

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 september 2021 / Nr. 950



Wat vind jij van cafetariaplannen? Laat het ons weten

8-10

Enquête

**Vul vragenlijst in over
cafetariaplannen**

20-23

Onderwijs

**“We hebben onszelf
moeten heruitvinden
als leraar”**

24

Klimaatmars

**10 oktober:
samen op straat
voor het klimaat**



inhoud

- 2 WELKOM OP SOLIDARITEITSFEEST FILIPIJNEN
- 2 KORTING OP MUSEUMPAS VOOR ACV-LEDEN
- 3 UITDAGINGEN 2021-2022 BRUSSELS REGIONAAL COMITE
- 4-5 EERSTE WERKGELENHEIDS-CONFERENTIE EEN SOF?
- 6-7 CORONAMAATREGELEN IN AFBOW
- 8-10 VUL VRAGENLIJST IN OVER CAFETARIAPLANNEN
- 11-13 HERSTRUCTURERINGEN: GEEN ONTKOMEN AAN?
- 14-15 OP-TOCHT NAAR 2030! IDEEEN TE OVER VOOR EEN BETER VLAANDEREN
- 16-17 ROEMEENSE PROTESTMARS TEGEN LAGE LONEN
- 18-19 TOEGANG TOT ALLE BEDRIJFSLOKALEN VOOR WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS KOPAL
- 20-23 INTERNATIONALE DAG VAN DE LERAAR: "WE HEBBEN ONSZELF MOETEN HERUITVINDEN ALS LERAAR"
- 24 10 OKTOBER: SAMEN OP STRAAT VOOR HET KLIMAAT



De mensenrechtensituatie in de Filipijnen is schrijnend. Kom er alles over te weten op het solidariteitsfeest van Sama Sama op 16 oktober.

Welkom op solidariteitsfeest Filipijnen

De mensenrechtensituatie in de Filipijnen gaat van kwaad naar erger, rapporteert INVESTIGATE PH. De voorbije 5 jaar waren er 376 gevallen van buitengerechterlijke executies van mensenrechtenverdedigers, advocaten, journalisten, vakbondsmilitanten en politieke tegenstanders van de regering-Duterte. Heel wat vakbondsleiders zitten in de gevangenis. Sama Sama – een solidariteitsgroep van ACV-militanten die de situatie in de Filipijnen op de voet volgt – organiseert op zaterdag 16 oktober zijn 24ste 'solidariteitsfeest'. Er is eerst een samen eten-moment met Filipijnse lekkernijen, gevolgd door informatie over de schrijnende situatie in de Filipijnen en de wereldwijde acties. Iedereen is van harte welkom.

Waar? Don Bosco-centrum, Ortolanenstraat 6 – Kessel-Lo (Leuven)

Wanneer? Zaterdag 16 oktober vanaf 18 uur.

Inschrijven: Inschrijven voor het eten (12 euro – 6 euro kinderportie) doe je vóór 9 oktober door een mail te sturen naar cabsama2@gmail.com

Meer info: <https://filipijnen2014.wordpress.com/>

colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanlooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Eindredactie: Patrick Van Looveren en Sarah Verhaegen

Foto's cover: Shutterstock

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Korting op museumpas voor ACV-leden

Hou je ervan om zo nu en dan wat cultuur op te snuiven? Dan is de museumpas iets voor jou! Want de museumpas biedt je een jaar lang toegang tot meer dan 200 musea en 300 expo's in ons land. Dankzij het ACV en Pasar koop je als ACV-lid de museumpas met 10% korting. Je betaalt slechts 53,10 euro in plaats van 59 euro. Bestel je museumpas via www.pasar.be/acv en maak je collega's en kennissen attent op dit ledenvoordeel.



“Het regionaal overleg moet de sectorale dimensie beter integreren”

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zal het sociaal overleg wettelijk worden versterkt. Brupartners – de vroegere Economische en Sociale Raad van het Gewest – krijgt meer bevoegdheden. Paul Palsterman, die vanuit zijn functie als gewestelijk secretaris van het ACV momenteel voorzitter is van Brupartners, verheugt zich hierover. We vroegen hem wat de grote uitdagingen zijn voor het nieuwe sociale werkjaar voor de Brusselaars en voor de vakbond.

Welke balans maakt het Brussels Regionaal Comité van het ACV op van het voorbije sociale jaar?

“Wat het regionaal beleid betreft, werd veel energie gestoken in het beheer van de coronapandemie: gezondheidsmaatregelen, de vaccinatie en de steun aan verschillende sectoren. Heel wat dossiers waarvan we hoopten ze te kunnen afronden, liepen door de coronapandemie evenwel vertraging op of werden zelfs opgeschort. Intern vonden de geplande vergaderingen en opleidingen plaats, maar per videoconferentie. Dat is verre van ideaal, aangezien niet al onze militanten over de nodige computerapparatuur en -software beschikken en bovendien beperkt het enorm de interactiviteit. Maar het was beter dan niets.”



Paul Palsterman

Heeft de Brusselse goede verstandhouding van sociaal overleg standgehouden?

“We moesten ons aanpassen aan de nieuwe situatie, en dat ging niet van de ene dag op de andere. Een van de lessen die we hebben geleerd is dat het overleg in Brussel de sectorale dimensie beter moet integreren, en dat het sectoraal overleg de Brusselse regionale dimensie beter moet integreren. Ik zie dit als een van de grootste uitdagingen voor de komende jaren. Het zal ook een van de punten zijn die aan bod zullen komen tijdens het congres van het Brussels Regionaal Comité op 29 september 2022.”

Wat is het programma van het BRC voor het komende sociale jaar?

“Intern is er de voorbereiding van ons congres. Naast een aantal interne organisatorische kwesties willen we als Brussels ACV de lead nemen in een aantal dossiers, zonder te wachten tot de Brusselse Regering of andere actoren dat doen. Door de coronapandemie

heeft telewerk bijvoorbeeld een vlucht genomen. Als telewerk structureel wordt, zal dat gevolgen hebben voor het werk in de stad, en dus voor de bezetting van kantoren, de werkgelegenheid in diensten zoals catering of schoonmaak, de mobiliteit en de stadsplanning in het algemeen. We laten ook geen gelegenheid voorbijgaan om de aandacht te vestigen op de veelal uitzichtloze situatie van migranten zonder papieren. Als ze aan het werk zijn, worden ze vaak uitgebuit. Dit dossier heeft een grote impact op de arbeidswereld in het algemeen.”

Er is een nieuwe ordonnantie aangekondigd voor Brupartners. Wat houdt die in?

“Die houdt een versterking in van Brupartners. Net als de SERV in Vlaanderen is Brupartners in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de spil van het regionale sociaaleconomisch overleg. De ordonnantie voorziet onder meer dat Brupartners het secretariaat en de logistiek op zich neemt van een aantal adviesraden, weliswaar met respect voor hun autonomie. Dat was al het geval voor het thema milieu, maar dat zal naar verwachting ook zo zijn voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en voor de non-profitsector.”

| Donatienne Coppieters |





Over een aantal zaken was er wel overeenstemming, althans in zoverre het voldoende vaag blijft. Zo onderschrijven zowel de vakbonden als de werkgeversorganisaties dat er een brede loopbaandiscussie moet worden gehouden in plaats van enkel een eindloopbaandiscussie.

Eerste Werkgelegenheidsconferentie een sof?

Op 7-8 september organiseerde de federale regering de 1^{ste} Werkgelegenheidsconferentie. Die stond in het teken van een 'harmonieus loopbaaneinde', zoals aangekondigd in de beleidsnota's van eind 2020 van de ministers van Werk (Dermagne) en Pensioenen (Lalieux). Bedoeling was toen dat die twee ministers deze eerste conferentie samen zouden organiseren, waarmee het ook een aanloop zou zijn naar de pensioenhervorming. Uiteindelijk werd het een initiatief van alleen maar minister Dermagne. Lalieux stippelde voor de pensioenhervorming een eigen traject uit. Een paar dagen vóór de Conferentie trok ze zelfs alle aandacht naar zich toe door in de pers haar plannen voor de pensioenen te ontvouwen.

Placebo of profilering?

Wat beklijft van de conferentie? Voorlopig niet veel. Van meet af aan was onduidelijk of meer werd beoogd dan een placebo-effect (het gevoel geven dat de uitdagingen ter harte worden genomen) of de profilering van de minister. Die onduidelijkheid bleef na de conferentie. Niet in het minst door het slotwoord van de minister, even vaag als kort. Welke opvolging de tweedaagse gaat krijgen blijft voorlopig geheel onduidelijk.

Iets interessanter zijn de verslagen van de werkgroepen die op 7 september plaatsvonden met de sociale partners. Die vind je terug op de website

van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).¹

Consensuele vaagheid

Daaruit blijkt dat er rond een aantal zaken wel overeenstemming is, althans in zoverre het voldoende vaag blijft:

- Belang van een brede loopbaandiscussie i.p.v. enkel een eindloopbaandiscussie.
- Van daaruit het belang van preventief werken, in eerdere fasen van de loopbaan, in plaats van alleen maar

te remediëren op het einde van de loopbaan.

- Van daaruit ook het belang van loopbaanbegeleiding doorheen de gehele loopbaan.
- Noodzaak om ook participatie aan de arbeidsmarkt te bevorderen van andere groepen dan de huidige werkzoekenden (waaronder ook zieken en invaliden).
- In alles wat we doen voldoende recht doen aan vrouwen en een gelijke behandeling van mannen en vrouwen nastreven.
- Belang van maatwerk in plaats van eenheidsworst, aangepast aan de uiteenlopende behoeften van werknemers en bedrijven.
- Belang van opleiding doorheen de hele loopbaan, met een goede basis vanuit het onderwijs.
- Nood aan een betere stroomlijning van de diverse verlofregelingen.
- Belang van sociaal overleg en betrokkenheid van de sociale partners bij het beleid.
- Belang van een intersectorale aanpak (ook voor transitie tussen sectoren).

1. <https://www.evenementen.werk.belgie.be/nl/calender/2021-10>

Hoe concreter hoe betwister

In de besprekingen in de werkgroepen kwamen echter ook al snel een rist discussiepunten bovendrijven tussen werkgevers en werknemers, van zodra het concreter werd. Al werd dat in de finale rapportering wat verbloemd. Zoals over:

- De rol van de bedrijven voor het levenslange leren van werknemers. Werkgevers willen die verantwoordelijkheid doorschuiven naar de werknemer en de overheid.
- Het verplicht benutten van een deel van de ontslagvergoedingen voor opleiding en begeleiding. Werkgevers blijven gefrustreerd dat dit onderdeel van de wetgeving op het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden on hold staat (het fameuze art. 39ter in de Arbeidsovereenkomstenwet). Meer nog: ze lijken dit te willen uitbreiden tot werknemers met minder dan 30 weken opzeg.

Werkgevers zien heil in plaats- en tijdsafhankelijk werken, als ze hun werknemers dan eerder wanneer kunnen laten werken. Het ACV wil niet dat de maximale arbeidsduur en andere essentiële beschermingsregels opzij worden geschoven.



In de besprekingen tussen vakbonden en werkgeversorganisaties kwamen snel een rist discussiepunten bovendrijven. Werkgevers willen de verantwoordelijkheid voor levenslang leren bijvoorbeeld doorschuiven naar de werknemer en de overheid.

- De bevordering van de transitie van werk naar werk. De commerciële uitzend- en outplacementkantoren zien daarin een nieuwe markt, ook via een verdere versoepeling van het verbod op terbeschikkingstelling.
- De toekomst van de verlofregelingen. Iedereen is het er over eens dat het een complexe boel is geworden. Maar voor de werkgevers betekent dat rantsoenering. Terwijl het ACV gaat voor een versterking.
- Het plaats- en tijdsafhankelijk werken. De werkgevers dromen van een nieuw “rijk van de vrijheid”: niet gehinderd door ambtenante arbeidstijdregelingen de werknemer eerder wanneer kunnen laten werken. Het ACV wil gerust in debat treden over wat meer autonomie voor werknemers om hun werktijden vrij te regelen, maar wil uiteraard niet dat de maximale arbeidsduur en andere essentiële beschermingsregels opzij worden geschoven.

“Van meet af aan was onduidelijk of meer werd beoogd dan een placebo-effect (het gevoel geven dat de uitdagingen ter harte worden genomen) of de profilering van de minister.”

Chris Serroyen

Het opzet van de Conferentie was niet van aard om veel toenadering te bereiken rond al die knelpunten. Wees zeker dat veel van die thema's politiek of in het sociaal overleg gaan terugkeren. En dus ook in Vakbeweging... jouw vinger aan de pols.

| Chris Serroyen |



De gezondheidsmaatregelen worden fasegewijs afgebouwd. Maar er valt nog heel wat af te spreken. Zo gaan de werkgeversorganisaties eindelijk akkoord met de eis van het ACV dat er een gelijkstelling komt voor de jaarlijkse vakantie van 2022 van de coronawerkloosheid in 2021.

Coronamaatregelen in afbouw

We zitten al een tijdje in een fasegewijze afbouw van de gezondheidsmaatregelen. Met van daaruit ook de vraag wat van de steunmaatregelen overblijft. Eerste vraag is – hopelijk beantwoord tegen dat je dit in de bus krijgt – wat met de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Zeker nu die ook de tijdelijke werkloosheid wegens de overstromingen van deze zomer moet opvangen.

Maskers af

Het Overlegcomité besliste op 17 september om de federale mondkemperplicht op de meeste plaatsen op te heffen vanaf 1 oktober. Terwijl het tegelijk het licht op groen zette voor een vergaand gebruik van het Covid Safe Ticket. Al wordt de mogelijkheid gelaten voor regionale of lokale overheden om toch strengere regels te handhaven. Dan gaat het vooral, maar niet uitsluitend, om Brussel. Terwijl de aanbeveling van telewerk voor

Vlaanderen en Wallonië al eerder was weggevallen, blijft men aan bedrijven en administraties in Brussel uitdrukkelijk vragen telewerk als norm te behouden.

Coronawerkloosheid verlengd?

Veel van de coronamaatregelen die voor de werknemers belangrijk zijn lopen normaal af op 30 september. Met nu de vraag wat daarvan nog verlengd wordt. Voor ons is de belangrijkste vraag of de coronawerkloosheid wordt

verlengd. Daar komt nu een dimensie bij: wat met de ‘overstromingswerkloosheid’: de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door de overstromingen van deze zomer? Tot eind september zijn die slachtoffers ook gedekt door de coronawerkloosheid. Maar wat nadien?

Vóór de zomervakantie zou binnen de regering zijn afgesproken dat het eind september gedaan zou zijn met de federale steunmaatregelen. Het belette minister van Werk Dermagne niet om na de zomer een voorstel op tafel te leggen om de coronawerkloosheid te verlengen tot eind december. Vanaf 1 januari zou dan moeten worden omgeschakeld naar het stelsel van economische werkloosheid, zij het met

bijzondere voorwaarden voor de bedrijven die sinds 2019 15% omzetverlies kenden. De coronawerkloosheid zou enkel nog behouden blijven voor bedrijven die door de regering omwille van COVID-19 kort worden gehouden en voor werknemers geconfronteerd met kinderen in quarantaine.

Gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie alvast overeengekomen met de werkgevers

Die verlenging van de coronawerkloosheid tot eind december, dat bleek moeilijk te liggen binnen de regering. Waarna Dermagne steun zocht bij de sociale partners. Op zich was daar snel overeenstemming over te bereiken. Maar het ACV eiste dat in één beweging eindelijk ook de gelijkstelling van de coronawerkloosheid van 2021 voor de jaarlijkse vakantie van 2022 zou worden geregeld. Dat vragen we al sinds begin dit jaar. Al die tijd werden de werknemers aan het lijntje gehouden. Ons geduld was op. En dat hebben we heel duidelijk gemaakt aan de andere sociale partners en aan Dermagne.

Resultaat na een moeilijk onderhandeling in de Nationale Arbeidsraad: de werkgevers hebben na maandenlang weerwerk op 17 september eindelijk de koppeling aanvaard. Samen met de verlenging van de coronawerkloosheid moet ook de jaarlijkse vakantie worden geregeld. Uiteraard net als vorig jaar mits gedeeltelijke tussenkomst van de overheid in de extra kost voor de werkgevers (voor hun bedienden) en een compensatie van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie voor de meerkost daar (voor de arbeiders). Hopelijk volgt de regering nu snel. En niet enkel voor de slachtoffers van de coronacrisis, maar evengoed voor wie tijdelijk werkloos werd door de overstromingen.

Overleg gaat voort

Waarna het overleg kan starten over de regelingen vanaf 1 januari 2022. En over het lot van de volledig werklozen vanaf 1 oktober. Het ACV vraagt dat de bevroering van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen en van de looptijd van de inschakelingsuitkeringen nog een tijd bevroren blijven. Maar dat ligt kennelijk nog veel moeilijker binnen de regering.

Ook nog op tafel: de fameuze toolbox om bij herstructureringen naakte ontstagen zoveel mogelijk te vermijden. Met het sociaal akkoord voor 2021-2022 hebben we al de landingsbanen vanaf 55 jaar. We hebben ook de discussie over een aangepast stelsel van economische werkloosheid in 2022 (zie hoger). Maar we blijven vragende partij om ook oplossingen via arbeidstijdverkorting en tijdskrediet te ondersteunen. Dermagne heeft dat na een jaar aarzelen eindelijk ook voorgelegd in de regering, maar hoopt dat dit kracht wordt bijgezet door een positief advies van de sociale partners. Hopelijk houden de werkgevers ons ook voor dat dossier niet langer aan het lijntje.

In vorige Vakbeweging hadden we het ook nog over een paar andere lopende discussies. Slechts één van die discussies geraakte afgerond toen de nieuwe Vakbeweging naar de drukker moest: de aanpassing van de generieke gids.

Klein verlet voor de puber en de booster?

In vorige Vakbeweging hadden we het ook over het voorstel van Dermagne om het vaccinatieverlof uit te breiden tot werknemers die een min-18-jarig kind moeten begeleiden naar het vaccinatiecentrum. In de Nationale Arbeidsraad reageerden de werkgevers aanvankelijk zeer afwijzend: waarom kan die prik niet via de scholen

worden georganiseerd in plaats van er de werkgevers mee lastig te vallen? We hopen dat we er in september nog een vergelijk over kunnen vinden. Vanaf september zijn veel werknemers moeten thuisblijven omwille van besmettingen door en quarantaines van schoolgaande kinderen. De werkgevers moeten toch beseffen dat ze ook gebaat zijn met versnelde vaccinatie van de jeugd. Voor ambtenaren en contractuelen van de federale overheid werd dat trouwens al bij omzendbrief geregeld, tot 31 december 2021.

Nu sprake is van een eventuele derde prik, de zogenaamde 'booster', heeft Dermagne in één beweging voorgesteld het klein verlet voor vaccinatie met zes maanden door te trekken, tot 30 juni 2022. Ook daarover komt best snel duidelijkheid.

Cultuur- en sportcheques verlengd

Op voorstel van de sociale partners werden de termijnen om cheques van hun werkgevers op te gebruiken al meermaals verlengd. Voor sport- en cultuurcheques geldt die verlenging tot 30 september 2021. Minister van Sociale Zaken Vandenbroucke heeft nu een besluit klaarstaan voor een verlenging tot 30 september 2022. De sociale partners kwamen in de NAR overeen hier steun aan te geven, omdat de sport- en evenementensector pas nu echt kan opveren. We gaan er vanuit dat de regering volgt.

| Chris Serroyen |

Vul vragenlijst in over **cafetariaplannen**

In samenwerking met het ACV doet HIVA-KU Leuven een onderzoek over de ervaringen van ACV-militanten met cafetariaplannen. Een warme oproep om de vragenlijst in te vullen! Hoe meer antwoorden, hoe representatiever het onderzoek. Je kan de vragenlijst online invullen via tinyurl.com/surveyacvcafe of via de QR-link. Of je kan de papieren vragenlijst hierna invullen en opsturen naar HIVA-KU Leuven – Enquête cafetariaplannen – Parkstraat 47 (bus 5300) – 3000 Leuven. Bezorg ze eventueel aan je secretaris. Dan stuurt die ze op.

Cafetariaplannen zijn een alternatieve vorm van verloning bovenop het basisloon, waarbij de werknemer zijn eigen pakket van loonvoordelen kan samenstellen. Collectieve verloningen zoals de basishospitalisatieverzekering, maaltijdcheques, of groepsverzekering zijn uitgesloten. Het kan ook zijn dat kan gekozen worden voor bijkomend verlof in plaats van loonvoordelen.

Omdat de belastingen en/of sociale bijdragen op deze loonvoordelen doorgaans lager zijn dan op het basisloon, kan het cafetariaplan voor de werkne-

mer netto voordelig lijken, of ook omdat de werkgever gebruik kan maken van aankoopformules die een privé persoon niet heeft. Daar staat tegenover dat er geen extra rechten in de sociale zekerheid (bij werkloosheid, ziekte, pensioen, ...) worden opgebouwd, zoals dat wel het geval is voor het brutoloon.

Het ACV is geïnteresseerd in jouw ervaringen met cafetariaplannen en de invoering ervan. Werd zo'n plan in jouw bedrijf of organisatie ingevoerd? Werden de vakbond en het personeel hierover ingelicht of geconsulteerd?

Waarom werd het ingevoerd? Hoe reageren werknemers op dergelijke vorm van verloning? Hoe bekijk je dat als militant?

In samenwerking met het ACV voert HIVA-KU Leuven dit onderzoek uit. Deze brede bevraging is het eerste luik, waarin we zicht proberen te krijgen op de ervaringen en de positie van ACV-militanten ten aanzien van cafetariaplannen. In het tweede luik van het onderzoek wordt een selectie van concrete situaties in detail geanalyseerd.

Het invullen van deze enquête neemt 5 à 10 minuten in beslag. We stellen eerst enkele vragen over cafetariaplannen, en daarna over jou en je organisatie.

Alvast hartelijk dank voor jouw deelname.

Het onderzoeksteam
Contact: acv-csc@kuleuven.be

We willen een goed zicht krijgen op de ervaringen van ACV-militanten met cafetariaplannen. Gelieve even tijd vrij te maken om de vragenlijst in te vullen.



tinyurl.com/surveyacvcafe

Anonimiteit en vertrouwelijkheid

Door deze vragenlijst in te vullen geef je aan HIVA-KU Leuven de toestemming om jouw persoonsgegevens te gebruiken in het kader van dit onderzoek. De afname en verwerking van de gegevens gebeuren overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG of GDPR) en het privacybeleid van de KU Leuven.

Verplichte vragen zijn aangeduid met *

INVOERING CAFETARIAPLAN

*** 1. WERD IN JE BEDRIJF OF ORGANISATIE EEN CAFETARIAPLAN INGEVOERD?**

- Ja, reeds geruime tijd geleden (> 2 jaar)
- Ja, recent (<= 2 jaar)
- Nee, maar het is gepland
- Nee, een voorstel daartoe is afgekeurd
- Nee, dit werd nog niet besproken
- Ik ben hier niet van op de hoogte

*** 2. WAS OF BEN JIJ BETROKKEN BIJ DE DISCUSSIE OMTRENT HET INVOEREN VAN HET CAFETARIAPLAN? (enkel beantwoorden als er in jouw bedrijf of organisatie sprake was van een cafetariaplan) (meerdere antwoorden mogelijk)**

- Ja, via de vakbond
- Ja, via een personeelsmeeting of bevraging
- Ja, maar op een andere manier:
- Nee

INHOUD CAFETARIAPLAN

*** 3. UIT WELKE PRODUCTEN OF DIENSTEN KAN JE KIEZEN IN HET CAFETARIAPLAN VAN JOUW BEDRIJF OF ORGANISATIE? (enkel beantwoorden als er in jouw bedrijf of organisatie sprake was van een cafetariaplan)**

	Inbegrepen	Niet inbegrepen	Weet niet / Niet van toepassing
1. Bedrijfswagen			
2. Bedrijfsfiets			
3. Tankkaart			
4. Mobiliteitsvergoeding			
5. Aandelenopties of warrants			
6. Extra kinderbijslag			
7. Extra vakantiedag			
8. Opleiding			
9. Terugbetaling pensioensparen			
10. Uitbreiding hospitalisatieverzekering			
11. Laptop, tablet, gsm			
12. Telefonie- en internetabonnement			
13. Hulp aan huis (schoonmaak, tuinonderhoud, etc.)			
14. Hulp op het werk (strijkdienst, boodschappen, crèche, etc.)			
15. Sportfaciliteiten of -vergoeding			
16. Een geldelijke premie of restbedrag			

3A. ZIJN ER NOG ANDERE PRODUCTEN OF DIENSTEN WAARUIT JE KAN KIEZEN IN HET CAFETARIAPLAN VAN JE BEDRIJF OF ORGANISATIE?

Zo ja, gelieve hieronder te omschrijven.

1.
2.
3.

4. KAN JE AANGEVEN WAT VOOR JOU DE NETTOWAARDE IS VAN HET CAFETARIAPLAN WAARVAN SPRAKE IN JOUW BEDRIJF OF ORGANISATIE?

Dit wil zeggen: stel dat je het totale pakket zelf moet aankopen of afbetalen, hoeveel denk je dat dit jou MAANDELIJKS zou kosten? (enkel beantwoorden als er in jouw bedrijf of organisatie sprake was van een cafetariaplan)

€

VOORKEUR CAFETARIAPLAN

*** 5. VIND JE HET WENSELIJK DAT DE WERKGEVER HET PRODUCT OF DE DIENST VOORZIET ALS DEEL VAN JOUW LOONPAKKET EN JE HET DUS NIET ZELF MOET AANKOPEN MET EEN EVENWAARDIGE LOONSVERHOOGING?**

	Liever loon	Liever cafetariaplan	Weet niet / Geen mening
1. Bedrijfswagen			
2. Bedrijfsfiets			
3. Tankkaart			
4. Mobiliteitsvergoeding			
5. Aandelenopties of warrants			
6. Extra kinderbijslag			
7. Extra vakantiedag			
8. Opleiding			
9. Terugbetaling pensioensparen			
10. Uitbreiding hospitalisatieverzekering			
11. Laptop, tablet, gsm			
12. Telefonie- en internetabonnement			
13. Hulp aan huis (schoonmaak, tuinonderhoud, etc.)			
14. Hulp op het werk (strijkdienst, boodschappen, crèche, etc.)			
15. Sportfaciliteiten of -vergoeding			



JOUW OPINIE

6. WAT IS, KORT SAMENGEVAT, JOUW ERVARING MET OF MENING OVER CAFETARIAPLANNEN?

JOUW BEDRIJF OF ORGANISATIE

Graag hadden we nog enkele vragen gesteld over jou en je bedrijf of organisatie om het onderzoek verder te zetten.

7. BEDRIJF OF ORGANISATIE

8. GEMEENTE VESTIGING

(of hoofdzetel indien niet in de vestiging wordt gewerkt?)

* 9. SECTOR

(Kies één van de volgende antwoorden)

- Landbouw, bosbouw, visserij
- Mijnbouw
- Industrie
- Energie (elektriciteit, gas, perslucht)
- Waterbeheer (distributie, sanering)
- Bouw
- Handel
- Transport en logistiek
- Horeca
- Informatie- en communicatiesector
- Financiële sector
- Immobiliën
- Vrije beroepen en wetenschap
- Diensten aan bedrijven (beheer en administratie, onderhoud, schoonmaak)
- Overheid en defensie
- Onderwijs
- Gezondheidszorg en maatschappelijk werk
- Kunst en recreatie
- Verenigingen en diensten aan particulieren (vb. politieke en religieuze organisaties, reparatie van consumenten-goederen)
- Diensten bij huishoudens (vb. dienstencheques)
- Internationale overheden (vb. VN, NAVO, OESO, ...)
- Ik weet dit niet

Opsturen naar:

HIVA KU Leuven – Enquête cafetariaplannen –
Parkstraat 47 (bus 5300) – 3000 Leuven.

BEROEP EN ARBEIDSVOORWAARDEN

*10. IN WELKE CATEGORIE VALT JE BEROEP?

(Kies één van de volgende antwoorden)

- Leidinggevende beroepen (vb. managers, kaderleden, politici)
- Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen (vb. ingenieur, leerkrachten en onderwijzers)
- Technisch uitvoerende en gespecialiseerde beroepen (vb. laborant, verpleegkundige, sportinstructeur)
- Administratief personeel (vb. onthaal)
- Dienstverlenend personeel en verkopers (vb. kinderverzorger, winkelbediende)
- Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers
- Ambachtslieden (vb. schrijnwerker)
- Fabrieksarbeiders (machine-operator, assembleurs) en chauffeurs
- Ongeschoolde arbeid (vb. schoonmaker, handlanger, magazijnier)
- Militair
- Ik weet dit niet

11. GEMIDDELDE ARBEIDSTIJD PER WEEK (VB. 37U30)

In uren en minuten:

12. BRUTOLOON PER MAAND

€

13. NETTOLOON PER MAAND

€

PERSOONSGEGEVENS EN CONTACT

*14. ZULLEN WIJ JE OP DE HOOGTE HOUDEN VAN DE RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK EN KUNNEN WIJ JE EVENTUEEL CONTACTEREN VOOR MEER INFORMATIE OVER HET CAFETARIAPLAN IN JE BEDRIJF OF ORGANISATIE?

(Kies één van de volgende antwoorden)

- Ja, hou mij op de hoogte.
- Ja, hou mij op de hoogte en je kan mij contacteren voor het verdere onderzoek.
- Nee, liever niet.

15. VOORNAAM EN NAAM

16. GENDER

- Man Vrouw Ander

17. GEBOORTEJAAR

18. E-MAILADRES

19. TELEFOONNUMMER



Herstructurerings: geen ontkomen aan?

Ondanks de maatregelen van de regering om de economische crisis gekoppeld aan COVID-19 een halt toe te roepen, hebben we bepaalde sluitingen, faillissementen en collectieve ontslagen niet kunnen vermijden ... Hoe kunnen we daar in de toekomst beter op anticiperen en de gevolgen ervan beperken?

Door de gezondheids crisis kregen vele ondernemingen te kampen met financiële moeilijkheden. Om herstructurerings te voorkomen of de gevolgen ervan te verzachten, werden maatregelen genomen: tijdelijke werkloosheid, overbruggingsrecht, financiële steun aan bedrijven, telewerk en moratoria op faillissementen, eindloopbaanregelingen en SWT, ... Dankzij die maatregelen bleef het banenverlies in 2020 beperkt (er gingen minder banen verloren dan tijdens de financiële crisis van 2009-2010). Toch werden bepaalde bevolkingsgroepen sterk getroffen, zoals jongeren en laaggeschoolden, in het bijzonder in de horeca, de evenementen- en culturele sector en de detailhandel (non-food).

Grote ondernemingen blijken beter opgewassen te zijn tegen de gezondheids crisis dan kleine. Toch zijn het vooral de grote ondernemingen die hun toevlucht zoeken tot collectieve ontslagen, terwijl de steunmaatregelen en het massale gebruik van tijdelijke werkloosheid heel wat kleine ondernemingen drijvende houden.

De crisis is geen verklaring voor alle herstructurerings van 2020 en 2021. We stellen immers vast dat ook grote ondernemingen in goeie financiële gezondheid, zoals FedEx, Ryanair, ... beslist hebben om over te gaan tot collectieve of veelvuldige ontslagen, zonder altijd de informatie- en raadplegingsprocedures voor werknemers te respecteren en zonder alternatieve mogelijkheden te overwegen. Andere ondernemingen, zoals FNG-Brantano en Mega World, verklaren zichzelf failliet na financiële wanpraktijken. Zulke herstructurerings roepen vragen op. Laat ons dus eens aanstippen welke

aspecten in de wetgeving problemen geven en aangepast moeten worden.

Respect voor de informatie- en raadplegingsprocedure

Cao nr. 24 en de wet van 1998, de zogenaamde wet-Renault, definiëren de begrippen voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers en leggen de procedure vast die de werkgever in geval van collectieve ontslagen moet volgen. De informatie- en vraag- en antwoordsessies moeten de werknemersvertegenwoordigers in staat stellen om de economische en financiële informatie van de onderneming en de redenen voor de gemaakte keuzes te begrijpen. Op basis daarvan moeten de werknemersvertegenwoordigers hun opmerkingen en suggesties kunnen formuleren, zodat er rekening mee kan worden gehouden. De raadplegingen gaan over mogelijkheden om het collectief ontslag te vermijden of te beperken en de gevolgen ervan te verzachten via sociale begeleidingsmaatregelen die ontslagen werknemers helpen bij hun outplacement of omschakeling. Deze informatie- en raadplegingsrechten dienen ook als hefboom bij onderhandelingen over een sociaal plan, niet alleen voor werknemers die de onderneming verlaten, maar ook voor wie blijft en het risico loopt zijn arbeidsomstandigheden te zien veranderen. Deze onderhandelingen verlopen vaak tegelijk met het informatie-raadplegingsproces.

In 2019 werkten de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) al een aanbeveling uit. De bedoeling was om de kwaliteit en de efficiëntie van dit informatie-raadplegingsproces te verbeteren (aanbeveling nr. 28). Dit

kan via de planning en de agenda van vergaderingen, de vaststelling van de modaliteiten voor de tijdige, schriftelijke toezending van de vragen van de werknemersvertegenwoordigers en de antwoorden van de directie; de definitie van de betrouwbaarheid van bepaalde gegevens; de vraag om derden te laten tussenkomen; de objectivering van alternatieve voorstellen; het gemotiveerd antwoord op elk uitgebracht advies. Toch blijft een aanbeveling volgens ons onvoldoende.

We stellen immers vast dat de kwaliteit van de meegedeelde informatie sterk verschilt van bedrijf tot bedrijf en dat de raadpleging zeer vaak louter formeel is, aangezien de beslissingen al zijn genomen. We zouden graag hebben dat dit proces echt plaatsvindt (verplichting om op vragen te antwoorden en de gevraagde informatie te verstrekken, verplichting om te motiveren waarom geen rekening wordt gehouden met de voorstellen van de werknemersvertegenwoordigers en hun experts, enz.). We willen ook dat doeltreffende en afschrikkende sancties kunnen worden toegepast bij niet-naleving. Nu wordt de beslissing om het informatie-raadplegingsproces af te sluiten uitsluitend aan de werkgever overgelaten. Dat is ook een probleem.

Impactstudie op medecontractanten (onderaannemers, leveranciers, ...)

De NAR-aanbeveling beoogt ook informatie te verstrekken met betrekking tot onderaannemers en dienstverleners. Medecontractanten die negatieve gevolgen van de herstructurering kunnen ondervinden moeten tegelijk of onmiddellijk na de mededeling van het voornemen tot herstructurering in de ondernemingsraad van de opdrachtgever worden ingelicht. Zo kunnen ze de mogelijke gevolgen van deze herstructurering voor hun activi-

teiten onderzoeken. Op basis daarvan moet de onderaannemer de situatie kunnen beoordelen en zijn eigen personeel informeren, zoals bepaald in cao nr. 9. Er moet ook een contactpersoon bij de opdrachtgever worden aangesteld. Op hun beurt moeten de werknemers van de onderneming die een herstructurering doorvoert, ervan in kennis worden gesteld dat de medecontractanten wel degelijk geïnformeerd werden. We willen dat deze aanbeveling bindender wordt gemaakt.

De mogelijkheid om experts op te roepen

Momenteel bepaalt de wetgeving dat experts betrokken mogen worden bij bepaalde werkzaamheden van de ondernemingsraad, om een onderzoek of aanvullend onderzoek in verband met de verstrekte informatie te verrichten, of om aan een van de partijen van de ondernemingsraad en onder bepaalde voorwaarden duidelijkheid te verschaffen over bepaalde technische aspecten. Wanneer studies of

“Het ACV pleit in de Nationale Arbeidsraad voor de invoering van een pakket maatregelen voor na de crisis, die ervoor zorgen dat zoveel mogelijk naakte ontslagen vermeden worden.”

Geneviève Laforêt

onderzoeksopdrachten aan experts worden toevertrouwd moeten beide partijen in de ondernemingsraad daarmee instemmen. Wanneer een van de partijen in de ondernemingsraad het nuttig acht een expert uit te nodigen om duidelijkheid te verschaffen over bepaalde technische aspecten, moet die de ondernemingsraad daarvan op de hoogte brengen. De werkgever heeft het recht de expert te wraken, hoewel hij dat niet meer dan twee keer mag doen.

Deze mogelijkheid voor de werknemersvertegenwoordigers om zich door experts te laten bijstaan blijft echter ronduit ontoereikend: de experts hebben vaak slechts toegang tot beperkte informatie en pas achteraf en de vakbonden moeten ze zelf betalen. Het ACV zou graag hebben dat de werknemersvertegenwoordigers in geval van een herstructurering of vermeende moeilijkheden een beroep kunnen doen op externe experts die ze zelf kiezen, op kosten van de onderneming, zoals oorspronkelijk was bepaald in de OR-wet van 1948. Deze experts zouden toegang moeten hebben tot alle relevante en noodzakelijke informatie, met inbegrip van informatie over de groep waartoe de onderneming behoort, om na een grondige analyse alternatieve voorstellen te kunnen formuleren die in aanmerking kunnen worden genomen. Voorts verwacht het ACV dat de revisor bijzondere aandacht besteedt aan de beoordeling van de continuïteit

van de onderneming als een volwaardig onderdeel van zijn controleopdracht. Hij moet er ook op toezien dat de alarm- en waarschuwingsprocedures worden nageleefd.

Informatie en raadpleging aangepast aan het multinationale karakter van ondernemingen

Veel in België gevestigde ondernemingen zijn dochtermaatschappijen van multinationals, waarbij de belangrijke beslissingen in het buitenland worden genomen. De relevante informatie over de strategie en de perspectieven ontbreken vaak en over het algemeen wordt over de beslissingen gecommuniceerd wanneer ze niet meer kunnen worden aangepast. De adviezen en voorstellen van de werknemersvertegenwoordigers hebben dus geen enkele kans om in overweging te worden genomen. Het ACV wil dat werknemersvertegenwoordigers regelmatig informatie ontvangen van betere kwaliteit (over de plaats van de onderneming binnen de groep, het interne beheer per bedrijfseenheid, de overnameprijs, de financiële stromen binnen de groep, ...). Werknemers en hun vakbonden moeten ook de kans krijgen om hun mening te uiten en alternatieven voor te stellen die van invloed kunnen zijn op de beslissingsprocessen, met name op Europees niveau. Samen met het Europees Vakverbond willen we dus de democratie op het werk versterken, door sterkere Europese ondernemingsraden en het recht op vertegenwoordiging binnen de beslissingsorganen van ondernemingen die grensoverschrijdend werken (overnames, fusies, splitsingen, ...).

Een verplicht sociaal plan

Momenteel is een sociaal plan bij collectief ontslag niet verplicht. Toch vermeldt de Europese richtlijn over de

Hoe beter anticiperen op sluitingen, faillissementen en collectieve ontslagen en de gevolgen ervan beperken. Het ACV doet concrete voorstellen.



© Shutterstock

informatie- en raadplegingsrechten bij collectief ontslag op duidelijke wijze dat die rechten tot een akkoord moeten kunnen leiden. Het ACV wil een verplichte onderhandeling over zo'n sociaal plan, met een onderscheid tussen ondernemingen die werkelijke financiële moeilijkheden ondervinden en ondernemingen die winstgevend zijn. Een provisie voor het risico op herstructurerings zou moeten zorgen voor een minimaal sociaal plan in ondernemingen in moeilijkheden. Dit plan zou ook moeten gelden voor werknemers die de onderneming al verlaten hebben en voor de uitzendkrachten en tijdelijke werknemers.

Het ACV wil ook vermijden dat ontslagen verspreid in de tijd plaatsvinden (druppelsgewijs) om zo een collectief ontslag, een informatie- en raadplegingsprocedure en de onderhandeling van een sociaal plan te omzeilen. Deze praktijken zouden vermeden kunnen worden door een uitbreiding van de toepassingscriteria van collectief ontslag (rekening houden met de ontslagen vóór de referentieperiode van 60 dagen en het principe 'veelvuldige ontslagen' definiëren).

De erkenning van een economisch of technisch motief

Het ACV wil dat collectief ontslag zonder economische of technische grondslag ontmoedigd wordt, of toch ten minste dat rendabele ondernemingen verplicht worden de overheidssteun terug te betalen en dat het uitkeren van dividenden tijdens de procedure van collectief ontslag verboden wordt. De toekenning van overheidssteun en -voordelen zou ook afhankelijk moeten worden gesteld van het voorleggen van een bedrijfsplan (met inbegrip van de ondernemingen die deel uitmaken van de groep).

Prioriteiten inzake faillissement, overname, PGR

Hoewel de wetgeving duidelijk is over de informatie- en raadplegingsvoorziening bij collectief ontslag, is dat niet het geval voor een faillissement, een overname of een procedure van gerechtelijke reorganisatie. Wanneer bijvoorbeeld de aandeelhouders van een multinational beslissen om een dochteronderneming failliet te laten gaan via financiële overdrachten tussen de verschillende entiteiten, is de Renault-procedure niet van toepassing.

Buiten het nauwer betrekken van werknemersvertegenwoordigers bij faillissementsprocedures, overnames en procedures van gerechtelijke reorganisatie (PGR's) wil het ACV dat ook de mechanismen voor de opsporing van fraude worden versterkt (snel onderzoek, zodra er vermoedens rijzen) en dat maatregelen worden genomen ter voorkoming van geplande faillissementen, voornamelijk via overdrachten tussen entiteiten. Het ACV wil dat de mogelijkheden van auto-cessie met als doel sommige activiteiten te laten vallen, andere uit te bouwen en tegelijkertijd de schulden ten opzichte van de werknemers als schuldeisers uit te wissen, worden gekoppeld aan voorwaarden.

Overnamebiedingen (na de deadline voor het indienen van een bod) zouden ook openbaar gemaakt moeten worden en een sociaal hoofdstuk moeten bevatten (ook in geval van auto-cessie). De curatoren zouden daar rekening mee moeten houden wanneer er concurrentie bestaat tussen de verschillende biedingen. Dit hoofdstuk moet arbeidsgerelateerde elementen bevatten (aantal werknemers, toegankelijk budget voor een sociaal plan, ...). Tot slot moet over het algemeen de kwaliteit van de permanente EFI (eco-



Corona en herstructurerings



Over 'corona en herstructurerings' publiceerden we in mei 2020 (Vakbeweging nr. 925) al een uitgebreid dossier. Je kan de pdf van dat dossier ophalen via de militantensite (www.acv-militanten.be).

nomische en financiële informatie) verbeterd worden, zodat er een goed begrip is van de toestand van de onderneming en er beter kan geanticipeerd worden op problemen.

Hoewel de coronasteunmaatregelen stilaan uitdoven, pleit het ACV momenteel binnen de Nationale Arbeidsraad voor de invoering van een pakket maatregelen voor na de crisis, die ervoor moeten zorgen dat zoveel mogelijk naakte ontslagen vermeden worden (tijdskrediet, arbeidsduurvermindering, overgangsstelsel voor economische werkloosheid, ...). Er zal ook 'geïnvesteerd' moeten worden in een begeleiding volgens de noden van ondernemingen en werknemers, door een meer duurzame economische ontwikkeling te stimuleren en kwaliteitsvol werk te creëren.

| Geneviève Laforêt |

Op-tocht naar 2030!

Ideeën te over voor een beter Vlaanderen

Op 24 en 25 maart 2022 vindt in Gent het volgende Vlaams ACV-congres plaats. De hamvraag op dat congres is hoe een ideaal Vlaanderen eruit ziet in 2030. De voorbije maanden kon je in Vakbeweging al een reeks inspirerende getuigenissen lezen waarin mensen hun dromen voor 2030 voorlegden. Vanaf maart dit jaar kon iedereen dan zijn of haar droom of voorstel voor een beter Vlaanderen in 2030 bezorgen. Op ons platform jouwidee.optocht2030.be werden meer dan 1.000 ideeën ingestuurd! Omdat we op een congres samen geen 1000 ideeën kunnen bespreken, wordt nu een bundeling en selectie van de ideeën gemaakt.

Meer dan 1.000 ideeën

Ann Vermorgen, Vlaams ACV: “Op ons congres gaan we met elkaar het gesprek aan over de ideeën en voorstellen die ACV-leden en -militanten ons de voorbije maanden bezorgden. De ideeën kwamen van overal, van leden en militanten uit alle verbonden en centrales. Meer dan 1.500 mensen hebben ideeën ingestuurd of deelgenomen aan een ‘werktafel’ om te brainstormen. Er is ook uitgebroken

naar nieuwe groepen, er zijn ‘digitale cafés’ georganiseerd en zelfs wandelbijeenkomsten. Een grote dankjewel hiervoor!”

56 fiches

“Eind juni sloten we de ideeënfase van ons congrestraject af en begonnen we aan de volgende stap, de selectiefase. 1.000 ideeën krijgen we immers nooit op één Congres besproken. De congresstuurgroep analyseerde de ideeën

en gaf ze een plaats in 56 fiches. In deze fiches maken we telkens een oplistijning van de voorstellen, geven we achtergrond bij het probleem dat ze willen verhelpen en kijken we naar de standpunten die we hier als (Vlaams) ACV al over hebben ingenomen.

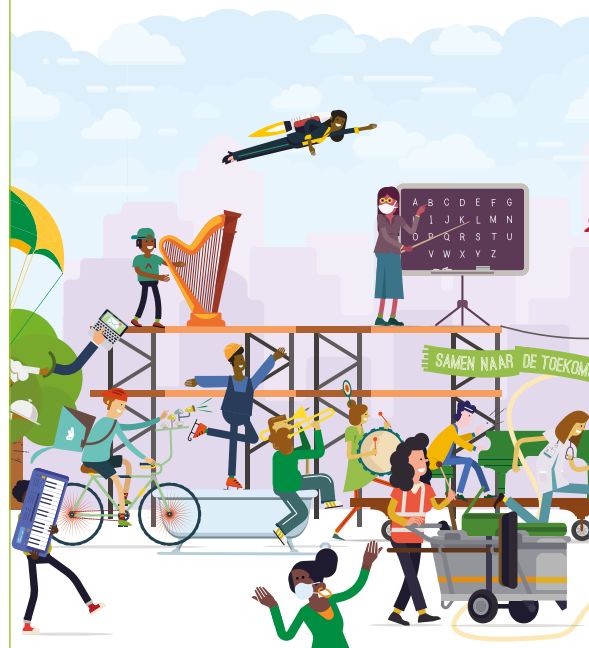
Zo hebben we fiches rond concrete thema’s zoals het groeipakket, het openbaar vervoer en sociale huisvesting, maar ook over bredere thema’s zoals gelijke onderwijskansen en de rol van de overheid. Het volledige overzicht vind je binnenkort op onze site optocht2030.be.

Op basis van de standpunten die we als Vlaams ACV al hebben ingenomen of de rol die we in bepaalde dossiers al dan niet kunnen spelen, wijzen we de fiches toe aan nationale of sectorale instanties (als de ideeën/voorstellen eerder tot hun bevoegdheden behoren), aan lopende dossiers binnen het Vlaams ACV of als (nieuwe) materie die we kunnen opnemen in ons Congres. Zo garanderen we dat alle voorstellen hun plaats hebben en worden opgenomen daar waar ze relevant zijn.”

Iedereen aan het woord!

Elke ACV-organisatie pakt het op zijn manier aan om zoveel mogelijk leden en militanten te betrekken bij de voorbereiding van het Vlaams ACV-congres. In ACV provincie Antwerpen zaten ze alvast niet stil. Lieve Cox, coördinator bewegingswerk ACV provincie Antwerpen: “We organiseerden een digitale gespreksavond. Met een honderdtal leden werd stevig gedebatteerd. Hieruit kwamen uiteindelijk 46 voorstellen die meegenomen kunnen worden naar het congres. Maar hier bleef het niet bij. De zonepropagandisten zijn in deze moeilijke coronatijden ook de straat op getrokken. Zo organiseerde de projectgroep *Talent in zicht* wandeldates met anderstalige nieuwkomers. We zetten met ACV provincie Antwerpen ook sterk in op een aantal thema’s, zoals mobiliteit. Zo organiseerde de werkgroep mobiliteit een avond waar experts hun licht lieten schijnen op het mobiliteitsplan dat in Vlaanderen wordt uitgerold.” Dimitris Bousoulas, de zonepropagandist Metropool die de werkgroep mobiliteit opvolgt: “Vlaanderen wil van een aanbodgestuurde naar een vraaggestuurde dienstverlening van het openbaar vervoer gaan. Het ACV wil erop toezien dat het woon- werkverkeer zo optimaal mogelijk verloopt. Het congres is een ideaal moment om de neuzen binnen het ACV in dezelfde richting te krijgen.”

Dit is slechts een greep uit de acties van ACV provincie Antwerpen. Lieve Cox: “De jongeren, mensen met een armoedeproblematiek en verschillende belangengroepen hebben allemaal hun inbreng kunnen doen. We zijn benieuwd welke ideeën het Vlaams ACV-congres overleven.”



De droom van



6 grote vraagstukken

“De 21 fiches die momenteel zijn toegewezen aan het Congres overspannen 6 grote vraagstukken:

- Hoe wonen in 2030?
- Hoe ons verplaatsen in 2030?
- Hoe werken en leren in 2030?
- Hoe voor elkaar zorgen in 2030?
- Hoe samenleven in 2030?
- Welke rol voor de overheid in 2030?

Op 30 september leggen we de fiches en de toewijzing ervan voor aan de militanten die de centrales en verbonden vertegenwoordigen in de VRC-Raad. Zij hebben het laatste woord over de besprekingspunten waarmee we naar het Vlaams ACV-congres zullen trekken! We houden je op de hoogte!”

| Maarten Gerard |



Elke



Herman



Veronique



Hassan



Caro



Dirk



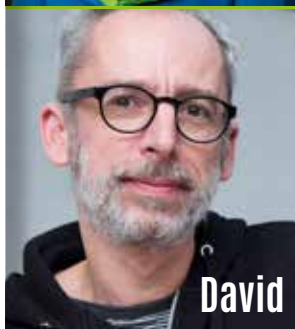
Naima



Noël



Katrien



David



Hans



Pepijn



Hans

Dromen nu omzetten in werkbare voorstellen

De voorbije maanden kon je in Vakbeweging inspirerende getuigenissen lezen van mensen van binnen en buiten het ACV met hun dromen voor een beter Vlaanderen. We vroegen jou ook je dromen en ideeën over te maken op ons platform <https://jouwidee.optocht2030.be>. Dat leverde meer dan 1000 ideeën op. Die moeten nu omgezet worden in werkbare voorstellen, die we samen bespreken op het Vlaams ACV-congres van 24 en 25 maart 2022.





De schrijnende situatie in Roemenië toont de nood aan van een sterke Europese Richtlijn voor toereikende minimumlonen en van meer collectieve onderhandelingen.

Roemeense protestmars tegen lage lonen

Het ACV ontving een 20-koppige delegatie van Roemeense vakbondslui, na een 2000 km lange protestmars van Boekarest tot Brussel. Ze betogen tegen de lage en onwaardige lonen in Roemenië en voor een Europese Richtlijn voor eerlijke en rechtvaardige minimumlonen.

Bogdan Hossu, voorzitter van de Roemeense vakbond Cartel Alpha gaf tekst en uitleg bij de beweegredenen van de Roemeense vakbondskaravaan die in 4 dagen achtereenvolgens betoogde bij de Roemeense ambassades van Boedapest, Wenen, München en Luxemburg en uiteindelijk Brussel aandeed, waar ze samen met het Europees Vakverbond door de Europese Commissie werd ontvangen. “Het minimumloon in Roemenië bedraagt 281 euro per maand. Dat is amper de helft van de 572 euro die je elke maand nodig hebt om je essentiële levensbehoeften te dekken. Maar liefst één derde van de circa 5 miljoen Roemeense werknemers werkt aan het minimumloon.” De lonen zijn in Roemenië zo laag omdat de vakbonden weinig in de pap te brokken hebben. De sociale dialoog en collectieve onderhandelingen werden terugschroefd, waardoor er te weinig druk is om te komen tot betere lonen en arbeidsvoorwaarden. Bogdan Hossu: “De Roemeense overheid ligt aan de oorsprong van de afbraak van syndicale rechten. Ze decentraliseerde en bemoeilijkte collectieve onderhandelingen en beperkte de werknemersvertegenwoor-

diging door vakbonden op de werkplek. Met de nieuwe Arbeidswet van 2011 opgelegd door de Trojka¹ als voorwaarde voor toegang tot leningen werd het voordien gecentraliseerde collectieve onderhandelingssysteem volledig ontmanteld. De algemeenverbindendverklaring van cao's op sectoraal en nationaal vlak werd quasi onmogelijk gemaakt. Zelfs op bedrijfsvlak werden de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen sterk bemoeilijkt. 51% van het personeel van een bedrijf moet lid zijn van de vakbond, vooraleer die onderhandelingen kan opstarten. De cao-dekking viel in een paar jaar tijd van 100 naar 35% en het aantal mensen dat lid is van een vakbond viel terug naar minder dan 25%. Het merendeel van de cao's op ondernemingsvlak wordt nu onderhandeld door personeelsvertegenwoordigers zonder syndicale rugsteun, die dan ook veel sterker onder druk staan van de werkgever... met lage loon- en arbeidsvoorwaarden tot gevolg.”

1. Trojka = Europese Commissie, Europese Centrale Bank en Internationaal Monetair Fonds

Lage sociale bescherming

Naast de lage lonen is er ook de lage sociale bescherming, met een beperkt socialezekerheidsvangnet. Werkloosheidsuitkeringen zijn bijvoorbeeld zeer beperkt, zowel in duur als in dekkingsgraad en vervangingsratio, wat nu in de COVID-19-gezondheids- en economische crisis een zeer zwaar armoederisico met zich meebrengt. Er is niet alleen een lage dekkingsgraad en een lage toereikendheid van de sociale bescherming, ook de uitgaven voor sociale bescherming zijn erg laag. Roemenië geeft slechts de helft van het gemiddelde in de EU uit aan sociale bescherming. Een recente hervorming beperkte de socialezekerheidsbijdragen van de werkgever en legde het gewicht van de bijdragen voor het grootste deel bij de werknemers, wat een substantieel verlies van inkomen voor de sociale zekerheid betekent en een vermindering van de nettolonen van de werknemers met naar schatting 20%.

Migratie als gevolg

De preciaire werk- en levensomstandigheden maken dat veel Roemenen, vooral jongeren, ervoor kiezen om te migreren. Naar schatting 4 miljoen Roemenen hebben hun land verlaten. Als gedetailleerde werknemers zijn zij aantrekke-

lijk voor onscrupuleuze werkgevers in West-Europa, omdat hun loonlasten een pak lager liggen, vanwege de lage sociale lasten voor werkgevers, berekend volgens de Roemeense wetgeving (zie hierboven).

Concurrentiebeleid met goedkope arbeid

Roemenië heeft de laatste 30 jaar sinds de val van de Muur nochtans economische groei gekend. Vandaag bedraagt het BNP van Roemenië 72% van het gemiddelde BNP in de EU. Maar die economische ontwikkeling vertaalt zich onvoldoende in sociale vooruitgang voor de ganse bevolking. Dit is het resultaat van een bewust sociaaleconomisch overheidsbeleid dat in Roemenië en elders in Oost- en Centraal Europa wordt gevoerd, gestoeld op lage lonen, lange werktijden en lage arbeidsnormen, kortom goedkope arbeid. In zo goed als alle landen van Oost- en Centraal-Europa werden in het laatste decennium de arbeidswetten hervormd, met meer flexibilisering en deregulering. Dat komt neer op de afbraak van arbeidsrechten voor goedkopere arbeid. Van een beleid dat gericht is op herverdeling door rechtvaardige fiscaliteit, een sterke sociale zekerheid en sterke openbare diensten is in de meeste landen in Oost- en Centraal-Europa geen sprake. Om buitenlandse investeringen aan te trekken worden buitenlandse/multinationale bedrijven zo goed als vrijgesteld van belastingverplichtingen. In Roemenië is er een vlaktaks van 10% voor eenieder, zowel voor rijk als arm, in plaats van een progressief belastingstelsel waarbij de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen.

Nood aan Europese Richtlijn voor eerlijke en rechtvaardige minimumlonen

Petru Dandea, vicevoorzitter van Cartel Alpha: “Roemenië moet dringend een

“Roemenië moet dringend een andere weg inslaan en een einde maken aan het huidige beleid van lage lonen en uitbuiting van werknemers.”

Petru Dandea

andere weg inslaan, die van een meer duurzaam en inclusief ontwikkelingsmodel waarbij een eind wordt gemaakt aan het huidige beleid van lage lonen en uitbuiting van werknemers. Het is hoog tijd om werk te maken van leefbare lonen, alomvattende en toereikende socialezekerheidssystemen, een rechtvaardige fiscaliteit, volwaardige openbare diensten en een recht op vakbondvertegenwoordiging en sociale dialoog.”

“De situatie van de Roemeense werknemers toont aan dat het hoog tijd is voor een EU-beleid dat actief streeft naar een opwaartse convergentie in sociale rechten tussen de lidstaten en tussen Oost- en West-Europa als beste remedie tegen sociale dumping”, zegt Luca Visentini, de algemeen secretaris van het Europees Vakverbond. “Hun situatie toont de nood aan van een sterke Europese Richtlijn voor toereikende minimumlonen en van meer collectieve onderhandelingen. De Europese ontwerprichtlijn die nu voorligt en die in het najaar door de Europese instellingen zal behandeld worden, zou een echt verschil maken voor de Roemeense werknemers. De ontwerprichtlijn voorziet dat de minimumlonen in een land minstens 60% van het mediaanloon en 50% van het gemiddelde loon moeten bedragen, moeten voorzien in een dekking van de essentiële levensbehoeften en de evolutie van de levenskost volgen. Op basis van die criteria zullen de statutaire minimumlonen

gevoelig stijgen in Roemenië. En met de verplichting in de ontwerprichtlijn aan de lidstaten om werk te maken van de bevordering van collectieve onderhandelingen tot dekking van minstens 70% van de werknemers, zal het algemeen niveau van de lonen en arbeidsvoorwaarden er op vooruit gaan.”

Marie Hélène Ska, algemeen secretaris ACV, onderlijnde in het gesprek met de Roemeense delegatie dat ook voor de Belgische werknemers de Europese richtlijn van belang is: “In de onderhandelingen met de werkgevers voor het nationaal sociaal akkoord hebben we ervaren hoe de Europese richtlijn die er aan zit te komen een drukkingsmiddel was naar de werkgevers, zodat we een akkoord konden rondkrijgen over de verhoging van de minimumlonen.” Ska onderlijnde ook dat solidariteit met de belangrijkste pleitbezorgers voor Europese minimumnormen binnen het Europees Vakverbond, namelijk de bonden uit Oost-Europa, een belangrijke rol speelt in het engagement van het ACV voor een Europees minimumloon.

ACV-voorzitter Marc Leemans verwees naar zijn werk als internationale woordvoerder voor de werknemers in de Commissie voor de Toepassing van de Normen op de jaarlijkse Internationale Arbeidsconferentie van de IAO. “We hebben de Roemeense overheid op het matje geroepen omdat ze haar plicht niet naleeft om het recht op collectieve onderhandelingen en het recht op syndicale vertegenwoordiging te bevorderen.” Hij sprak zijn waardering uit voor de inzet van de Roemeense vakbondslid die hen tot de lange protestmars had bewogen en dankte hen voor hun bezoek, een kans voor het ACV om met collega's uit Europa werk te maken van een ander ontwikkelingsmodel waarbij respect voor werknemers centraal staat.

| Karin Debroey |



De verkozen arbeiders van het Comité PB vertegenwoordigen ook de bedienden, maar krijgen van de werkgever geen toegang tot het gebouw waar de meerderheid van de bedienden werkt. Onrechtmatig, oordeelt de rechtbank.

Belangwekkend arrest

Toegang tot alle bedrijfslokalen voor werknemersvertegenwoordigers KOPAL

Bij Kopal, poortenfabrikant uit Kortemark met ongeveer 90 werknemers in dienst, werden bij de sociale verkiezingen van 2016 en 2020 geen lijsten ingediend voor de bedienden. De verkozen arbeiders van het Comité PB vertegenwoordigen dan ook het volledige personeel. Niettemin ontzegt de werkgever die verkozen (arbeiders) vertegenwoordigers de toegang tot het gebouw waarin de meerderheid van de bedienden werkt. Zij kunnen hun syndicale opdracht dan ook niet naar behoren uitvoeren. Omdat de werkgever elk gesprek hierover weigert en niet kwam opdagen voor een hiervoor voorziene verzoeningsvergadering stapten het ACV en de werknemersafgevaardigden naar de rechtbank. Het Arbeidshof van Gent voorziet in een uitvoering gemotiveerd arrest in de principiële toegang van de werknemersvertegenwoordigers van het Comité PB tot alle bedrijfslokalen.

In november 2017 hebben een groot deel van de bedienden – en de directie – van Kopal hun intrek genomen in een nieuw gebouw. De werkgever duldt echter geen arbeiders in het ‘bediendengebouw’. Ook voor de arbeiders die de bedienden mee vertegenwoordigen in het Comité PB wordt geen uitzondering gemaakt. Als die er op wijzen dat ze toegang moeten krijgen tot alle gebouwen om hun mandaat in het Comité PB te kunnen uitoefenen, doet de directie dit af als “een pestcampagne van de vakbond”. Contact tus-

sen de bedienden en de werknemersvertegenwoordigers is mogelijk, zegt de directie: “In het bureel in de lakkerij staan zowel een telefoontoestel – met een telefoonlijst van alle bedienden – als een computer waarmee e-mails kunnen worden verstuurd naar iedereen binnen de onderneming.”

Vakbondswerk wordt onmogelijk gemaakt

ACV-hoofdafgevaardigde en lid van het Comité PB Andy Denduyver: “Hoe kan

je als werknemersafgevaardigde toezien op het welzijn op het werk en adviezen formuleren, als je geen toegang hebt tot de bedrijfsgebouwen? Hoe kan je als werknemersafgevaardigde een individuele klacht van een bediende behandelen als je geen toegang hebt tot het gebouw waar die bediende werkt? Sedert de ingebruikname van het ‘bediendengebouw’ heeft geen enkel lid van het Comité PB een rondgang gehad in dit gebouw. Direct contact met de personeelsdienst – ook in het ‘bediendengebouw’ – is niet eens mogelijk. Nieuwe bedienden worden niet voorgesteld aan de werknemersvertegenwoordigers, terwijl de meeste bedienden nooit op de werkvloer komen en dus ook niet in contact komen met hun vertegenwoordigers binnen het Comité PB.”

Rechtbank volgt werknemers

Op een officiële verzoeningspoging van het paritair comité kwam de werkgever onaangekondigd niet opdagen. Bij een



Andy Denduyver

gepland gesprek met de zaakvoerder liet deze zich zonder enige verwittiging vervangen. Op een aangetekende brief werd niet gereageerd. En bij een algemene controle op de terreinen mochten de leden van het Comité PB de directie begeleiden... tot aan de inkomhal van het nieuwe gebouw omdat "hun schoeisel niet aangepast is aan het hele mooie tapijt". Ten einde raad stapten de werknemersvertegenwoordigers dan ook naar de rechtbank om af te dwingen dat ze toegang zouden krijgen tot alle bedrijfsgebouwen, zodat ze hun syndicale mandaat naar behoren kunnen uitoefenen.

"Het is duidelijk dat er in hoofde van de werkgever een grondig wantrouwen bestaat met betrekking tot de syndicale werking binnen zijn bedrijf, zonder dat echt blijkt dat dit gefundeerd zou zijn, zonder dat blijkt dat de personeelsvertegenwoordigers op min of meer constante wijze, stelselmatig misbruik zouden maken van hun mandaat, zonder dat blijkt dat de egestelling van de werkgever op concrete, uitermate negatieve ervaringen zou gebaseerd zijn.", stelt de rechtbank in zijn arrest. De rechtbank tilt zwaar aan het feit dat de werkgever onaangekondigd niet present tekende op de voorzienige verzoeningsvergadering binnen het paritair comité en dat de zaakvoerder elk persoonlijk gesprek met de werknemersvertegenwoordigers afwimpelt. De rechtbank stelt ook vast dat de werkgever in het geheel niet reageert op verzoeken en (aangetekende) brieven vanuit syndicale hoek en dat elke toegang tot het 'bediendengebouw' zonder meer wordt afgeblokt. De rechtbank stelt de bepaling in het arbeidsreglement in vraag dat een werknemer pas door een werknemersvertegenwoordiger mag worden gecontacteerd nadat de productieleider wordt gemeld waarover het gesprek zal gaan (wat met de privacy van de betrokken werknemer?) en de produc-

"Hoe kan je toezien op het welzijn op het werk en adviezen formuleren, als je geen toegang hebt tot de bedrijfsgebouwen?"

Andy Denduyver

tieleider daartoe uiteindelijk ook zijn fiat heeft gegeven. De rechtbank vraagt zich ook af hoe het recht op syndicale informatie via een infobord kan uitgeoefend worden, als de werknemersvertegenwoordigers geen toegang krijgen tot de gebouwen waar een deel van het personeel aan de slag is.

De geest van de wet

Bij de ingebrekestelling in 2017 verwees ACV-CSC-METEA-secretaris Marc Vandenberghe naar artikel II.7-17 van de Codex Welzijn op het Werk. Dat artikel bepaalt dat "de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers binnen het Comité PB de mogelijkheid moet geven om met hemzelf, of zijn afgevaardigden, alsmede de leden van de hiërarchische lijn, de preventieadviseurs en de betrokken werknemers alle contacten te hebben die nodig zijn voor de uitvoering van hun opdracht." Marc Vandenberghe: "De werkgever en zijn advocaat interpreterden dit artikel minimalistisch en zegden nergens te lezen dat de werknemersvertegenwoordigers hierdoor toegang moeten krijgen tot het 'bediendengebouw'". De rechtbank maakte brandhout van die redenering en was helder in haar oordeel: "Dit artikel dient zeer ruim te worden opgevat, eerder naar de geest dan naar de letter van de wetsbepaling, in die zin dat de werknemersvertegenwoordigers in hun opdracht op geen enkele manier mogen belemmerd worden en hen integendeel alle faciliteiten en medewerking moeten worden verleend om hun mandaat naar behoren uit te voeren. Dat in artikel II.7-17 niet letterlijk te lezen staat dat werknemersvertegenwoordigers ook toe-

gang moeten krijgen tot het 'bediendengebouw' is de logica zelfde, aangezien niet elke specifieke situatie in de Codex kan worden voorzien en opgenomen. Voor de uitvoering van hun preventieve kerntaken volstaat het allerm minst dat die werknemersvertegenwoordigers ofwel via een telefoon, ofwel per computer, ofwel via een uithangbord – dat bovendien niet door alle werknemers kan geconsulteerd worden – contact kunnen opnemen met de 'betrokken' werknemers."

De rechtbank concludeerde dat de werknemersafgevaardigden in het Comité PB in de mogelijkheid moeten worden gesteld om minstens één keer om de drie maanden ongestoord toegang te krijgen tot het gebouw dat betrokken wordt door de bedienden (en de directie) voor de uitvoering van hun activiteiten binnen het kader van hun mandaat als werknemersvertegenwoordigers binnen het Comité PB. En dit naast het jaarlijks grondig onderzoek dat moet ingesteld worden door het Comité PB voor alle arbeidsplaatsen waarvoor ze bevoegd is (inclusief het gebouw van de bedienden). Als de werkgever niet aan deze verplichtingen voldoet, dan moet hij per inbreuk een dwangsom betalen.

Cassatie

De werkgever wil zich evenwel niet neerleggen bij de uitspraak van het Arbeidshof van Gent en trekt naar Cassatie. Wordt vervolgd dus. Piet Van den Bergh, juridisch adviseur ACV: "We volgen deze zaak met de grootste aandacht verder op, omdat ze een precedentswaarde heeft. Het gaat om een principiële kwestie. Stel dat Cassatie deze uitspraak terugdraait, dan wordt de uitoefening van het mandaat van werknemersvertegenwoordigers beknod."

| Patrick Van Looveren |



*Sven Lannoo
en Sander Nachtergaele*

“We hebben onszelf moeten heruitvinden als leraar”

Op 5 oktober is het zoals elk jaar Internationale Dag van de Leraar: een mooie gelegenheid om stil te staan bij de uitdagingen waar leraren vandaag de dag bij ons in Vlaanderen mee te maken krijgen. Waar je niet naast kan is de coronapandemie die al anderhalf jaar extra druk zet op ons onderwijs. Vers van de pers is er de nieuwe cao en sinds kort is er ook een aangepaste regeling voor de vaste benoeming van leraren. Samen met twee jonge ACV-vakbondsafgevaardigden maken we de balans op. Sven Lannoo is kleuterleider in het Sint-Gregoriuscollege in Gentbrugge en al 3 jaar vakbondsafgevaardigde voor het Christelijk Onderwijzersverbond (COV). Sander Nachtergaele geeft les in het middelbaar onderwijs in Don Bosco in Zwijnaarde en is al 4 jaar actief als vakbondsafgevaardigde voor de Christelijke Onderwijscentrale (COC).



Hoe hebben jullie de coronapandemie ervaren: als leraar, maar ook als vakbondsafgevaardigde?

Sven: “De scholen in het basisonderwijs bleven het grootste deel van de tijd open. Het was een erg uitdagende periode met veel onduidelijkheid. Collega’s waren soms bang, boos of gefrustreerd, wisten niet goed wat doen. De regels over wat wel en niet kon veranderen zo snel, dat niemand nog helemaal kon volgen. Bij ons op school zijn er veel kinderen met anderstalige ouders. Vaak krijg je heel wat uitgelegd aan de schoolpoort door gebaren te gebruiken en via mimiek. Mondmaskers maken dat echter minder makkelijk. Ook de periode dat de kinderen thuis moesten blijven was niet evident. Niet alle ouders zijn digitaal mee, sommigen hebben ook geen mailadres. Contact via Whatsapp of via telefoon lukt wel, maar verloopt vaak moeizaam. Probeer dan maar eens om een digitaal oudercontact te houden.”

Sander: “Ik geef les in het middelbaar, en bij ons op school was er al snel sprake van lesgeven via digitale weg. We werden door COC erg uitvoerig geïnformeerd in verband met corona en digitaal lesgeven. Voor veel collega’s was dit een grote aanpassing, we hebben onszelf moeten heruitvinden. Een digitale les kan je niet op dezelfde manier geven dan wanneer je voor de klas staat. Dat lukte allemaal, maar toen we opnieuw een paar uur naar school konden om in het echt les te geven, deed dat enorm veel deugd. Op onze school gaat het veelal om leerlingen die ‘kansrijk’ zijn. De digitalisering was voor de meesten onder hen geen probleem. Wat wel opviel, is dat heel veel leerlingen het contact met hun klasgenoten misten en zich mentaal niet goed in hun vel voelden. Als leraar kan je die signalen wel opvangen, maar het is niet eenvoudig om daar dan ook iets mee te doen. Dat is

iets wat in onze opleiding volledig ontbreekt, het bieden van psychosociale hulp.”

Sven: “Het was als vakbondsafgevaardigde niet evident om een eenduidig antwoord te geven op vragen van collega’s. Daarnaast viel ook een deel van de begeleiding die je als vakbondsafgevaardigde krijgt weg. In normale omstandigheden hebben we zo’n twee keer per jaar een vakbondsdag met nascholing. Die vonden nog wel digitaal plaats, maar dat was niet hetzelfde. De interactie en connectie ontbraken.”

Sander: “Dat was bij ons ook het geval. Positief is dat die vakbondsdagen – ook als was het dan digitaal – georganiseerd werden. Maar ik had minder interesse omdat een belangrijk aspect wegviel, namelijk de uitwisseling. Meestal gaat het bij zo’n bijscholing om eerder droge stof en leer je net het meeste uit het contact met andere afgevaardigden.”

Weten jullie collega’s jullie goed te vinden?

Sander: “Collega’s met syndicale vragen vinden relatief vlot hun weg tot bij mij. Ik beantwoord ook vragen van niet-gesyndiceerde collega’s, maar als hun vraag specifiek wordt, raad ik hen toch steeds aan om lid te worden van het ACV. De meerwaarde en het belang van de vakbond komen dan naar boven. Zonder vakbondsafvaardiging moet je er als gewone leraar en niet-gesyndiceerde blind op vertrouwen dat je personeelsadministratie en directie juiste informatie bieden.”

Sven: “Collega’s komen soms iets te laat aankloppen, wanneer de frustraties al hoog zitten. De collega’s die het vaakst vragen hebben zijn de oudere leraren, die vragen hebben over hun pensioen of omgekeerd de beginnende leraren die vragen hebben over hun

statuut. Wat steeds een evenwichtsoefening is als afgevaardigde, is wat en hoe je iets aankaart bij de directie. Je wil immers een goede verstandhouding hebben met je collega's en de directie in de school waar je lesgeeft."

Sander: "Die overlegmomenten met de directie proberen we steeds goed voor te bereiden. Door vakbondswerk leer je de directie goed kennen, waardoor je hen beter kan inschatten. Het helpt bijvoorbeeld om directieleden al in een vroeg stadium over bepaalde zaken te informeren, zodat ze er al over kunnen nadenken voor ze op een grotere vergadering met meer aanwezigen besproken worden."

"Je moeten mensen vinden om anderen te kunnen ontlasten."

Sven Lannoo



© Wouter Van Vooren

Leraren kunnen voortaan sneller vast benoemd worden. Een goede of slechte zaak?

Sander: "Door de nieuwe regeling kan je al na 290 dagen zicht krijgen op een vaste benoeming, en na 360 dagen ook echt vast benoemd worden. Dat kon voorheen pas na 690 dagen. Aan de ene kant is het positief dat een beginnende leraar sneller zekerheid krijgt. In die fase van je leven denk je er immers aan om een huis te kopen en moet je een lening kunnen afsluiten. Aan de andere kant houdt de nieuwe regeling voor vaste benoemingen ook in dat je veel sneller geëvalueerd wordt en minder tijd krijgt om je weg te zoeken. Maar wat als je een diesel bent? Beginnende leraren hebben soms wat tijd nodig om uit te zoeken in welke school, richtingen enz. ze best aarden."

Sven: "Elke leraar zou de mogelijkheid moeten krijgen om bijvoorbeeld uit te zoeken of hij liever bij jongere of iets oudere leerlingen staat. Met de nieuwe regeling word je als beginnende leerkracht geëvalueerd aan het einde van elk schooljaar. Krijg je een slechte evaluatie, dan volg je een persoonlijk coachingstraject van 120 dagen. Als dat twee keer zonder goed gevolg blijft, kan je ontslagen worden. Dat is echt een korte periode als je bijvoorbeeld in de 'verkeerde' klas staat. Het feit dat leraren in opleiding door de coronapandemie geen of weinig stages hebben kunnen doen, helpt ook niet."

Na jarenlange onderhandelingen is hij er eindelijk, de nieuwe onderwijs-cao. Goed nieuws?

Sander: "Persoonlijk vind ik het zeker positief. Hervormingen laten al lang op zich wachten, en het is goed dat er nu ook effectief iets gebeurt. Ik heb ook begrip voor de keuze om niet voor een algehele loonsverhoging te kiezen. De laatste keer dat we loonsverhoging kregen, werd dit door veel collega's als een peulschil gezien. Er zijn wel heel



© Wouter Van Vooren

"Tijdens vakbondsdagen leer je het meeste uit het contact met andere afgevaardigden."

Sander Nachtergaele

wat vraagtekens te plaatsen bij de praktische uitvoering van de verschillende actiepunten uit de cao."

Sven: "De 15 miljoen euro die wordt vrijgemaakt voor de syndicale vrijstelling bijvoorbeeld, is in principe zeer welkom. Vaak gebeurt syndicaal werk nu snel tussendoor of na de werkuren. Of ik neem wel de uren waar ik recht op heb als vakbondsafgevaardigde, maar dan moet ik mijn klas achterlaten. Dat betekent in de praktijk dat ik er dan een collega mee moet belasten. Ik verwacht zeker niet elke week mijn 'syndicale uren', maar één keer per maand zou ik er toch wel even tijd voor moeten kunnen maken."

Sander: "Die tijd is inderdaad nodig om ons vakbondswerk goed te kunnen doen. Het doornemen van de – toch vaak complexe – info en de afstemming erover is niet iets wat je tussen de soep en de patatten doet. Tegelijkertijd kunnen syndicaal vrijgestelde uren door

collega's ook als een privilege worden gezien. Dat is lastig, want je wil een goede verstandhouding met hen hebben. Het dragen van die verschillende petjes, als leraar, als collega, als syndicaal afgevaardigde, als klastitularis is soms wel eens lastig."

Sven: "Hetzelfde geldt voor het budget dat vrijgemaakt wordt voor de werklastermindering. Dat er extra middelen komen om leraren vrij te stellen van taken zoals toezicht houden op de speelplaats of het verzorgen van naschoolse opvang is natuurlijk heel mooi. De werkdruk is al hoog, en dat soort taken is voor veel leraren net de druppel te veel. Te midden van alle hectiek is het soms nodig om de klas op te ruimen of je even te kunnen afsluiten van alle prikkels. In de praktijk vinden we echter onvoldoende mensen om deze taken op zich te nemen, waardoor de leraren dit vaak zelf doen. Ik zie niet waar we op korte termijn extra ondersteuning zouden vinden, ook niet met extra budget. Je moet mensen vinden om anderen te kunnen ontlasten."

Sander: "Los van het praktische probleem van het vinden van man- en vrouwkracht voor die voorziene ondersteuning, ben ik tevreden met de nieuwe cao. Het is bijvoorbeeld een blijk van erkenning dat we eindelijk een vergoeding krijgen voor ICT-materiaal, een internetvergoeding en een aangepaste fietsvergoeding. Dat onze directeurs een loonsverhoging krijgen, vind ik alleen maar terecht, gezien de grote verantwoordelijkheid en het takenpakket dat zij te verwerken krijgen. Onze kerntaak, het leraar zijn pur sang, is en blijft een heel mooie job. Maar als je ziet hoeveel tijd we spenderen aan het plannen van toetsen en taken, lesinhoud en lesvoorbereidingen beschikbaar maken in online-systemen, dan stel je je daar vragen bij. Iedereen kijkt ook mee over je rug: leerlingen, ouders



© Wouter Van Vooren

Wat staat er in de nieuwe onderwijs-cao?

De Vlaamse Regering maakt jaarlijks voor scholen een extra budget vrij van 188 miljoen euro om de **onderwijskwaliteit te versterken** en het **lerarenberoep aantrekkelijker te maken**. Dit budget wordt gericht geïnvesteerd in:

- een budget voor ICT-materiaal;
- een internetvergoeding;
- een verhoging van de fietsvergoeding met 40% (0,21 euro/km, net zoals bij de Vlaamse ambtenaren);
- een loonsverhoging voor directeurs (verhoging ten opzichte van het loon leerkrachten met minstens 31%);
- de aanwerving van beleidsondersteuners ter ondersteuning directeurs basisonderwijs;
- de ondersteuning van startende leerkrachten: ervaren leerkrachten ruimte geven om mentor te worden;
- 550 extra kinderverzorgers voor het kleuteronderwijs;
- werklastermindering: korf van extra uren per school om leraren meer ruimte te geven om beter te focussen op het lesgeven in de klas (vrijstelling van middagtoezicht of toezicht in de studiezaal. Het gaat wel maar maximum om één uur per leerkracht).
- een syndicale vrijstelling voor leerkrachten die vakbondsafgevaardigde zijn, zodat ze zich kunnen vrijmaken voor sociaal overleg.

Consulteer de volledige cao hier: [cao-xii.pdf \(hetacv.be\)](#).

en directie. Die ouders en leerlingen worden bovendien steeds mondiger en veeleisender. De onderwijsinspectie goochelt dan weer met termen die rechtstreeks uit de profitsector komen, zoals kwaliteitscontrole, PDCA (Plan,

Do, Check and Act) en 'checks and balances'. Of die principes zomaar onverkort toepasbaar zijn op het onderwijs, daar heb ik mijn twijfels bij."

| Sarah Verhaegen |



10 oktober: samen op straat voor het klimaat

Kruis zondag 10 oktober met stip aan in je agenda en stap mee op voor het klimaat! De opwarming van de aarde zal (ook letterlijk) niet koelen zonder blazen. Klimaatwetenschappers hebben een niet mis te verstane boodschap: het is nog mogelijk om de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5°C, maar dan moeten we nu handelen. Daarom schieten we opnieuw in actie. De klimaatacties van de voorbije jaren plaatsten de klimaatcrisis al hoog op de politieke agenda. De federale en regionale overheden moeten hun beloftes nu omzetten in ambitieuze daden.

Laat er geen twijfel over bestaan: klimaat en milieu zijn wel degelijk syndicale thema's! De veranderingen die eraan zitten te komen moeten sociaal zijn, en mogen niet ten koste gaan van de zwaksten. Aan de vooravond van een belangrijke Europese top en de grote klimaat-top in Glasgow wil de Klimaatcoalitie (waarvan het ACV een partner is) dan ook een belangrijk signaal geven. We kunnen op je rekenen?

Wat moet je weten?

- De klimaatmars start om 13.00 u. aan het Brusselse Noordstation en eindigt in het Jubelpark.
- Maak een tussenstop aan de ACV-stand op het Madouplein. We organiseren een 'rechtvaardige transitie-quiz', waarbij je geweldige prijzen kan winnen.
- Houd je mondmasker op, je alcoholgel dichtbij en tracht de 'anderhalve meter-regel' te respecteren.
- De organisatie vraagt om je, indien mogelijk, op 'aanwezig' te plaatsen op de Facebookpagina van de klimaat-



mars. Zo krijgt ze op voorhand min of meer een beeld van het aantal bezoekers.

- Via www.hetacv.be vind je onder 'campagnes' het allerlaatste nieuws over de mars. Moesten er bijkomende maatregelen worden getroffen omwille van corona, dan lees je ze daar. Dus zeker checken! Voor meer info over de klimaatmars en de milieuwerving van het ACV kan je ook contact opnemen met fien.vandamme@acv-csc.be

| Fien Vandamme |