatietechnologie toegankelijker wil maken voor brede bevolkingsgroepen. Educo organiseert computeropleidingen en vorming over communicatie en media voor particulieren en professionals. Met haar praktijkgerichte opleidingen wil Educo mensen digitaal sterker maken. Samen met de vormingsdiensten van het ACV organiseert Educo ook opleidingen specifiek voor ACV-personeelsleden en -militanten. Check het opleidingsaanbod van Educo. Er zit zeker een opleiding tussen die jou interesseert.

### Welke opleidingen?

- Het aanbod van Educo is zeer gevarieerd: van Office 365-toepassingen over sociale media, cloud-toepassingen tot opleidingen over fotobewerking, video en audio, ...
- Educo biedt opleidingen op maat aan: de inhoud, periode, tijdsduur en locatie worden in onderling overleg vastgelegd. Het gaat zowel om heel laagdrempelige opleidingen ('Initiatie computer, Word & Windows', 'Initiatie internet') als om specifiekere opleidingen ('Filmen met de smartphone', 'Scoren met social media', 'Digitaal samenwerken en vergaderen met Teams en Zoom'). Ook naar aanleiding van bepaalde events kunnen opleidingen georganiseerd worden, bijvoorbeeld over toegankelijke programma's om folders te maken met kieslijsten in het kader van sociale verkiezingen.
- Als militant kan je ook inschrijven in het reguliere aanbod van Educo.

Je geniet 10% korting. Educo aanvaardt ook opleidingscheques.

### Waar?

- Educo-opleidingscentra in Gent en Hasselt
- Opleidingslokalen ACV
- Op vraag in het bedrijf of de organisatie waar je als militant actief bent

Opleidingen kunnen ook online georganiseerd worden.

*“De goede opbouw van de lessen, de combinatie met zeer veel oefeningen én de geduldige, begripvolle en hulpvaardige aanpak van de docent maken dat ik deze opleiding sterk aanbeveel aan anderen.”*

Educo-cursist

### Coronaproof

De offline-opleidingen (waarbij cursisten samen fysiek aanwezig zijn) worden zo coronaproof mogelijk georganiseerd. Doorheen de COVID-19-pandemie heeft Educo zich verder bekwaamd in het organiseren van online-opleidingen. Daarbij is Educo zich zeer bewust van het belang van sociaal contact voor cursisten. Door ruimte te maken voor een korte kennismaking en aandacht te hebben voor interactie en de actieve inbreng van cursisten, probeert Educo daar zo goed mogelijk op in te spelen.

### Aanbod permanent bijgestuurd

Educo bevaart jaarlijks ACV-medewerkers om te peilen naar hun noden en wensen inzake ICT. Na afloop van elke cursus vullen deelnemers bovendien een evaluatieformulier in. Zo kunnen ze aangeven of de opleiding voldeed aan hun verwachtingen en of er eventueel nog verbeterpunten zijn. Die inzichten neemt Educo mee om het aanbod verder te verbeteren.

**Ontdek het aanbod van Educo op [www.educo.be](http://www.educo.be)**

| Sarah Verhaegen |



16-22 september

## Win een mobiliteitspakket tijdens de Week van de Mobiliteit

Het afgelopen coronajaar waren we de fileproblematiek bijna vergeten. Nu telewerk wordt afgebouwd, is koning auto echter helemaal terug. Tijdens de Week van de Mobiliteit – een initiatief van het Netwerk Duurzame Mobiliteit waar het ACV zich volop achter schaaft – zijn er tal van acties en initiatieven om ons te doen stilstaan bij ons verplaatsingsgedrag en te laten proeven van alternatieven voor de auto. Ontdek mee de voordelen van stappen, trappen, trein/tram/bus of auto-delen. En kaart het aan in je onderneming of instelling. Op de website <https://www.duurzame-mobiliteit.be> krijg je een overzicht van alle initiatieven die op stapel staan.

Door de wereldwijde gezondheids-crisis werd de Week van de Mobiliteit vorig jaar in mineur georganiseerd en ook dit jaar zal het nog niet zijn als voorheen. Maar laat dat je niet weerhouden om in je onderneming acties te plannen ter promotie van duurzame mobiliteit. Plannen jullie een actie rond fietsleasing, telewerken, car-

poolen, de uitbreiding van de fietsparking, ... Super! Laat het ons weten. Stuur een foto en wat uitleg naar [fien.vandamme@acv-csc.be](mailto:fien.vandamme@acv-csc.be) en maak kans op een fijn mobiliteitspakket, bestaande uit een herbruikbare drinkfles en andere mobiliteitsaccessoires. Er zijn vele pakketten te winnen, waag dus zeker je kans.

Zoek je nog inspiratie? Enkele jaren geleden organiseerden ACV-militanten in Nijvel een dag waarbij werknemers die met de fiets naar het werk kwamen een gratis check-up kregen door een fietshersteldienst. Maar ook kleinere projecten, zoals een fietsroute naar het werk, een enquête bij de collega's,... kunnen een groot verschil maken! Op de volgende bladzijden lees je hoe de enthousiaste militantenkernen bij Pfizer en Daikin hun steentje bijdragen aan een duurzamere mobiliteit.

Heb je nog vragen omtrent duurzame mobiliteit? Contacteer dan Fien Vandamme, beleidsmedewerker milieu en mobiliteit op de dienst onderneming van het ACV ([Fien.Vandamme@acv-csc.be](mailto:Fien.Vandamme@acv-csc.be)).

*Charlie Robaert en haar collega's zetten bij Daikin allerlei initiatieven op rond duurzame mobiliteit. Haar verhaal en dat van Johan Gielen van Pfizer lees je op de volgende bladzijden. Plan jij met je militantenkern ook acties rond duurzame mobiliteit, laat het weten en maak kans op een mooi mobiliteitspakket!*



# Fietsleasing bij Pfizer

Johan Gielen is inbound specialist bij Pfizer in Zaventem. Hij neemt zijn tweede mandaat op in de Ondernemingsraad en het Comité PB. Met de ACV-kern deden ze een voorstel voor een fietsleasing-project. En daar werd gevolg aan gegeven. De fietsinfrastructuur werd ook uitgebreid.



### **Vanwaar het idee voor een fietsleasing-project?**

“Een vijftal jaar geleden daagde bij ons het idee om iets te organiseren rond duurzame mobiliteit. We hoorden dat andere bedrijven een project rond elektrische fietsen uit de grond hadden gestampt. Ook de Pfizervestiging in Puurs was ons voor met zo’n fietsleasingproject. Daardoor zijn we in actie geschoten. Waarom zou dit bij ons immers niet mogelijk zijn? We deden een voorstel in het Comité PB.”

### **Werd er meteen gehoor gegeven aan jullie idee?**

“In het begin ging dat erg aarzelend. We kwamen echter tot een mooi compromis: met steun van het Demografiefonds uit de sector werden een aantal e-bikes ter beschikking gesteld van het personeel. Die kon je reserveren voor een woon-werkrit, maar evengoed voor een heel weekend. Het ging dus om fietsen die tijdelijk konden worden geleend aan de receptie, maar nog niet om persoonlijk geleaste e-bikes, dat kwam later pas.”

“Om in aanmerking te komen voor een fiets moet je minstens 20% van je woon-werkverkeer al fietsend afleggen.”

### **Hoe is het effectieve leasingprogramma er dan gekomen?**

“Het voorgaande diende eigenlijk vooral als onderzoek: is er wel voldoende vraag naar fietsen bij onze collega’s? Dat was wel degelijk het geval, al gebiedt de eerlijkheid me te zeggen dat de fietsen vaak door eenzelfde groep sportievelingen werden uitgeleend. De resultaten van dit eerste experiment bleken alleszins positief genoeg om ermee verder te gaan. Enkele firma’s kwamen vervolgens hun leasingprogramma voorstellen. Uiteindelijk viel de keuze op dezelfde onderneming die actief was in de Pfizervestiging in Puurs.”

### **Wat waren de volgende stappen?**

“Werknemers moesten goed geïnformeerd worden over het aanbod: waar kan je zo’n fiets aanvragen, wat betekent dit op het vlak van loon, wat zijn de voorwaarden om in te stappen, ... Vanuit de werkgever wordt bijvoorbeeld verwacht dat geïnteresseerden minstens 20% van hun woon-werkverkeer al fietsend afleggen. Voor mij was dat helemaal geen probleem, dus vroeg ik mijn fiets aan in de zomer van 2019. Net zoals elders duurde ook hier de levering van fietsen enkele maanden, maar eind 2019 had ik mijn e-bike. Helaas gooide corona al vrij snel roet in het eten. Telewerk werd de norm en dat heeft voorlopig een beetje de rem gezet op ons fietsleasingprogramma.”

### **Wat waren mogelijke obstakels voor sommige collega’s?**

“Sommige collega’s wonen vrij ver van de werksite, dan is fietsen naar het werk geen evidentie. Gelukkig zijn er ook andere duurzame transportopties. Onze vestiging is bijvoorbeeld goed bereikbaar met het openbaar vervoer. In de Pfizer-vestiging in Puurs zijn parkeerplekken schaars en snel bezet, dan is de overstap naar een fiets ook sneller gemaakt. Aan de infrastructuur ligt het bij ons zeker niet: voor fietsers werden douches, kleedkamers en kastjes geïnstalleerd. Daarnaast werd onze fietsenstalling onlangs uitgebreid en met oplaadpunten voorzien.”

### **Loopt het programma nog steeds?**

“Zeker, collega’s kunnen nog steeds instappen in het project. Hopelijk zal dit ook gebeuren wanneer we opnieuw vaker op het werk aanwezig kunnen zijn. We zullen de Week van de Mobiliteit aangrijpen om dit aanbod opnieuw in de kijker te zetten.”

| Fien Vandamme |



## Carpoolen bij Daikin

© James Arthur

**Charlie Robaert is brazeerder bij Daikin. Ze is al 9 jaar syndicaal actief in het Comité PB, de Ondernemingsraad, de Vakbondsafvaardiging en de Europese Ondernemingsraad. Misschien denk je 'dat gezicht ken ik'. Wel ze prijkte ook op de affiches voor de nationale rekruteringscampagne voor de sociale verkiezingen. Duurzame mobiliteit is één van de syndicale speerpunten van de ACV-kern bij Daikin. Met een carpool- en fietsleasinginitiatief willen ze minder autokilometers.**

**Wat was jullie motivatie als militantenkern voor het carpool- en fietsleasinginitiatief?**

"Het thema 'milieu' wordt steeds belangrijker. Mobiliteit is hier een belangrijk onderdeel van. We dragen maar al te graag ons steentje bij. Deze projecten kunnen niet enkel financieel, maar ook sociaal een grote impact hebben. Samen fietsen en carpoolen



“Wanneer een carpool-collega ziek wordt en vroeger naar huis moet, dan staat onze werkgever in voor je thuisrit.”

### Op welke manier is het carpoolproject tot stand gekomen?

“Het plan rond autodelen heeft zich gevormd in het Comité PB. We moesten zeker niet knokken om het initiatief te realiseren. Het is tot stand gekomen in volledige samenwerking met de werkgever en de andere vakbondsfracties, gezien het volledig binnen de visie van onze onderneming past. We kampten ook al enige tijd met een tekort aan parkeerplaatsen op het bedrijfsterein. Dit bleek dus de ideale oplossing! Al zijn er natuurlijk nog andere pluspunten: het fiscale voordeel, verminderde CO<sub>2</sub>-uitstoot, minder files, enz.”

### Hoe gaat het carpoolen precies in zijn werk?

“Indien je ‘carpooler’ wil worden, moet je je eerst als dusdanig registreren. Daarbij verklaar je je akkoord met het huishoudelijk reglement en de carpoolafspraken. In ruil daarvoor wordt je volledige woon-werkvergoeding vrijgesteld van belastingen (onder voorwaarden). Daarnaast teken je bij ons ook voor een gegarandeerde thuisrit: wanneer een carpool-collega ziek wordt en vroeger naar huis moet, dan staat onze werkgever in voor je thuisrit.”

### Hoe vind je een ‘carpoolpartner’?

“Er is een carpooldatabank waar alle geregistreerde autodelers in worden opgenomen. Op die manier vind je makkelijk carpoolpartners in je buurt. Maar meestal spreken de mensen gewoon onder elkaar af. Er werken meer dan 1000 mensen bij Daikin, dus er woont altijd wel iemand dichtbij.

Het project is een fantastisch succes, heel wat collega’s tekenden er al op in!”

### Jullie startten ook een fietsleasingproject. Hoe realiseerden jullie dit?

“Dat idee kwam volledig vanuit de militantenkernen. Het vergde meer overtuigingskracht dan bovenstaand initiatief, gezien de werkgever hier financieel een stuk in tussenkomt. Via sociaal overleg kregen we echter vrij snel groen licht.”

### Wat waren jullie voornaamste argumenten?

“Ook voor de werkgever is dit een positief verhaal, aangezien er subsidies kunnen worden verkregen voor dit soort mobiliteitsinitiatieven. Een bijkomend voordeel is dat er op deze manier alweer parkeerplaatsen uitgespaard kunnen worden. Maar bovenal is het een fijne manier om je appreciatie naar je werknemers toe te tonen! We merken alvast dat COVID-19 een positieve invloed zal hebben op het aantal inschrijvingen voor het fietsleasingproject. Heel wat werknemers zijn immers meer beginnen fietsen toen ze moesten thuisblijven omwille van de pandemie.”

### Plannen jullie bepaalde zaken opnieuw te promoten doorheen de Week van de Mobiliteit?

“Daikin maakt elk jaar steevast reclame voor de Week van de Mobiliteit. Daar doen wij graag een schepje bovenop door vanuit de militantenkern meermaals per jaar het fietsleasingproject te promoten. Het is vooral de positieve mond-aan-mondreclame die onze collega’s ertoe aanzet om het hele jaar door info en hulp te vragen omtrent fietsleasing en carpoolen!”

| Fien Vandamme |

brengt mensen dichterbij elkaar. Dat komt de werksfeer alleen maar ten goede. Samen met mijn collega Magali Trypsteen en de ACV-militantenkern hebben we onze schouders gezet onder alles wat met mobiliteit te maken heeft. Ik durf te zeggen dat we echte experts ter zake zijn geworden!”

# Dominique wint vakantiewedstrijd

Deze zomer organiseerden we naar aanleiding van ons Vakantieboekje voor 2021 een vakantiewedstrijd. Wie de plekjes in België kon raden die op onderstaande foto's te zien waren kon een vakantiecheque voor vakantie in eigen land winnen. Dominique Tersago uit Rijmenam wist de oplossing en werd door een onschuldige hand tot winnares gekozen.

Dominique: "Ik nam deel aan de wedstrijd omdat ik zelf heel graag reis en de oplossing snel had geraden. Na mijn inzending verdween de wedstrijd uit mijn hoofd. Toen ik een telefoontje kreeg met het nieuws dat ik gewonnen had, was dat onverwacht, maar uiteraard heel fijn."

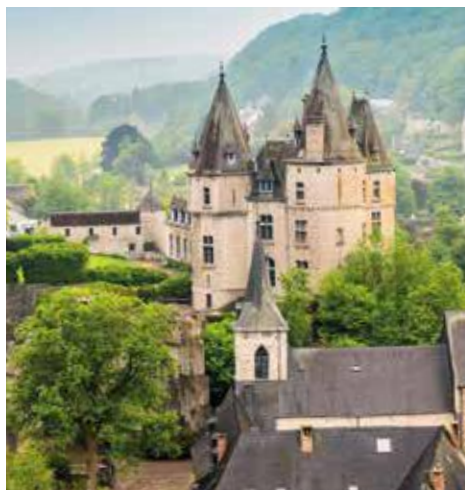
Het toeval wil dat Dominique naast winnares ook militante voor ACV Puls is. We blikten met haar even terug op de coronatijden. "Ik werk als kinesiste in een woonzorgcentrum. Tijdens de coronacrisis kon ik mijn werk als kinesiste niet uitvoeren. Ik ben dan mee ingesprongen in de zorg. Mijn collega's en ikzelf stelden ons flexibel op om die te garanderen. Die solidariteit was mooi om te zien. Het militantenwerk liep in het begin heel moeilijk. Voor de coronacrisis waren we het gewend om regelmatig fysiek te vergaderen. Toen die vergaderingen wegvielen, verliep het contact toch moeilijker. Tegelijkertijd was er dat eerste jaar weinig behoefte aan vergaderen, net omdat de zorg primeerde. Onze directie heeft bovendien ook zo goed mogelijk voor het personeel proberen zorgen. Toen we begonnen met onlinemeetings, ston-



Dominique Tersago met Vayamundo-vakantiecheque

den veel mensen daar aanvankelijk nogal weigerachtig tegenover. Maar eigenlijk viel het veel beter mee dan verwacht. Economisch en ecologisch biedt online vergaderen ook voordelen. Voor mij mag een deel van de vergaderingen in de toekomst dus zeker digitaal blijven."

| Sarah Verhaegen |



Het kasteel van Durbuy



Het kunstwerk 'Altar' van Kris Martin in Oostende



De Basiliek van Koekelberg in Brussel