

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 10 oktober 2021 / Nr. 951



Jong ACV pleit voor sociale zekerheid voor jobstudenten

2

Vul de enquête in
Waar lig jij wakker van?

12-13

Inspiratiedag ACV-WSM
Sociale zekerheid voor iedereen: en wie gaat dat betalen?

30-31

Campagne Welzijnszorg
Wonen is een recht, geen gunst!



inhoud

- 2 WAAR LIG JIJ WAKKER VAN? LAAT HET ONS WETEN EN WIN EEN VAKANTIEBON VAN VAYAMUNDO
- 2 LEDENBIJDRAGE BETALEN MET QR-CODE
- 3 CORONAWERKLOOSHEID: DRIE MAANDEN ERBIJ
- 4-5 FEDERALE REGERING WARMT ZICH OP VOOR HAAR TWEDE JAAR
- 5 IN BLIJVEND VERZET TEGEN DE LOONNORM(WET)
- 6 ANN VERMORGEN OVER SEPTEMBERVERKLARING VLAAMS REGERING: "VAGE AMBITIES, DOORSPEKT MET ENKELE CONCRETE MAATREGELEN"
- 7 ZELF ONTSLAG NEMEN? 13 WEKEN IS DE MAX
- 8-9 ANDRE KIEKENS: "OOG IN OOG MET ONRECHT IS NEUTRALITEIT ONAANVAARDBAAR"
- 10 BART VERSTRAETEN: "WE WILLEN DE TOEGANG TOT SOCIALE BESCHERMING VOOR STEEDS MEER MENSEN EN WERELDWIJD AFDWINGEN"
- 11 HOE ALS VAKBOND INSPELEN OP ZWARTE ZWANEN?
- 12-13 SOCIALE ZEKERHEID VOOR IEDEREEN: EN WIE GAAT DAT BETALEN?
- 14-15 TELEWERK: HOE VERDER NA CORONA?
- 16-17 REFLECTEER OVER JE WOON-WERKVERKEER
- 18-20 24 PRAKTISCHE TIPS OVER ECONOMISCHE EN FINANCIËLE INFORMATIE
- 21 AGENDA OR EN COMITÉ PB NOVEMBER
- 22-23 ADVIES COMITÉ PB OVER JAARLIJKS ACTIEPLAN
- 24-27 KLIMAATADAPTATIE IN DE ZORG; DE WERKVLOER WARMT OP
- 28-29 SOCIALE ZEKERHEID VOOR JOBSTUDENTEN
- 30-31 WONEN IS EEN RECHT, GEEN GUNST!; CAMPAGNE WELZIJNSZORG
- 32 SPORTVAKBOND ACV SPORTA HEET VOORTAAN UNITED ATHLETES



Vul de enquête in en maak kans op een vakantieweekend in Houffalize of Oostende.

Waar lig jij wakker van? Laat het ons weten en win een vakantiebon van Vayamundo

Het ACV doet een online bevraging bij al zijn leden. Met als centrale vraag: van welke thema's lig jij wakker? De leden waarvan we een e-mailadres hebben, kregen de enquête al in de bus. De enquête wordt afgesloten op 24 oktober. Drie personen die deelnemen aan deze enquête maken kans op een weekendje Vayamundo voor twee personen. Maak de enquête mee bekend! In een volgende fase worden de resultaten van de enquête verder verfijnd en besproken in discussiegroepen.

Heb je het mailtje met de enquête gemist?

Surf naar de ACV-website en vul de enquête in:

<https://www.hetacv.be/actualiteit/campagnes/waar-lig-jij-wakker-van>



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

Ledenbijdrage betalen met QR-code

Vanaf nu kunnen leden hun bijdrage via overschrijving eenvoudig betalen door een QR-code te scannen. Makkelijk, handig en snel! Ook op de digitale overschrijvingen komt binnenkort een betaalknop. Laat het weten aan de ACV-leden in je onderneming of instelling. Uiteraard is betalen via domiciliëring nog veel makkelijker.

Coronawerkloosheid: drie maanden erbij

Aanvankelijk was de federale regering niet zinnens nog een van de sociaaleconomische steunmaatregelen te verlengen. En dus ook niet de coronawerkloosheid. Al wachtte ze lang om die knoop definitief door te hakken. Op de valreep werd beslist alsnog vijf maatregelen te verlengen. Er is ook een nieuwe versie van de Generieke Gids.

12 maanden zonder vakantiegeld, vooralsnog

De belangrijkste is de verlenging van de coronawerkloosheid in het vierde trimester van 2021. Het ACV eiste dat tegelijk ook de gelijkstelling van de dagen van coronawerkloosheid in 2021 voor de jaarlijkse vakantie zou worden geregeld, zowel voor het aantal vakantiedagen, als voor het enkel en dubbel vakantiegeld. De werkgevers waren het daar in de Nationale Arbeidsraad mee eens, mits gedeeltelijke compensatie door de overheid van de meerkost. De regering had daar voorlopig geen oren naar. We blijven ons daarin vastbijten.

Geen 3 maanden extra ziekgeld

Als we dit schrijven is nog niet geheel duidelijk of samen met die coronawerkloosheid alle belovende maatregelen gaan worden geregeld. Zeker is dat de coronawerklozen zich ook nog niet in het vierde trimester van 2021 gaan moeten inschrijven als werkzoekende bij de VDAB of (voor Brussel) Actiris. Dat moet niet eerder dan 8 januari 2022. Normaliter leidt de verlenging van de coronawerkloosheid ook automatisch tot een verlenging met drie maanden van de verhoogde uitkering bij ziekte ('corona-ziekte'). Inmiddels werd ons meegedeeld dat dit niet de bedoeling is. Wat zou betekenen dat bij wet die automatische koppeling ongedaan moet worden gemaakt.

En ook

Voor het overige werden ook verlengd voor trimester 4 van 2021:

- Het enkelvoudige crisis-overbrug-

gingsrecht voor zelfstandigen, althans in zoverre ze 65% omzetverlies hadden.

- De verhoogde uitkering voor gerechtigden op sociale bijstand (leefloon, tegemoetkomingen voor personen met een handicap of gewaarborgd inkomen voor bejaarden), maar slechts voor de helft: geen 50 euro bonus meer, maar slechts 25 euro. En dat op het moment dat die groep zeer zwaar wordt getroffen door de stijgende energieprijzen.

- Financiële steun voor de spoorwegsector (personen- en goederenvervoer). Details ontbreken.
- Het behoud van het verlaagde btw-tarief (6%) voor hydroalcoholische gels en maskers.

Niks voor de volledig werklozen

Meer wordt niet verlengd. Dus ook niet de bevrozing van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen of van de looptijd van de inschakelingsuitkeringen. Die tellers beginnen vanaf 1 oktober 2021 opnieuw te lopen, ondanks onze vragen om er minstens drie maanden bij te doen.

| Chris Serroyen & Stijn Gryp |

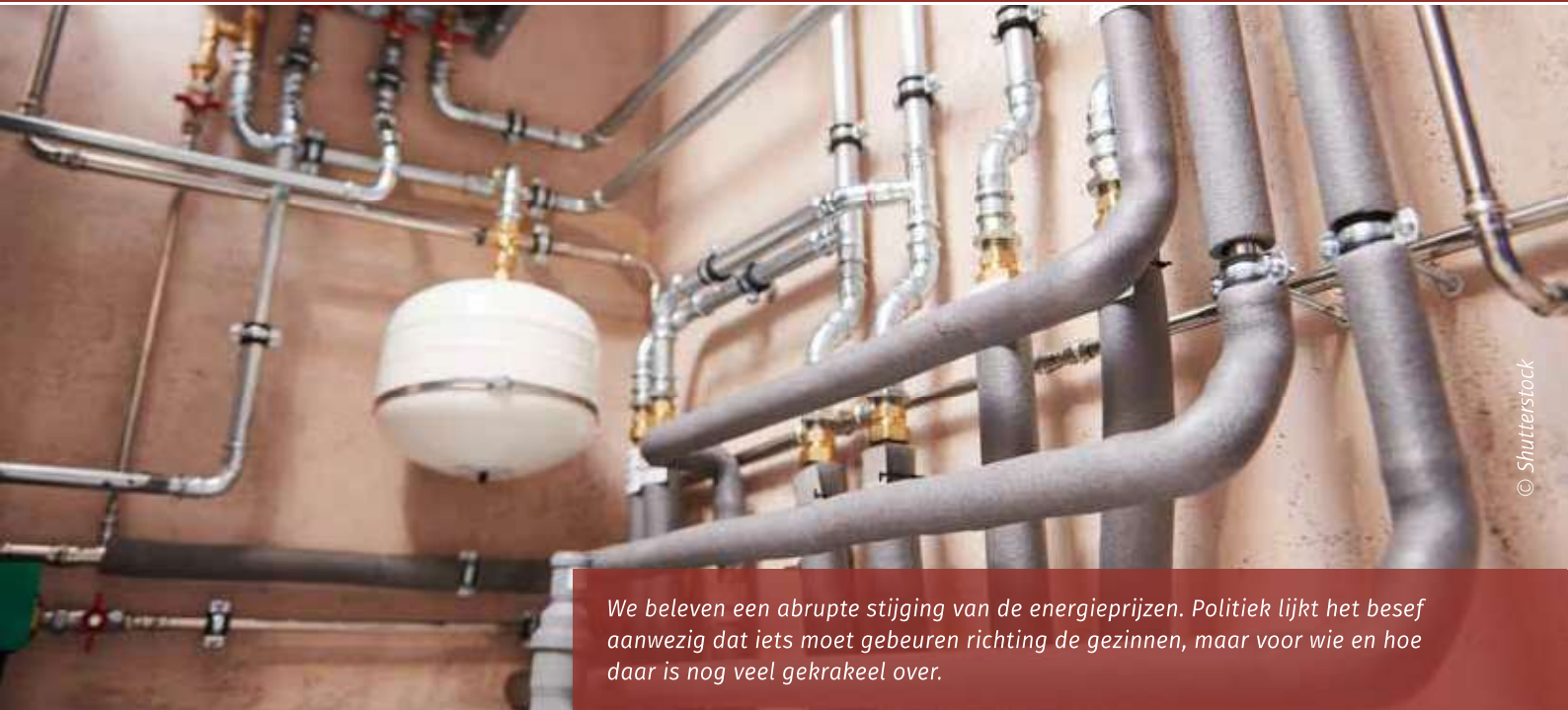
Nieuwe Generieke Gids voor de maand oktober

Er is ook een nieuwe versie van de Generieke Gids – de zevende al – beschikbaar. De aanpassingen in deze versie houden rekening met de wijzigingen van de regels die op 1 oktober in werking traden. Het gaat dan onder meer over het wegvallen van de mondkemperplicht en de regels voor de inrichting van de bedrijfsrestaurants en refters. Normaal gezien zal deze versie van de Generieke Gids slechts tot eind oktober van kracht zijn. Vanaf november stopt immers de zogenaamde federale fase van de coronapandemie. Ondertussen zijn de sociale partners binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk wel al aan het bekijken hoe bepaalde principes en regels van de Generieke Gids via de reguliere wetgeving inzake welzijn op het werk zouden kunnen gecontinueerd worden.

Sinds 1 oktober is de mondkemperplicht weggefallen in Vlaanderen, behalve voor contactberoepen zoals kappers en schoonheidsspecialisten, in de zorg en in het openbaar vervoer.



© Shutterstock



We beleven een abrupte stijging van de energieprijzen. Politiek lijkt het besef aanwezig dat iets moet gebeuren richting de gezinnen, maar voor wie en hoe daar is nog veel gekrakeel over.

Federale regering warmt zich op voor haar tweede jaar

Wanneer je deze Vakbeweging in je bus krijgt, is er wellicht al meer duidelijkheid over een nieuw pakket van maatregelen waarmee de federale regering het nieuwe parlementaire jaar wil openen. Aanvankelijk ging het om drie samenhangende dossiers waarin knopen moesten worden doorgehakt: de opmaak van de begroting voor 2022, de lancering van een 'herstart- en transitieplan' en de opvolging van de eerste Werkgelegenheidsconferentie. Een vierde belangrijk dossier, de pensioenhervorming, werd in de wachtkamer geplaatst, om pas in december te hernemen. In de plaats kwam er ander dossier bij: de sterke stijging van de energieprijzen. Dat kreeg in de regeringsbesprekingen uiteindelijk zelfs voorrang. Wanneer deze Vakbeweging naar de drukker gaat (nvdv. 6 oktober), hebben we er nog het raden naar wat de federale regering finaal gaat presenteren op de openingszitting van het Parlement. We beperken ons hier dan ook tot de inzet van de besprekingen.

Energie-inflatie

We beleven een abrupte stijging van de energieprijzen. Die leidt door het indexmechanisme wel tot hogere lonen en uitkeringen, maar:

- ten eerste gebeurt die indexering niet volledig, omdat de motorbrandstoffen, andere dan LPG, niet in de gezondheidsindex zitten;
- ten tweede gebeurt die (gedeeltelijke) compensatie op basis van het consumptiepatroon van Jan Doorsnee en Mie Midden, terwijl we weten dat energie gemiddeld genomen een groter deel van het inkomen opsloort bij lagere inkomens;

- ten derde krijg je van de weeromstuit ook weer het zoveelste patronale gebeuk tegen de indexering en hoe die de loonkost de hoogte injaagt.

Politiek lijkt het besef aanwezig dat iets moet gebeuren richting de gezinnen. Maar voor wie en hoe daar is, als we dit schrijven, nog veel gekrakeel over.

Begroting: hard of zacht?

Al evenveel getwist is er over de inspanningen die nodig zijn om de begroting op koers te houden. Omdat

zelfs niet duidelijk is wat de koers is, hoeveel precies moet worden gesaand. Daar begint het mee. De volgende stap lijkt minder discussie te vergen, omdat dit al was afgesproken bij de regeringsvorming: 1/3 van de begrotingsinspanningen moet komen van nieuwe inkomsten, 1/3 van besparingen op de uitgaven en 1/3 van 'diversen'. Maar wat gegeven die verhouding dan precies aan maatregelen zal voorliggen, daar hebben we nog het raden naar. Aanvankelijk zag het er naar uit dat dit in het weekend van 2 en 3 oktober zou worden getrancheerd. Maar uiteindelijk moest de regering daar meer tijd voor nemen. Ook omdat het debat over de energieprijzen voorrang kreeg.

Herstart en transitie

Al sinds begin 2021 is binnen de regering het debat bezig over de wijze waarop we de economie en de arbeidsmarkt best aanjagen om uit de coronadip te geraken, eens de gezondheidsmaatregelen een einde nemen. Vooralsnog zonder veel output. Omdat het virus hardnekkiger bleek dan voorzien. Maar nu we aan het 'normalise-

In blijvend verzet tegen de loonnorm(wet)

ren' zijn, komt die heropstart bovenaan de agenda. En is het de federale regering menens om een 'herstart- en transitieplan' te presenteren. Verwacht je vooral niet aan een doordacht plan. We verwachten ons eerder aan 'los zand': een bont samenraapsel van maatregelen met voor elke partij (zeven in totaal) wat wils. Met onzerzijds vooral bezorgdheid over de trofeeën die de liberale partijen willen.

Werkgelegenheidsconferentie

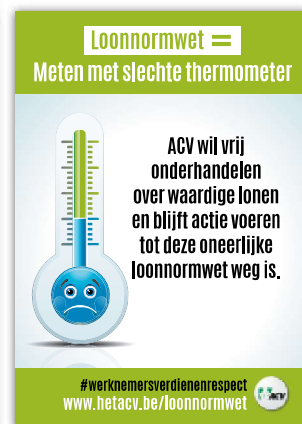
In vorige Vakbeweging las je dat de eerste Werkgelegenheidsconferentie niet veel soeps was. Al zal minister van Werk Dermagne toch iets moeten kunnen voorleggen in opvolging. Dit zal wellicht zijn beslag krijgen in het kader van het herstart- en transitieplan. Maar tegelijk loopt Dermagne ook een traject met de regio's. Met dan vooral Vlaanderen, dat – vooruitlopend op een nieuwe staatshervorming – meer ruimte vraagt om qua 'activering' zijn zin te mogen doen met de Vlaamse werklozen. En dan gaat het zowel over de tijdelijk werklozen als over de volledig werklozen, inclusief de SWT'ers. In het jargon heet dat 'asymmetrisch arbeidsmarktbeleid': elke regio moet meer ruimte krijgen voor een eigen beleid, zelfs voor de federaal gebleven bevoegdheden. Het roept serieus wat vragen op. De werkloosheidsreglementering is en blijft (voorlopig) federaal. Hoe kan je dan naar aparte rechten en plichten gaan voor een specifieke regio, zonder het grondwettelijke principe te schenden dat alle Belgen gelijk zijn voor de wet?

| Chris Serroyen |

Sinds 1996 voorziet de Loonnormwet dat we onze lonen vergelijken met deze in de buurlanden. In 2017 werd de wet verstrengd op vraag van de werkgevers. Doordat de wet vol sjoemelsoftware zit, is de vergelijking met de buurlanden niet correct. De thermometer meet bewust fout! Op basis van de Loonnormwet kwam de regering tot de petieterige loonnorm van 0,4%, die in bedrijven met goede resultaten dit jaar eventueel kan aangevuld worden met een coronapremie tot 500 jaar. Het ACV en de andere vakbonden blijven zich verzetten tegen de loonnorm en de Loonnormwet.

Marc Leemans: "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 de boer op met een pamflet."

Op www.hetacv.be/loonnormwet vind je het pamflet en de affiche waarmee je actie kan voeren in je onderneming. Je vindt er ook de Loonkrant die we in maart op grote schaal verspreidden en de brochure 'De maximale loonmarge. Voorstellen voor de hervorming van een kaduke wet'.



Ann Vermorgen over Septemberverklaring Vlaams Regering

“Vage ambities, doorspekt met enkele concrete maatregelen”

Het nieuwe werkjaar is voor het Vlaams ACV al lang terug opgestart, maar nu ontwakten ook de Vlaams Regering en het Vlaams Parlement met de opening van het nieuwe parlementaire jaar. We bespreken de aandachtspunten voor het Vlaams ACV dit jaar met Ann Vermorgen, de verantwoordelijke voor het Vlaams ACV.

Wat onthoud je van de Septemberverklaring van Vlaams minister-president Jan Jambon?

“Vage ambities doorspekt met enkele concrete maatregelen. De daling van de registratierechten voor de eerste woning en de stijging voor de tweede woning zijn een goede zaak, al had men via een progressief tarief op de som wel nog meer kunnen doen. Wat de aangekondigde resem besparingen betreft is het nog afwachten waar deze precies zullen zitten. Verder werden veel zaken aangekondigd die al beslist beleid zijn zoals een reeks investeringen uit het plan Vlaamse Veerkracht. Ook de aangekondigde middelen voor kinderopvang lijken vooral een heraanmelding van eerder besliste uitbreidingen. Jammer, want voor kinderopvang – zowel de reguliere als de buitenschoolse – liggen er grote uitdagingen in het verschiet: een uitbreiding van het aanbod en een versterking van de kwali-

teit en de aantrekkelijkheid van de sector.”

Hoe zit dat nu met die jobbonus? Hij komt er toch horen we.

“Inderdaad, maar in welke vorm is nog niet duidelijk. De Vlaams Regering neemt principiële beslissingen, maar zonder oog voor de uitwerking. Alle moeilijkheden zoals de fiscale vrijstelling, de promotieval, het activerend effect, ... blijven gewoon behouden. Uiteraard vinden we het belangrijk dat er vanuit de Vlaamse Regering een inspanning komt naar de laagste inkomens, maar de manier waarop je het doet moet wel werken. Daar zullen we als sociale partners op blijven hameren.”

Het lijkt erop dat corona helemaal weg is, als je naar de Vlaamse Regering luistert ...

“Inderdaad. Het plan Vlaamse Veerkracht wordt nu uitgerold en

bevat een reeks van goede investeringen, maar om het algemeen sociaal welzijn terug in evenwicht te brengen zal meer nodig zijn. In dat opzicht is het extra pijnlijk dat er net op het groeipakket wordt bespaard. Ook in het brede Vlaams zorgsysteem liggen nog veel uitdagingen te wachten. Maar hoe men nu aan de slag zal gaan om het systeem weerbaarder én toegankelijker te maken, komt niet aan bod. Integendeel, men duwt door op het commercialiseren van zorginstellingen van lokale besturen door hen privaat kapitaal te laten inbrengen. Recent heeft de Vlaamse Regering de toegangsvoorwaarden voor de Vlaamse sociale bescherming ook nog aangescherpt. Daar is wat ons betreft het laatste woord nog niet over gezegd.”

De krapte op de arbeidsmarkt is helemaal terug?

“Absoluut. Net als vóór de coronacrisis hebben we opnieuw een stijgend aantal vacatures en een steeds kleiner wordende groep van werkzoekenden. Sneller en sterker dan verwacht! In het licht van de uitdagingen waar we voor staan in Vlaanderen, in de zorg, het onderwijs, maar evenzeer in de klimaattransitie moeten we goed nadenken hoe we mensen kunnen toeleiden naar werk en hen aan het werk houden. Voor ons moeten de Vlaamse Regering én de werkgevers niet alleen de activeringskaart trekken, maar ook veel zwaarder inzetten op het opleiden van mensen en het werkbaar maken van jobs. Alleen zo gaan we een duurzaam antwoord kunnen bieden. Er is dus nog veel werk op de plank.”

En dan hebben we het nog niet over het Vlaams ACV-congres van maart 2022?

“Inderdaad (lacht). Dat belooft zeer boeiend te worden. Maar daar horen jullie binnenkort weer meer over!”

Ann Vermorgen: "De Vlaamse Regering en de werkgevers moeten veel zwaarder inzetten op het opleiden van mensen en het werkbaar maken van jobs."



© Thomas Geuens

| Maarten Gerard |



Door een onzorgvuldigheid in de wetgeving is er discussie over, maar 13 weken is de maximale opzegtermijn voor arbeiders die zelf ontslag nemen.

Zelf ontslag nemen? 13 weken is de max

Een aantal arbeiders dat zelf ontslag nam kreeg de vraag een langere opzegtermijn te presteren dan de termijn die hun collega's bedienden in dezelfde situatie zouden moeten presteren. Een slechte grap? Ja. De discussie is het gevolg van een onzorgvuldig geformuleerde bepaling in de Wet op het Eenheidsstatuut.

Flashback naar 2013: de opzegtermijnen voor arbeiders zijn stukken korter dan deze van bedienden. Het Grondwettelijk Hof verplichtte de regering en de sociale partners deze kwestie eindelijk op te lossen. Hieruit volgde in de zomer van 2013 een tripartiet akkoord en vervolgens de Wet van 26 december 2013 op het Eenheidsstatuut die de nieuwe opzegtermijnen finaal vastlegde. Tussenin werden een aantal kwesties opgelost die niet in het tripartiet akkoord stonden, zoals de termijn die de werknemer moet presteren wanneer hij zelf ontslag neemt. Die klopten we af op maximaal 13 weken: gelijk aan de 3 maanden die de lagere bedienden voorheen maximaal moesten presteren (bedienden onder de jaarloongrens van 32.254 euro). Voor arbeiders bracht dit plafond van 13 weken hogere termijnen dan voorheen met zich mee, voor de hogere bedienden betekende dit dan weer een lager plafond dan voorheen.

Overgangsregeling

Voor de hogere bedienden die omwille van hun anciënniteit op 31 december 2013 op dat ogenblik al een hogere opzegtermijn hadden opgebouwd dan

13 weken, werd een overgangsregeling uitgewerkt. Bedienden die op 31 december 2013 naargelang hun jaarloon al aan het plafond van 4,5 maanden of 6 maanden zaten, behielden die hogere opzegtermijn. Alle andere werknemers kregen een opzegtermijn van maximaal 13 weken wanneer ze zelf ontslag nemen.

Probleempje: die overgangsregeling werd onzorgvuldig geformuleerd, waardoor een aantal werkgevers claimden dat de reeds op 31 december 2013 opgebouwde termijn van hun arbeiders onbepaald zou moeten worden samengeteld met hun nieuwe termijn op basis van hun anciënniteit vanaf 1 januari 2014. Waardoor arbeiders plots langere termijnen zouden moeten presteren dan bedienden. Te gek voor woorden. Onder meer omdat een letterlijke lezing van de overgangsbepaling geen twijfel laat: voor alle werknemers – dus arbeiders en bedienden – die op 31 december 2013 niet aan de plafonds voor de hogere bedienden zaten, wordt de opzegtermijn bij ontslag door de werknemer afgetoet op 13 weken. Aangezien geen enkele arbeider op 31 december 2013 aan de plafonds voor de bedienden zat, moet voor hen worden afgetoet op 13 weken.

Grondwettelijk Hof volgt onze interpretatie

In een nog gekker parlementair antwoord stelde de toenmalige minister van Werk Peeters in 2017 dat arbeiders inderdaad langere opzegtermijnen moesten presteren. Omdat het meestal toch maar over een paar weken meer gaat, vond die dat blijkbaar niet zo erg. Gelukkig volgde in 2018 een arrest van het Grondwettelijk Hof dat helemaal geen ruimte laat voor een andere interpretatie dan de onze. Over een ander aspect van de overgangsregeling uit de Wet op het Eenheidsstatuut, stelde het Grondwettelijk Hof scherp dat een nadelige behandeling van de hogere bedienden in de overgangsregeling in strijd is met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. Sedertdien kan er geen enkele twijfel over bestaan dat de nadelige behandeling van arbeiders in de overgangsregeling evenzeer in strijd is met de grondwet. 13 weken is de maximale opzegtermijn voor arbeiders die zelf ontslag nemen. Onze klachtenbehandelaars blijken intussen geroutineerd om werkgevers hiervan te overtuigen. Niettemin trachten we hierover binnenkort ofwel via juridische stappen, ofwel via overleg voor eens en altijd duidelijkheid te scheppen.

| Piet Van den Bergh |

Andre Kiekens: “Oog in oog met onrecht is neutraliteit onaanvaardbaar”

Andre Kiekens, de directeur van WSM, gaat op pensioen. Hij kijkt terug op een leven vol engagement voor rechten en tegen onrecht, in eigen samenleving en wereldwijd. “Een mens kan keuzes maken, en net die mogelijkheid geeft je de verantwoordelijkheid om ook echt te kiezen.” Hij is nooit een tv-gezicht geworden en op sociale media is hij afwezig. Maar Andre Kiekens is wel een monument in kringen van werknemers-, solidariteits- en armoedebewegingen. Een afscheidsinterview.

Hij begon als gewetensbezwaarde bij het Brusselse Tél  Service, ontwikkelde zijn gedrevenheid als leraar, is groot geworden als campagneverantwoordelijke en later directeur van Welzijnzorg, en was de voorbije twee decennia als algemeen secretaris de rots in de branding van WSM, tot voor kort Wereldsolidariteit. “Een samenleving die solidariteit niet vertaalt in structuren en instellingen, is een catastrofe voor wie kwetsbaar is.”

“Het was een voorrecht”, zegt Andre Kiekens, “om op te groeien in de jaren 1970, toen het geloof in sociale verandering sterk aanwezig was. Ik had niet de naïeve overtuiging dat ik persoonlijk de wereld zou veranderen, maar ik wou wel deel uitmaken van de groep die aan een oplossing voor het sociale onrecht zou werken. Wie geconfronteerd wordt met onrecht en daar neutraal tegenover staat, maakt deel uit van het probleem.”

Wees geen omstander

Wees geen omstander, zo zou je de fundamentele levensfilosofie van Andre Kiekens kunnen samenvatten. Maar hoe kwam hij, als kind van een voorstedelijk middenklassegezin ertoe zich te engageren in de grootstedelijke armoede- en uitsluitingsproblematiek? Dat was geen zaak van een bliksem die hem van het paard gooide, maar, zoals zo vaak, een mix van toeval, spontane gevoeligheid, een paar leerkrachten en vakantiewerk ...

Hij herinnert zich hoe hij geraakt werd door het verhaal van Domitila Barrios, een mijnwerkersvrouw uit de omgeving van de beruchte tinmijn Siglo XX in Bolivia, zoals het opgeschreven werd door Moema Viezzer in *Mag ik zo vrij zijn...* Ook het onrecht van de kolo-



“Een samenleving die solidariteit niet vertaalt in structuren en instellingen, is een catastrofe voor wie kwetsbaar is.”

Andre Kiekens

nisatie, zoals beschreven in *Max Havelaar* van Multatuli, trof hem, net als de film *The Mission*, over het wan-gedrag van de jezuiten in de koloniale competitie voor Zuid-Amerika in de 18^{de} eeuw. Maar wat hem uiteindelijk vormde, was de confrontatie met armoede, uitzichtloosheid en kwetsbaarheid in het Brussel van de jaren 1980. Bij Télé Service waar hij eerst als vrijwilliger aan de slag was en later zijn burgerdienst deed stond hij oog in oog met de wanhoop door armoede en uitsluiting. Vietnamese bootvluchtelingen die toekwamen. Kinderen die geplaagd werden. Zelfmoordcrises. Thuisloosheid. Mensen die misbruikt waren. Generatiearmoede. Het waren mokerslagen, maar de jonge Kiekens had voldoende basisvertrouwen om ze te incasseren en te vertalen in een nog duidelijkere en vooral een meer politieke visie.

Rechten, geen liefdadigheid

De eerste campagne die hij voor Welzijnzorg opzette, ging niet toevallig onder de slogan *Geen kruimels maar rechten*. Daar is Andre Kiekens doorheen de jaren steeds meer van overtuigd geraakt. “We mogen de kansen van mensen niet laten afhangen van toeval of geluk, maar ook niet van individuele solidariteit of bereidheid om te delen.”

Daarom gelooft hij ook zo vurig in het belang van mutualiteiten in Afrika of van syndicale initiatieven zoals de beweging voor huispersoneel in India. Rechten staan centraal, maar die kan je pas realiseren als sociale bewegingen krachtig genoeg zijn om ze af te dwingen. De recente naamsverandering van Wereldsolidariteit in WSM – *We Social Movements* – drukt die overtuiging uit. “Sociale bewegingen moeten voldoende macht opbouwen om zowel de overheid als de economische spelers bij de les te houden. Ze moeten er op toezien dat de welvaart die

“Soms stel je je de vraag of je niet tegen de bierkaai vecht, als je de verrechtsing van de politiek en de opkomst van populisme in de hele wereld ziet. Dat is niet hoopgevend, natuurlijk.”

Andre Kiekens

gecreëerd wordt ook herverdeeld wordt zodat mensen zich kunnen ontplooien en ontwikkelen.”

Make Change Happen

There is No Alternative, hoorde Andre Kiekens al te vaak. “De ideologie van de jaren 1990 en 2000 bestond erin om mensen dromen te ontzeggen om ze zo onmachtig te maken in de strijd voor rechten en kansen. Iedereen moest maar proberen zichzelf te redden in een wereld waar toch niets aan te doen was. Wij moeten daar een alternatief tegenover plaatsen: *Make Change Happen!* Door dat te beklemtonen, ben je al bezig verandering te realiseren. Daarom moeten we de taal van het geloof in verandering voeden en doorgeven aan onze kinderen. Samen kunnen we het beter maken. Verandering is mogelijk, op alle niveaus!” Er klinkt zoveel overtuiging en geloof in sociale verandering in de verhalen van Andre Kiekens, twijfelt hij dan nooit? “Soms stel je je de vraag of je niet tegen de bierkaai vecht, als je de verrechtsing van de politiek en de opkomst van populisme in de hele wereld ziet. Dat is niet hoopgevend, natuurlijk.” Maar de langetermijnstrijder haalt het in Andre Kiekens toch altijd weer op de kortetermijntgoucheling. “De weg is de bestemming en

de waarde en de betekenis van sociale strijd liggen niet in de overwinning, maar in de strijd zelf. Natuurlijk heb je soms een doorbraak nodig. Maar je weet dat er tegelijk of later, elders of hier, een nieuwe nachtmerrie kan opduiken. Toen we er in slaagden om voor miljoenen huispersoneel een conventie af te sluiten binnen de Internationale Arbeidsorganisatie, waardoor hun rechten erkend werden en hun kansen op een beter leven toenamen, realiseerden we voor hen een dageraad. Maar daarna werd Trump verkozen in de VS, dat was een nachtmerrie. Wat we moeten doen, is het vuur brandend houden. Soms als waakvlam, maar altijd aanwezig zodat het kan opflakkeren als de omstandigheden het toelaten.”

Evenwicht tussen pragmatiek en idealisme

Andre Kiekens schat ‘de omstandigheden’ van 2021 redelijk gunstig in. “Ik hoop dat er de komende jaren kan gebouwd worden aan een brede en diverse beweging voor systeemverandering die verder gaat dan het bijtschaven van marktmechanismen. Om uit te komen bij systemen die duurzamer, inclusiever en socialer zijn, is een coalitie nodig van werknemersbewegingen die hun eigen kracht moeten uitspelen, ecologische bewegingen en antiracisembewegingen. Het is maar als die verschillende krachten elkaar vinden en versterken, dat een echt alternatief mogelijk wordt. Je moet een evenwicht vinden tussen pragmatiek en idealisme, tussen het geloof in de waakvlam en de behoefte aan een echte omwenteling.”

| Gie Goris |

Een diepgaander interview met Andre Kiekens kan je lezen op [MO.be](https://www.mo.be) en [wsm.be](https://www.wsm.be)

Opvolger Bart Verstraeten: “We willen de toegang tot sociale bescherming voor steeds meer mensen en wereldwijd afdwingen”

Op 1 oktober 2021 gaf Andre officieel de fakkel door aan de nieuwe leiding. Bart Verstraeten is de nieuwe directeur. Hij wordt bijgestaan door Uzziel Twagilimana en Katrien Beirinckx. Bart werkt al 16 jaar voor WSM. Hij heeft zijn sporen verdiend met internationaal politiek werk. Zijn lobbywerk voor een IAO-conventie voor huishoudpersoneel is daar een opgemerkt voorbeeld van. Bart heeft een grote expertise

rond sociale bescherming. Zo was hij de drijvende kracht achter de oprichting van het Internationaal netwerk rond het Recht op Sociale Bescherming *INSP!R*. Bart: “De pandemie heeft meer dan ooit de noodzaak aan degelijke systemen van sociale bescherming bewezen. Voor WSM en *INSP!R* is dat tegelijk een duidelijk signaal dat we samen met 100 organisaties en sociale bewegingen in 24 landen de juiste

koers varen. We zetten met veel energie en enthousiasme onze schouders onder onze opdracht en ambitie om de toegang tot sociale bescherming voor steeds meer mensen én wereldwijd af te dwingen.”



“De pandemie heeft meer dan ooit de noodzaak aan degelijke systemen van sociale bescherming bewezen.”

Bart Verstraeten



Hoe als vakbond inspelen op zwarte zwanen?

Corona is een zwarte zwaan die ons leven en werken serieus uitdaagt. Zwarte zwanen zijn plotse, moeilijk te voorspellen gebeurtenissen die in een geglobaliseerde wereld verstrekkende gevolgen kunnen hebben. Denk bijvoorbeeld aan 9/11 en de daarop volgende terreuraanslagen in Europa, de instorting van de financiële markten en de daarop volgende bankencrisis in 2008. Vandaag met een coronacrisis die wereldwijd nog niet onder controle is, waarschuwen experts al voor mogelijke nieuwe pandemieën. Hoe kunnen we beter inspelen op deze onvoorziene gebeurtenissen?

Corona daagde niet alleen onze gezondheidssector uit, maar had gevolgen voor alle sectoren. Want hoe kan je veilig en gezond werken binnen een anderhalve-metereconomie? Hoe zorg je ervoor dat de productie en dienstverlening overeind blijven als telewerk de norm is? Welke afspraken maak je rond loon- en arbeidsvoorwaarden en hoe zorg je ervoor dat collega's in een digitale werkomgeving voldoende contact hebben met elkaar? Dit zijn maar enkele vragen en sociale kwesties waarop jullie, werknemersvertegenwoordigers op het terrein, een antwoord moe(s)ten zien te vinden. Corona had dus ook een niet te onderschatten impact op het sociaal overleg. Corona zal niet de laatste zwarte zwaan zijn die ons pad kruiste. Er zullen grote en kleinere gebeurtenissen zijn die we het hoofd moeten bieden. De waterellende in Wallonië afgelopen zomer is nog zo een voorbeeld. En dat vergt creativiteit, overleg, afwijken van de gebaande paden en nieuwe oplossingen zoeken.

Graag je feedback

Het zette ons aan het denken over de rol van het sociaal overleg in een geglobaliseerde, digitale, pandemiegevoelige, ... samenleving. Spelen we als vakbond voldoende in op die maatschappelijke trends en uitdagingen? Zijn onze syndicale tools voldoende aangepast om die uitdagingen het hoofd te bieden. Met andere woorden, beschikken we als werknemersorganisatie over de juiste kennis, vaardigheden en attitudes om ons door deze en volgende crises te loodsen, om onze syndicale rol goed te

kunnen blijven spelen? Waar moeten we bijsturen? Waarop moeten we meer of minder inzetten en welke opleidings- of ondersteuningsnoden voelen werknemersvertegenwoordigers, vrijgestelden, vormings- en stafmedewerkers op het terrein? Niet enkel rond corona uiteraard maar rond alle trends en uitdagingen die op ons afkomen.

Welke thema's komen onvoldoende aan bod, waar wil je meer vorming en ondersteuning rond krijgen? Daarvoor hebben we jouw hulp nodig. Er bestaat heel wat literatuur over metatrends, zwarte zwanen en uitdagingen, maar wij willen weten wat jou bezig houdt! Welke noden ervaar jij en waarop moet het ACV inzetten zodat jij deze en nieuwe uitdagingen het hoofd kan blijven bieden. We zijn op zoek naar werknemersvertegenwoordigers, vrijgestelden, vormings- en stafmedewerkers die wat tijd willen vrijma-

ken om onze vragenlijst in te vullen. We zijn ook op zoek naar mensen die hun verhaal willen delen tijdens een interview of mee willen werken aan een focusgroep of groeps gesprek.

| Katleen Parijs |

#Rerum Novarum

Binnen #Rerum Novarum werken we een competentieprognose uit voor het sociaal overleg (welke competenties hebben werknemersvertegenwoordigers op bedrijfsniveau nodig). We voeren dit project uit met financiële steun van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse overheid. In het kader van het project organiseren we webinars. Wil je meer weten over het project, de uitnodigingen van de webinars rechtstreeks in je mailbox krijgen, mee werken aan de vragenlijst maar kreeg je hem nog niet of wil je je verhaal graag aan ons kwijt dan kan je dat altijd laten weten via innovatief@acv-csc.be



Zwarte zwanen zijn in de literatuur onverwachte crisissen. Hoe kunnen we werknemersvertegenwoordigers beter wapenen om daar op in te spelen? Dat is het opzet van het ESF-project #Rerum Novarum van het ACV.





Luc Cortebeek en Lut Cromphout in gesprek met moderator Katrien Verwimp op de inspiratiedag over de financiering van de sociale zekerheid.

Sociale zekerheid voor iedereen: en wie gaat dat betalen?

ACV en WSM organiseerden op 4 oktober een studie- en inspiratiedag over de financiering van de sociale zekerheid. Met debatten en workshops. In levende lijve, weliswaar met een covid safe check. Het initiatief kaderde in de meerjaren-campagne rond de sociale zekerheid. Om het belang ervan te onderstrepen. Om de uitdagingen aan te kaarten. Om medestanders te zoeken om onze sociale zekerheid en die in de rest van de wereld te versterken.

“Wij vinden het allemaal evident dat er sociale zekerheid is. We gaan naar de dokter, krijgen een behandeling en krijgen die grotendeels terugbetaald. Als we werkloos worden, ziek zijn of een arbeidsongeval hebben, krijgen we een uitkering. Als we oud zijn een pensioen. Je beseft de waarde daarvan pas als je in het buitenland bent. Ik heb meegemaakt dat een kind met een waterhoofd dood ging, omdat de ouders niet verzekerd waren en de behandeling niet konden betalen.”, zette Lut Cromphout, verpleegkundige en ACV Puls-militant, het debat op scherp.

Nu vaak geen recht

“Sociale bescherming is inderdaad vaak geen recht.”, zegt ACV-voorzitter Marc Leemans. “53% van de wereldbevolking kent geen enkele sociale bescherming. Slechts 47% heeft een bescherming van minstens 1 tak van de sociale zekerheid. Van die 47% ‘gelukkigen’ heeft 77% iets van pensioen als ze oud worden, 26% krijgt kinderbijslag en 18% van de werklozen ontvangt een werkloosheidsuitke-

ring. Deze mondiale cijfers verhullen dan nog enorme ongelijkheden tussen de werelddelen. En ook tussen de bevolkingsgroepen zijn er immense verschillen. Vrouwen, jongeren, personen met een beperking, migranten, huispersoneel, landarbeiders en informele en preciaire werknemers, overal ter wereld hebben ze minder of geen toegang tot sociale zekerheid. Nochtans is sociale zekerheid een mensenrecht, stevig verankerd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, in de Internationale

Conventie voor Economische, Sociale en Culturele Rechten, en in een reeks van conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie.” Maar de praktijk is dus heel anders. Dat getuigde Alexandra Arguedas, die initiatieven van WSM coördineert in Latijns-Amerika. “In landen als Peru of de Dominicaanse Republiek werkt meer dan 70% in de informele sector. Zij hebben geen of nauwelijks sociale bescherming. Bovendien is de sociale zekerheid in Latijns-Amerika grotendeels geprivatiseerd.”

Privatisering werkt niet

Luc Cortebeek, erevoorzitter van het ACV en de voorbije jaren heel actief op het internationale front, onder meer in de Internationale Arbeidsorganisatie, bevestigt die privatiseringstendens: “Tussen 1981 en 2014 hebben 30 landen hun pensioenstelsels geprivatiseerd: 14 in Latijns-Amerika, 14 in Oost-Europa en 2 in Afrika, vaak opgedrongen door het IMF en de financiële instellingen. De ervaringen zijn desastreus, de privatisering heeft niet gewerkt, men komt er van terug.”

Mee verantwoordelijk

Luc Cortebeek: “In België gebeurt de financiering van de sociale zekerheid



“Netto voordelen zijn geen goede zaak voor de sociale zekerheid.”

Lut Cromphout



© Layla Aertis

In workshops werd in interactie met het publiek rond actiepunten gewerkt.

grotendeels via bijdragen op arbeid. De sociale zekerheid wordt dan ook bestuurd door de sociale partners, met toezicht door de overheid. Ik vind het belangrijk dat we een systeem via bijdragen hebben, want dan ben je als sociale partners mee verantwoordelijk. Dit systeem is wel niet zomaar te exporteren naar de rest van de wereld, omdat in veel landen het merendeel van de bevolking in de informele economie werkt, zonder arbeidscontract. Zelfs in ons welvarende buurland Nederland zijn nu al 1,6 miljoen zzp'ers aan de slag – freelancers met een beperkte sociale bescherming.” “Ook in België moeten we waakzaam zijn”, zegt Chris Serroyen, hoofd van de ACV-studiedienst. “Het Belgische systeem van platformwerk is wellicht het meest genereuze ter wereld, met maar 10% belasting en geen bijdragen voor de sociale zekerheid, zonder sociale bescherming.”

Financiering ondergraven

“Dat is het heikele punt”, zegt Lut Cromphout. “De financiering van de sociale zekerheid wordt ondergraven. Ondernemingen krijgen kortingen op de socialezekerheidsbijdragen om ‘concurrentieel te blijven’, maar de beloofde terugverdieneffecten blijven uit. Iedereen vindt het normaal om maaltijdcheques te krijgen, cafetariaplannen swingen de pan uit. Daardoor sijpelen broodnodige inkomsten voor de sociale zekerheid weg. Het is niet makkelijk om daar als vakbond mee om te gaan op de werkvloer. Leg maar eens uit dat die

netto voordelen geen goede zaak zijn voor de sociale zekerheid. De andere vakbonden gaan dan met de pluimen lopen of de werkgever voert ze in zonder sociaal overleg. Ik vond het een goede zaak dat in Visie de maaltijdcheques in vraag werden gesteld. Dat zet mensen aan het denken. Ook het voorstel en de actie van Jong ACV om volledige socialezekerheidsbijdragen te betalen op studentenarbeid zijn prijzenswaardig (lees artikel p28-29).”

Geen onhaalbare utopie

Luc Cortebeek: “Door corona is de kloof tussen landen met een goede sociale bescherming en sociale zekerheid en de andere landen alleen maar groter geworden. Terwijl een deel van de wereld nog niet gevaccineerd is, gaat België al inkoop voor de vierde prik. Het gaat ook over herverdeling van middelen. Minder dan 1% van de wereldwijde ontwikkelingshulp gaat naar structurele sociale zekerheid. Er zijn dingen mogelijk als er



“De privatisering van de sociale zekerheid werkt niet.”

Luc Cortebeek

politieke wil is.” Marc Leemans: “Voor de realisatie van het wereldwijde recht op sociale bescherming hebben de overheden in België en de Europese Unie vele middelen en mogelijkheden voorhanden. België en Europa moeten bedrijven verantwoordelijk stellen voor het recht op waardig werk en sociale bescherming in hun waardeketen. Zo wordt ook de financiering van de sociale zekerheid in thuis- en gastland versterkt. In bilaterale handelsakkoorden en akkoorden afgesloten in de Wereldhandelsorganisatie moeten respect voor arbeidsrechten, sociale bescherming en milieunormen even afdwingbaar worden als de economische bepalingen. België en Europa kunnen wereldwijd de betrokkenheid van het middenveld bij de uitbouw van de sociale zekerheid ondersteunen. Ze kunnen van sociale bescherming een centrale doelstelling van hun ontwikkelingssamenwerking maken. België en de EU moeten ook gangmaker zijn van een internationale rechtvaardige fiscaliteit en de strijd opvoeren tegen agressieve fiscale optimalisering, belastingontduiking en fiscale paradijzen. En België kan en moet het voortouw nemen in het wereldwijde debat voor een internationaal mechanisme voor financiering van de sociale zekerheid, het zogenaamde Global Social Protection Fund. Sociale bescherming voor eenieder wereldwijd is geen onhaalbare utopie. We moeten duidelijk maken dat sociale bescherming een slimme investering is en geen kost.”

| Patrick Van Looveren |

Telewerk: hoe verder na corona?

Voor veel (tele)werkers betekent deze herfst een terugkeer naar kantoor. Telewerken is niet langer verplicht, maar zal wel een realiteit blijven. Hoe kunnen we dit het beste ondersteunen?

Toen de gezondheids crisis uitbrak en telewerk waar mogelijk verplicht werd gesteld, werd duidelijk dat het verplichte telewerk dringend goed moest worden omkaderd. De sociale gesprekspartners hebben daarom cao nr. 149 gesloten. Die biedt een duidelijk kader voor het sluiten van minimumovereenkomsten over telewerk in bedrijven. De cao heeft wel enkel betrekking op het verplichte coronatelewerk.

Naast de noodzaak om op korte termijn een goed kader voor deze vorm van telewerken te scheppen, wil het ACV op lange termijn het wetgevend kader voor telewerken moderniseren. Er is alle reden om aan te nemen dat

zowel werknemers als werkgevers de voordelen van telewerk hebben ingezien en dat de laatste terughoudendheid daaromtrent is overwonnen.

Eén rechtsgrondslag voor telewerken

Het ACV wil de wetgeving rond telewerk harmoniseren. Momenteel zijn er twee verschillende wetgevingen van toepassing. Eén op structureel telewerk, dat op regelmatige basis wordt verricht (bijvoorbeeld één dag per week), en één op occasioneel telewerk. Structureel telewerk (meer gereguleerd) wordt geregeld door cao nr. 85 en occasioneel telewerk (meer informeel) door de wet-Peeters van 5 maart 2017.

Een duidelijk kader voor telewerken

In beide gevallen is er – ook al bestaat de mogelijkheid – geen enkele ver-

plichting om dit via sociaal overleg te regelen. Voor structureel telewerk volstaat een addendum (bijlage) bij de arbeidsovereenkomst.

Als gevolg van de coronacrisis moet in elk bedrijf een collectief kader voor telewerk worden voorzien. In deze collectieve overeenkomsten moet het voor alle werknemers waarvan de functie of bepaalde taken toelaten om te telewerken, mogelijk zijn om vrijwillig deel te nemen aan (maar ook af te zien van) telewerkregelingen.

Door een echt bedrijfsbeleid inzake telewerk te voorzien via een ondernemings-cao of door deze mogelijkheid op te nemen in het arbeidsreglement vermijd je dat telewerk wordt toegestaan 'à la tête du client'.

Een collectief akkoord laat ook toe om de mogelijkheid te trancheren of werknemers al dan niet overuren mogen maken, en duidelijk vast te leggen hoe de arbeidstijd wordt geregistreerd, zodat werknemers na de werkdag niet meer (te pas en te onpas) door hun werkgever worden gecontacteerd en hun privéleven niet wordt geïmpac-teerd.

Een tussenkomst in de kosten is essentieel

Telewerk mag voor de werknemer geen extra kosten met zich meebrengen. Het is noch een recht noch een verplichting, gewoon een andere manier van werken. Er is dus geen reden waarom de extra kosten (voor verwarming, elektriciteit, internet, ergonomische aanpassingen, enz.) ten laste van de werknemer zouden moeten komen. Het ACV vindt dat de werkgever de kosten moet dragen van de ergonomische aanpassingen die nodig zijn op de werkplek thuis. Ook voor de andere kosten die gemaakt worden in het kader van telewerk moet een tussen-

Het ACV wil de wetgeving rond telewerk harmoniseren. Momenteel zijn er twee verschillende wetgevingen van toepassing.



komst worden voorzien.

Aandacht voor psychosociale risico's

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat telewerk gepaard gaat met intensievere en langere werkperiodes. Zo zullen sommige werknemers de tijd die zij besparen door niet te hoeven pendelen, gebruiken om extra te werken. Telewerk mag echter geen gevolgen hebben voor de werklust! Er zijn nog andere fenomenen die zich voordoen, zoals de hyper-connectiviteit (steeds verbonden zijn), stress in verband met resultaatgericht management, en een uiteindelijk moeilijker evenwicht tussen werk en privéleven.

De werkgevers zijn verplicht de nodige maatregelen te nemen om psychosociale risico's op het werk te voorkomen, de uit deze risico's voortvloeiende schade te voorkomen of deze schade te beperken. Daarom vragen wij dat elk bedrijf ten minste eenmaal per jaar een analyse maakt van de werklust van telewerkers. Op basis van deze analyse zou het Comité PB een actieplan kunnen opstellen om de werklust onder controle te houden. Er moet ook worden nagedacht over het recht om te disconnecteren, zodat de werknemer effectief offline kan zijn.

Handhaving van collectieve rechten

Als vakbond hebben wij onszelf ook opnieuw moeten uitvinden, om in contact te blijven, om een 'solidariteit op afstand' te houden. In bedrijven is het van essentieel belang dat telewerk geen gevolgen heeft voor de vakbondstaken van de werknemersvertegenwoordigers.

In dit verband bevatte cao nr. 149 een aantal interessante verbeteringen. Volgens de cao (art. 10) moeten de

“Telewerk is werk! Er mag dus, afgezien van de locatie, geen verschil bestaan tussen de arbeidsomstandigheden op kantoor en thuis.”

Manon Van Thorre

werknemersvertegenwoordigers kunnen beschikken over de nodige faciliteiten voor een doeltreffende communicatie met telewerkers, waaronder adequate digitale apparatuur en hulpmiddelen. Het is inderdaad de verantwoordelijkheid van de werkgever om de werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen hun taken in de best mogelijke omstandigheden uit te voeren. Werknemersvertegenwoordigers moeten toegang hebben tot en gebruik kunnen maken van de digitale infrastructuur van de onderneming om met alle werknemers te communiceren en vice versa. Op afstand kan dit het gebruik van een intranet, e-mails of andere digitale hulpmiddelen impliceren.

Vertrouwen is de sleutel

Een ander belangrijk aspect van telewerk is het toezicht op en de mogelijke controle van telewerkers. Telewerk impliceert het gebruik van Internet en in het bijzonder het maken van een verbinding met de server van het bedrijf, het beantwoorden van e-mails of het deelnemen aan videoconferenties. De werkgever kan dus reeds met deze eenvoudige middelen zien dat je werkt, zonder inbreuk te hoeven maken op je privéleven.

In het algemeen moeten alle controle-mogelijkheden zo weinig mogelijk

inbreken op de privacy: een werkgever kan bijvoorbeeld eenvoudig websites blokkeren die niets met het werk te maken hebben. De sleutel tot telewerk is vertrouwen.

Andere elementen die in elke onderneming moeten worden geregeld

Ten slotte moeten een aantal elementen veeleer op sectoraal of bedrijfsniveau worden onderhandeld en vastgesteld. De arbeidstijdregelingen moeten bij telewerk dezelfde zijn als in het bedrijf. De arbeidstijd moet ook bij telewerk geregistreerd blijven. Als je op kantoor inklokt, is er geen reden waarom dit bij telewerken niet het geval zou zijn. Op die manier wordt de arbeidstijd geregistreerd en beperkt, en kan eventuele wetgeving inzake overwerk worden toegepast.

Het is ook interessant om de modaliteiten van de (on)bereikbaarheid tijdens de werkuren vast te stellen. Enige flexibiliteit is denkbaar om privé- en beroepsleven beter te kunnen combineren. Maar het verdient de voorkeur om voor alle werknemers bepaalde vaste tijden vast te stellen om de uitwisseling tussen collega's te vergemakkelijken.

Onderhandelingen aan de gang

De vakbonden en de werkgeversorganisaties overleggen momenteel in de Nationale Arbeidsraad om de wetgeving te herzien en met een beter regelgevend kader te komen. Het standpunt van het ACV is eenvoudig: telewerk is werk! Er mag dus, afgezien van de locatie, geen verschil bestaan tussen de arbeidsomstandigheden op kantoor en thuis. Er mogen ook geen extra kosten voor de telewerker zijn en de werklust mag niet worden veranderd.

| Manon Van Thorre |

Reflecteer over je woon-werkverkeer

Voor de zesde keer al wordt de driejaarlijkse federale diagnostiek woon-werkverkeer georganiseerd. Deze enquête is een initiatief van de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer (FODMV) – met steun van de sociale partners – en verzamelt informatie over de verplaatsingen van werknemers tussen hun woon- en hun werkplek. De enquête richt zich tot de Belgische ondernemingen en overheidsdiensten die gemiddeld meer dan 100 mensen in dienst hebben. Normaal gezien was deze editie vorig jaar al voorzien, maar omwille van corona werd ze met een jaar uitgesteld.

De diagnostiek leidt telkens tot een pak interessante gegevens over het woon-werkverkeer van werknemers. Die dienen als input voor het mobiliteitsbeleid op alle beleidsniveaus. Met de diagnostiek willen de FODMV en de sociale partners ondernemingen en openbare instellingen ook aanmoedigen om in het sociaal overleg het woon-werkverkeer van hun werknemers onder de loep te nemen en maatregelen te nemen voor een meer duurzame mobiliteit, dus minder met de privéwagens en meer met het openbaar vervoer, de fiets, ...

Hoe gaat het in zijn werk?

Alle ondernemingen en overheidsinstellingen die gemiddeld meer dan 100 werknemers in dienst hebben, moeten deze diagnostiek opmaken en dit voor elk van hun vestigingseenheden met gemiddeld minstens 30 werknemers. De betrokken ondernemingen en overheidsinstellingen moeten aan de hand van de online vragenlijst gegevens verzamelen over het woon-werkverkeer van hun werknemers. Voor ze de enquête doorsturen naar de FOD Mobiliteit en Vervoer moeten ze het advies en de validatie van de gegevens vragen van de ondernemingsraad (pri-

vésector) of het overlegcomité (openbare sector). De overlegorganen beschikken over twee maanden om hun advies kenbaar te maken. Als er (in de privésector) geen ondernemings-

raad is, dan moet de vakbondsafvaardiging zijn fiat geven. Wanneer er ook geen vakbondsafvaardiging in het bedrijf aanwezig is, moeten de werknemers minstens op de hoogte worden gebracht van de gegevensanalyse. In ruil voor de gegevens krijgen de ondernemingen en overheidsinstellingen van de FODMV een gepersonaliseerd advies over mogelijke maatregelen die zij kunnen nemen ter verbetering van de kwaliteit en de verduurzaming van de woon-werkverplaatsingen. Dit al dan niet in samenwerking

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad kan vragen dat een werkgroep wordt opgericht om voorstellen te doen in lijn met de resultaten van de diagnostiek. Sowieso zijn in de gepersonaliseerde verslagen die werkgevers ontvangen reeds concrete suggesties opgenomen – op maat van de onderneming – voor een betere aanpak van het woon-werkverkeer. Een aantal van de voorgestelde maatregelen vallen onder de verantwoordelijkheid van de ondernemingsraad:

- verandering van werktijden (om carpoolen mogelijk te maken of een vlottere toegang tot het openbaar vervoer);
- veranderingen in de werkorganisatie (meer inzetten op telewerken en thuiswerken);
- wijzigingen in de arbeidsreglementering (organisatie van carpooling, mogelijkheid om een deelauto te gebruiken, enz.);
- opleiding van werknemers: een opleiding in ecorijden leidt bijvoorbeeld tot reële brandstofbesparingen en minder ongevallen;
- investeringen (infrastructuur voor zachte vervoerswijzen, aankoop van materiaal, dienstfietsen, bespreking van een mobiliteitsbudget, enz.);
- samenwerking met naburige bedrijven, met de (lokale) overheden, enz.;
- de keuze van vergaderplaatsen en hun toegankelijkheid;
- de benoeming van een mobiliteitscoördinator en een omschrijving van diens taken.

Comité PB

In het Comité PB worden mobiliteit en het welzijn van werknemers vaak aan elkaar gekoppeld. Mogelijke aandachtspunten:

- stress en vermoeidheid als gevolg van verkeersopstoppingen;
- analyse van verkeersongevallen: niet alleen ongevallen op weg naar en van het werk, maar ook ongevallen tijdens de uitvoering van het werk.
- de keuze en installatie van uitrusting zoals kleedkamers, douches en veilige kleding (fietshelmen, fluorescerende jassen) voor fietsers, parkeerterreinen, ...
- bewustmakingscampagnes voor het personeel: ontmoeting met experts, uitleg over carpoolsystemen, fietsroutes aanreiken, deelname aan de mobiliteitsweek, enz.

De federale diagnostiek woon-werkverkeer is een goede opstap om in je onderneming of instelling het gesprek aan te gaan.

Fien Vandamme

met nabijgelegen bedrijven of met openbaar vervoersmaatschappijen zoals De Lijn en de NMBS.

De gegevens hebben enkel betrekking op het woon-werkverkeer van de werknemers. Het vrachtvervoer of zakelijk verkeer dat door of voor de onderneming wordt georganiseerd, wordt dus niet door de enquête gevat.

Sociaal overleg over woon-werkverkeer

De verzamelde gegevens moeten dus – vóór ze worden overgemaakt aan de overheid – verplicht besproken en gevalideerd worden in het sociaal overleg. In het gepersonaliseerd rapport dat de onderneming of overheidsinstelling achteraf krijgt, wordt ook de vergelijking gemaakt met de resultaten van de vorige enquêtes (gaat terug tot 2005). Ook het rapport achteraf kan dus een opstap zijn naar discussies over de organisatie van het woon-werkverkeer. Zeker in de ondernemingen waar de werkgever weigert om de discussie hierover aan te gaan, kan de verplichte gegevensverzameling een hefboom zijn voor een beter sociaal overleg over mobiliteit. Misschien leidt het overleg op termijn wel tot een bedrijfsvervoerplan of een ondernemings-cao over mobiliteit, met hogere werkgeverstussenkomsten voor openbaar vervoer of hogere fietsvergoedingen. Alleszins zijn er in elke onderneming of overheidsinstelling wel gegronde argumenten te vinden om het woon-werkverkeer hoog op de agenda van het sociaal overleg te plaatsen: een slechte bereikbaarheid en toegankelijkheid van de vestiging, een tekort aan parkeerplaatsen, een slechte afstemming van de arbeidstijden op het openbaar vervoer, arbeidsongevallen op weg van en naar de onderneming, nood aan overdekte fietsenstallingen of douches, ...

| Fien Vandamme & PVL |



© James Arthur

De federale diagnostiek is een opstap om in het sociaal overleg het woon-werkverkeer onder de loep te nemen en maatregelen te nemen voor een meer duurzame mobiliteit. In Vakbeweging nr. 849 kon je al het inspirerende verhaal lezen van Charlie Robaert en haar collega's bij Daikin.

Resultaten vorige federale diagnostiek woon-werkverkeer

De gegevens voor de vorige federale diagnostiek woon-werkverkeer werden verzameld van 30 juni 2017 tot 31 januari 2018. 3.951 werkgevers – die samen meer dan 1,5 miljoen werknemers tewerkstellen – namen deel aan de enquête. Uit de diagnostiek bleek dat 65% van de werknemers in België zelf met de auto naar het werk komt. Zo'n 2,5% doet aan carpooling. 10,6% van de werknemers maakt voor zijn hoofdverplaatsing gebruik van de trein. 6,8% doet een beroep op de diensten van de regionale openbaarvervoersmaatschappijen (dus bus, tram of metro). Verder fietst 11,1% naar het werk, 2,3% gaat te voet, 1,2% neemt de bromfiets of motorfiets en 0,6% maakt gebruik van het collectief vervoer dat de werkgever ter beschikking stelt.

Deze cijfers verschillen sterk tussen de gewesten: in Brussel neemt 53% van de werknemers het openbaar vervoer, terwijl in Vlaanderen het gebruik van de fiets toenam tot 17%. Telewerkcijfers lagen in de vorige enquête al een pak hoger dan in de enquête van 2014: een stijging met 39%. Waarschijnlijk zal dit cijfer enkel maar gestegen zijn.

Verschillen naargelang werkregime en statuut

De uurregeling waarin je werkt heeft een belangrijke invloed op de gebruikte vervoersmodi. Zo heeft carpoolen meer succes in ondernemingen en overheidsinstellingen waar de werknemers met een vast uurrooster of in een ploegenstelsel werken. Het openbaar vervoer is daar dan weer dikwijls een minder evidente keuze, zeker als de dienstregeling ervan niet helemaal overeenstemt met de werkuren. Glijdende uurroosters zijn in het voordeel van het openbaar vervoer, maar onregelmatige uurroosters bevorderen dan weer de individuele vervoersmodi. Werknemers die 's nachts werken doen bijna uitsluitend een beroep op de auto.

Meer info

- https://mobilit.belgium.be/nl/mobiliteit/woon_werkverkeer/faq: in deze lijst met vragen en antwoorden via je een antwoord op alle mogelijke vragen over de organisatie van de diagnostiek woon-werkverkeer.
- <https://vimeo.com/568317434>: webinar 'Verplichte federale enquête woon-werkverkeer, hoe begint u eraan?'
- https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/final_report_www_2017-2018_nl_0.pdf: het rapport met de resultaten van de (vorige) federale diagnostiek woon-werkverkeer.
- <https://youtu.be/zZebbXXsEEc>: filmpje met de resultaten van de (vorige) federale diagnostiek woon-werkverkeer.



Fernand Maillard, IBR: "Bezorg de verslagen van de maandelijkse vergaderingen van de ondernemingsraad aan de bedrijfsrevisor. Zo kan hij de vinger aan de pols houden van wat er in de onderneming en in het sociaal overleg gebeurt."

24 praktische tips over economische en financiële informatie

Om de tussenkomst van de bedrijfsrevisor in de ondernemingsraad zo efficiënt mogelijk te laten verlopen, zijn vertegenwoordigers van het VBO, UNIZO, ABVV, ACV, ACLVB en het Instituut van de Bedrijfsrevisoren (IBR) opnieuw rond de (virtuele) tafel gaan zitten om een update door te voeren van de IBR-leidraad met '24 praktische tips voor de bedrijfsrevisor, het ondernemingshoofd en de werknemersvertegenwoordigers'. In de brochure vind je informatie over de benoemings- en eventuele ontslagprocedure van de bedrijfsrevisor, de rol van de bedrijfsrevisor bij het opstellen en de presentatie van de economische en financiële informatie (EFI), de (groeps)informatie die je mag verwachten ingeval van discontinuïteit van de ondernemingsactiviteiten en de toekomstverwachtingen. Naar aanleiding van de nieuwe editie van de brochure hadden we een gesprek over het bedrijfsrevisoraat met Fernand Maillard, de ondervoorzitter van het IBR.

Was de brochure aan een update toe?

"Ja. De vorige – en eerste – editie van de brochure dateert van december 2015. Die werd door alle sociale partners én door de bedrijfsrevisoren positief onthaald. Maar sinds die tijd – en zeker sinds de gezondheids crisis – zijn er heel wat nieuwe vragen gerezen, bijvoorbeeld over de continuïteit van de onderneming, de didactische rol van de bedrijfsrevisor en de aandacht voor de tewerkstellingsinformatie (sociale balans en cao nr. 9).

De brochure wil ertoe bijdragen dat de ondernemingsraad zo optimaal mogelijk kan functioneren rond de economische en financiële informatie door duidelijk aan te geven wat de rol is van de werkgever, de werknemersafge-

vaardigden en de bedrijfsrevisor. De brochure geeft vooral aan tot waar de rol van de bedrijfsrevisor reikt, dus wat van hem wel en niet kan en mag verwacht worden. De brochure drukt er ook op dat de economische en financiële informatie die aan de ondernemingsraad wordt bezorgd en daar wordt besproken helder moet zijn, in begrijpbare taal. Wat geen evidentie is, gezien de techniciteit en moeilijkheid van de informatie."

De bedrijfsrevisor moet ten aanzien van de ondernemingsraad de EFI controleren en verhelderen. Kan je kort toelichten hoe dat in zijn werk gaat?

"De rol van de bedrijfsrevisor is meerledig. In de eerste plaats moet hij nagaan of het EFI-dossier in overeen-

stemming is met de gegevens die hij van de onderneming kent door de controles die hij uitvoert. Hij gaat ook na of er informatie ontbreekt die wettelijk is voorgeschreven. Daarnaast heeft hij een didactische en pedagogische rol. Hij moet de EFI op een begrijpelijke manier voorleggen en toelichten aan de leden van de ondernemingsraad. Daarbij moet hij al te technische taal vermijden."

Onze werknemersafgevaardigden geven aan dat ze het heel belangrijk vinden dat de bedrijfsrevisor aanwezig is op de speciale EFI-vergadering van de ondernemingsraad en daar zijn onafhankelijkheid en objectiviteit bewijst ten aanzien van zowel de werkgever als de ondernemingsraadsleden. Onze afgevaardigden zijn er echter voor beducht dat de bedrijfsrevisor onder één hoedje speelt met de werkgever. Hoe kan je dat wantrouwen wegnemen?

"Het wantrouwen vloeit vaak voort uit het feit dat de bedrijfsrevisor betaald wordt door de onderneming – de werkgever dus – maar dit geldt voor alle externe controleurs (veiligheid, enz.) zonder dat dit voor hen het vertrouwen ondermijnt. De bedrijfsrevisor handelt binnen een wettelijk en normatief kader waaraan hij zich moet

houden en waarvan de naleving zijn onafhankelijkheid waarborgt.

Bedrijfsrevisoren zijn ook onderworpen aan een onafhankelijke externe controle door het College van toezicht op de bedrijfsrevisoren (CTR), die bij de FSMA (de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten) is ondergebracht. Die controle heeft onder meer betrekking op de naleving van de onafhankelijkheidsregels.

Buiten die wettelijk voorgeschreven onafhankelijkheid kan de bedrijfsrevisor die ook bewerkstellingen door een open dialoog aan te gaan met alle partijen, door fysiek aanwezig te zijn in de ondernemingsraad, daar de nodige afstand te bewaren tot zowel de werkgevers- als de werknemersafvaardiging en al te familiale contacten met leden van de ondernemingsraad te vermijden.”

Werknemersafgevaardigden zijn vaak ontgoocheld wanneer ze het certificeringsverslag inkijken. De voornaamste klacht is dat ze er niet veel wijzer van worden en dat het elk jaar hetzelfde standaardverslag is. Eigenlijk verwachten ze een uitgebreider verslag met meer toelichting over de jaarrekening zelf, maar vooral ook meer toelichting rond de toekomstverwachtingen. Zal dat er komen?

“Je moet het certificeringsverslag en de informatie die de bedrijfsrevisor aan de ondernemingsraad verstrekt wel goed uit elkaar houden. Het gaat om twee verschillende dingen. Wat de informatie betreft, die moet op maat van de onderneming zijn en de nodige uitleg geven om de door de werkgever meegedeelde EFI te begrijpen. Het certificeringsverslag daarentegen heeft een ander doel: het is bedoeld om te bevestigen (of te ontkennen) dat de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de situatie van de onderneming. Hoe dit verslag moet opgemaakt wor-

den wordt opgelegd door een professionele norm waarvan de bedrijfsrevisor niet mag afwijken. Het verslag geeft om te beginnen op duidelijke en ondubbelzinnige wijze de opinie van de bedrijfsrevisor over de jaarrekening weer. Vervolgens geeft bedrijfsrevisor in het certificeringsverslag de grondslag (zijn argumenten) voor zijn opinie. Het verslag herinnert tevens aan de verantwoordelijkheden van de raad van bestuur met betrekking tot het opstellen van de jaarrekening (of de geconsolideerde jaarrekening), alsook aan die van de bedrijfsrevisor met betrekking tot de controle van de jaarrekening (of geconsolideerde jaarrekening). Verder bevat het verslag, waar nodig, een paragraaf met opmerkingen, een paragraaf over de ‘belangrijke onzekerheid met betrekking tot de continuïteit van de activiteiten’, een paragraaf over de ‘belangrijke punten van controle’, en een paragraaf over andere punten. Het moet een goed idee geven van de kwaliteit van de jaarrekening bij eerste lezing. Door het certificeringsverslag in een standaardformaat te gieten, presenteer je de informatie op een duidelijke, ondubbelzinnige manier. De professionele norm die de opdracht van de bedrijfsrevisor bij de ondernemingsraad bepaalt, is weliswaar aan herziening toe en zal in de loop van 2022 hopelijk goedgekeurd worden door onze instanties. De bijkomende norm bij de in België van toepassing zijnde internationale auditstandaarden (ISA’s) is bijgewerkt met ingang van 20 maart 2021.”

Werknemersafgevaardigden verwachten meer van de bedrijfsrevisor, zeker in het geval van mogelijke discontinuïteit. Ze willen dat hij makkelijker aanspreekbaar is ...

“Dit is een legitiem verzoek van werknemersafgevaardigden die de economische en financiële situatie van hun onderneming en de mogelijke ontwik-

kelingen willen begrijpen, zeker in geval van een eventuele discontinuïteit. Hierover kunnen uiteraard uitwisselingen plaatsvinden met de bedrijfsrevisor in de vergaderingen van de ondernemingsraad of in voorbereidende vergaderingen die met instemming van de directie worden gehouden. Werknemersafgevaardigden moeten wel beseffen dat de bedrijfsrevisor slechts commentaar kan leveren op de gegevens die aan de werknemersafgevaardigden zijn meegedeeld. En dat hij dus geen informatie kan verstrekken die de directie heeft nagelaten mee te delen. De bedrijfsrevisor kan en mag de tekortkomingen in de communicatie op geen enkele manier aanvullen. Hij kan de directie uiteraard wijzen op deze tekortkomingen en dit melden aan de ondernemingsraad. Op eigen initiatief kan hij evenwel geen ontbrekende informatie doorgeven. De strikte naleving van het beroepsgeheim, waaraan hij is onderworpen, verbiedt dit.”

In de nasleep van de coronacrisis verwachten onze ondernemingsraadsleden zekerheid over de bedrijfscontinuïteit. Hoe onderzoek je dat? En hoeveel/welke zekerheid kan de bedrijfsrevisor bieden?

“De vraag over de continuïteit mag dan prominenter zijn in en door de gezondheids crisis, het is een vraag waarmee bedrijfsleiders en bedrijfsrevisoren voortdurend worden geconfronteerd. Enerzijds omdat de wetgeving¹ op dit specifieke punt in een controleverplichting voorziet, maar ook en vooral omdat bedrijfscontinuïteit een van de prioriteiten van het management is of zou moeten zijn. Er zijn vele redenen om de continuïteit van een onderneming in twijfel te trekken, niet alleen in

1. Wetboek van Economisch Recht (WER) en Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV)

een periode als de huidige gezondheids crisis, maar ook in geval van moeilijke economische omstandigheden, managementproblemen, investeringskwesaties, politieke gebeurtenissen, klimatologische problemen, enz. Bedrijfsrevisoren zijn hier waakzaam voor. Die waakzaamheid berust op de regelmatige contacten die ze hebben met de onderneming en haar leidinggevenden, het onderzoek en de follow-up van de financiële informatie (tussentijdse situaties, begrotingsramingen, activiteitenprogramma's, enz.) die ze regelmatig ontvangen, de verslagen van de raad van bestuur, de dialoog die ze niet alleen met de leidinggevenden maar ook met het personeel van de onderneming voeren tijdens hun controles. Bedrijfsrevisoren volgen ook de openbare informatie (economische pers, enz.) op de voet op. De hoofdtaak van de bedrijfsrevisor ten aanzien van de ondernemingsraad bestaat erin de EFI te certificeren en aanvullende informatie te verstrekken, zodat de werknemersafgevaardigden een beter zicht kunnen krijgen op de toekomstperspectieven."

In heel veel ondernemingen is er wederzijds respect tussen de bedrijfsrevisor en de werknemersafgevaardigden, maar wat als het toch misloopt? Wat kunnen werknemersafgevaardigden dan doen? Waar en bij wie kunnen ze terecht?

"Als de werknemersafgevaardigden een probleem hebben met de bedrijfsrevisor, dan kunnen ze een beroep doen op verschillende bevoegde instanties. Zonder een hiërarchie van mogelijke rechtsmiddelen op te stellen, denk ik in de eerste plaats aan de sociale inspectie van de FOD WASO. Ze kunnen ook naar de ondernemingsrechtbank stappen, als de problemen aanzienlijk zijn. Als de bedrijfsrevisor bij de uitoefening van zijn beroep een

"De bedrijfsrevisor moet de EFI op een begrijpelijke manier voorleggen en toelichten aan de leden van de ondernemingsraad."

Fernand Maillard

aantoonbare fout heeft begaan, kunnen de werknemersafgevaardigden zich wenden tot het College van toezicht op de bedrijfsrevisoren (CTR), een onafhankelijk orgaan waaraan het toezicht op het beroep sinds 2017 is overgedragen ingevolge de richtlijnen van de Europese Unie. Voorheen werd die bevoegdheid uitgeoefend door het IBR (Instituut van de Bedrijfsrevisoren)."

Om af te sluiten, heb je nog suggesties voor onze ondernemingsraadsleden?

"De secretaris van de ondernemingsraad bezorgt best (zo snel mogelijk) een jaarkalender aan de bedrijfsrevisor, met ook de planning van de speciale vergadering van de ondernemingsraad over de EFI. Als de data wijzigen, breng de bedrijfsrevisor hiervan dan zo snel mogelijk op de hoogte. Dit om de aanwezigheid van de bedrijfsrevisor op de speciale EFI-vergadering van de ondernemingsraad zo maximaal mogelijk te kunnen garanderen. Bedrijfsrevisoren hebben immers verplichtingen in meerdere ondernemingen en werken met jaarkalenders waarop alle vergaderingen ingevuld worden. Zorg er ook voor dat de bedrijfsrevisor de verslagen krijgt van de maandelijkse vergaderingen van de ondernemingsraad. Voor bedrijfsrevisoren is het belangrijk dat ze de vinger aan de pols kunnen houden van wat er in de onderneming en in het sociaal overleg gebeurt. Ze moeten de trimestriële informatie en wat dit betekent voor het personeel goed kunnen volgen. Dit heeft immers een invloed op de opmaak en de controle van onder meer de sociale balans."

| Marie-Paule Vandormael |



Je kan de brochure met de 24 praktische tips over economische en financiële informatie van het Instituut voor de Bedrijfsrevisoren downloaden op www.acv-militanten.be

Agenda OR en Comité PB *november*

Ondernemingsraad

- **Vervanging wettelijke feestdagen die op inactiviteitsdag vallen.** In een aantal sectoren legt het paritair comité of het paritair subcomité de vervangingsdagen vast. Als het paritair (sub)comité vóór 1 oktober niet heeft beslist, dan stelt de ondernemingsraad de vervangingsdagen vast. De beslissing moet in elk geval worden genomen vóór 15 december en ze moet worden toegevoegd aan het arbeidsreglement.
- **Toezicht op interimarbeid en in het bijzonder op opeenvolgende dagcontracten.** Cao nr. 108/2 wil het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor interimarbeid beperken en versterkt daartoe de informatie- en raadplegingsverplichtingen van de werkgever aan de ondernemingsraad (of aan de vakbondsafvaardiging als er geen ondernemingsraad is). Bij het begin van elk semester moet volgende informatie van het afgelopen semester ter beschikking worden gesteld van de ondernemingsraad (of de vakbondsafvaardiging):
- Gedetailleerde informatie over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten:
 - aantal opeenvolgende dagcontracten;
 - aantal interimers dat met een opeenvolgend dagcontract werd tewerkgesteld.
- Bewijs leveren van de nood aan flexibiliteit om gebruik te maken van opeenvolgende dagcontracten, met cijfergegevens en aangevuld met elementen die aantonen dat de gebruiker alternatieven heeft onderzocht.
- Op uitdrukkelijk verzoek van de werknemersafgevaardigden informatie over het aantal interimers per schijf van opeenvolgende dagcontracten.

De ondernemingsraad (of de vakbondsafvaardiging als er geen ondernemingsraad is) wordt jaarlijks geraadpleegd over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten en de motivatie hiervoor. Deze informatie- en raadplegingsverplichting moet samenvallen met één van de twee semestriële informatieverstrekingen. Doe dit in januari voor het voorbije semester (juli-december 2021) en zorg ook dat je de cijfers hebt voor de huidige semesters (oktober-december 2020 en januari-juni 2021).

Voor elke vraag of opmerking over interimarbeid, aarzel niet om je secretaris te contacteren of de helpdesk interim: interim@acv-csc.be

Comité PB

- **Opvolging van vorige vergaderingen:** ga na of de gemaakte afspraken werden nagekomen binnen de vooropgestelde termijnen of bepaalde punten opnieuw moeten worden besproken.
- **Bespreking van het maandverslag van de interne dienst PB:** de preventieadviseur die de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk leidt, maakt maandelijks een schriftelijk verslag over de veiligheid en de gezondheid van werknemers in de onderneming. Hij licht dit verslag mondeling toe en antwoordt op vragen van comitéleden. Het verslag gaat over de activiteiten van de interne dienst voor preventie en bescherming, de relatie met de externe dienst, de vastgestelde risico's, de arbeidsongevallen en de preventiemaatregelen die werden genomen.
- **Opvolging jaarlijks actieplan 2021:** stand van zaken.
- **Vorbereiding jaarlijks actieplan 2022:** vóór 1 november moet je van

je werkgever een ontwerp van jaarlijks actieplan voor 2022 ontvangen. In het Comité PB kan je dan een eerste bespreking houden over dat ontwerpplan. Stel die bespreking niet uit, want het plan treedt in werking op 1 januari, ook als het Comité PB zijn advies nog niet heeft gegeven. Zo nodig kan je dit punt terug op de agenda zetten in december en na eventuele wijzigingen definitief goedkeuren. Een extra toelichting bij het jaarlijks actieplan vind je op blz. 22-23.

- **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.

| Kris Van Eyck, Geneviève Laforet & Eva Van Laere |

Als je vragen hebt over interimarbeid kan je steeds een beroep doen op de helpdesk interim: interim@acv-csc.be



© Shutterstock



Welke thema's aan bod komen in het jaarlijks actieplan hangt af van de specifieke situatie van jouw onderneming.

Advies Comité PB over jaarlijks actieplan

De werkgever werkt samen met het Comité PB een jaarlijks actieplan uit. Dit plan bevat voor het jaar 2022 de prioritair acties en preventiemaatregelen om in de onderneming of instelling de risico's voor de veiligheid en de gezondheid weg te werken. Het ontwerp van jaarlijks actieplan wordt aan het Comité PB ter advies voorgelegd. We geven enkele aanzetten om die bespreking voor te bereiden.

Wanneer vindt de bespreking plaats?

Het jaarlijks actieplan wordt minstens twee maanden vóór het begin van het jaar waarop het betrekking heeft voorgelegd aan het Comité PB. Over het algemeen is het plan geldig voor één kalenderjaar, nu dus van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022. In dat geval moet de werkgever ten laatste op 1 november 2020 het plan aan het Comité PB voorleggen. Het plan kan maar worden uitgevoerd nadat het Comité PB zijn advies uitbracht. Let wel, indien het Comité PB geen advies geeft vóór 1 januari 2022, dan mag de werkgever het toch uitvoeren zonder zo'n advies. Je moet er dus over waken dat het Comité PB tijdig zijn advies geeft, dit wil zeggen ten laatste tijdens de comitévergadering van december.

Waarop is jaarlijks actieplan gebaseerd?

Het globaal preventieplan vormt het uitgangspunt. Dat plan bevat de doelstellingen en preventiemaatregelen voor een periode van 5 jaar. Het globaal preventieplan wordt opgesteld op basis van de wettelijk verplichte risicoanalyses. De resultaten van de risicoanalyses vind je ook terug in dit globaal preventieplan. Het Comité PB geeft een advies over de risicoanalyses en het globaal preventieplan. Vooraleer de bespreking over het jaarlijks actieplan aan te vatten, is het zeker aan te raden om na te gaan in welke mate de risicoanalyses en het globaal preventieplan nog de actuele situatie in de onderneming weerspiegelen.

Wat moet het jaarlijks actieplan bevatten?

Het jaarlijks actieplan is een geschreven document dat volgende zaken vastlegt:

- de doelstellingen van het preventieplan voor één jaar;
- de financiële, menselijke en andere middelen die de werkgever aanwendt om de doelstellingen te bereiken alsook de gevolgde werkwijze;
- de opdrachten, verplichtingen en middelen van alle betrokken personen;
- de aanpassingen die moeten worden aangebracht aan het globaal preventieplan.

Welke punten neem je op in jaarlijks actieplan?

Het is moeilijk om hierover een uitspraak te doen voor alle ondernemingen en instellingen. De inhoud wordt vooral bepaald door de resultaten van de risicoanalyses en de maatregelen beschreven in het globaal preventie-

plan. Soms is het ook nodig om bepaalde acties uit het jaarlijks actieplan van 2021 verder te zetten of te herhalen.

Psychosociale risico's en ergonomische problemen moeten zeker onderdeel zijn van het jaarlijks actieplan, gezien dit de meest voorkomende oorzaken zijn van afwezigheid van het werk. Maar – afhankelijk van de specifieke situatie in jouw onderneming – kunnen ook onderwerpen zoals arbeidsongevallen, gevaarlijke stoffen, de werkomgeving, milieu en energie onderdeel zijn van het plan.

Hou hierover een bespreking in je militantenkern. Je kan ook een bevraging bij het personeel organiseren om te weten wat leeft bij de collega's.

Een goede communicatie en een realistische planning

Om van het jaarlijks actieplan een echt succes te maken is het van belang dat alle werknemers, van hoog tot laag, achter dit plan staan en meewerken aan de uitvoering ervan. Maak in het Comité PB dus ook afspraken over hoe gecommuniceerd wordt over de inhoud van het plan en op welke manier het personeel betrokken wordt bij de verschillende acties. Voorzie in het plan dus ook acties op het vlak van welzijnsinformatie en opleiding. En zorg voor een realistische planning. Niets is zo frustrerend dan op het einde van 2022 vast te stellen dat het plan niet tot resultaten heeft geleid. Voorzie een aantal acties die het welzijn van de werknemers zichtbaar verbeteren. Dit komt het draagvlak ten goede.

| Kris Van Eyck |

Evalueer ook de psychosociale risico's

De werkgever is wettelijk verplicht de preventiemaatregelen voor psychosociale risico's ten minste eenmaal per jaar te evalueren, in samenwerking met de preventieadviseur psychosociale aspecten¹. De werkgever deelt de resultaten van deze evaluatie mee aan het Comité PB en verzoekt het Comité PB advies uit te brengen over de daaruit voortvloeiende collectieve preventiemaatregelen.

Is er in jouw bedrijf een risicoanalyse uitgevoerd? Zo niet, dan is het nuttig deze risicoanalyse op te nemen als een doelstelling die in het globaal preventieplan en/of in het jaarlijks actieplan moet worden verwezenlijkt. Zo ja, dan moet het Comité PB nagaan of de resultaten van deze analyse nog steeds met de werkelijkheid overeenstemmen. Dit is met name noodzakelijk indien in de tussentijd de organisatie van de onderneming, de arbeidsvoorwaarden of het personeelsbeleid zijn gewijzigd. In deze gevallen zal waarschijnlijk verdere analyse nodig zijn.

De werknemersvertegenwoordigers in het Comité PB kunnen de werkgever ook dwingen een analyse van de psychosociale risico's voor een specifieke werksituatie uit te voeren (voor het hele bedrijf, een afdeling, een locatie enz.) als minstens één derde van hen daarom vraagt!

| Laurent Lorthioir |

Een groener bedrijf via het jaaractieplan

Het jaarlijks actieplan is een ideaal instrument om op een structurele manier milieuthema's op de agenda van het sociaal overleg te plaatsen. Qua aanpak is er geen verschil met het thema 'welzijn'. Je begint met een analyse van het milieubeleid van de onderneming. Dit kan op basis van officiële documenten zoals de milieujaarverslagen, het jaarverslag van de milieucoördinator of documenten over de milieuvergunning. Deze informatie vertelt je in detail welke milieu- en gezondheidsrisico's er bestaan op de werkvloer. Daarmee ga je aan de slag. Energie, circulair gebruik van (afval)producten, gevaarlijke producten, tot het sensibiliseren van werknemers: al deze thema's kunnen bijzonder interessant voer zijn voor sociaal overleg.

Zit je nog met vragen, wil je meer uitleg of wens je begeleiding? Stuur een mailtje naar Fien Vandamme, ACV-stafmedewerker milieu (fien.vandamme@acv-csc.be). In afspraak met de secretaris komt zij langs om meer uitleg te geven en jullie te begeleiden om een concreet actieplan uit te werken. Een mooi voorbeeld: in de omgeving van het AZ Jan Portaels in Vilvoorde werd enkele jaren geleden een gewijzigd parkeerbeleid ingevoerd. Dit maakte het voor werknemers van het ziekenhuis lastig om te parkeren in de buurt van hun werkplek. Naar aanleiding hiervan werd samengezeten om de mogelijkheden verder te bekijken. Daar zijn heel wat mooie initiatieven uit voortgekomen.

| Fien Vandamme |

1. Zie ook de ACV-brochure 'Psychosociale risico's op het werk en syndicale actie' voor wat de jaarlijkse evaluatie van de psychosociale risico's moet inhouden.

De werkvloer warmt op





Deze zomer hebben we niet veel gemerkt van hittegolven, we stonden eerder met onze voeten in het water. De extreme weersomstandigheden van de voorbije zomers drukten ons wel met de neus op de feiten. De klimaatverandering is volop bezig en ontwricht onze manier van werken. Voor welke uitdagingen staat de zorg?

Extra drinken en afkoelen

Hoe ze het dan toch uithouden in het te warme gebouw? "Voldoende drinken is erg belangrijk, dus we gaan extra rond met drinken en delen drankkaartjes uit aan de bewoners. Dat betekent voor ons wel meer administratie om alles bij te houden. Naast extra drinken past de keuken zich aan met koude schotels of ijsjes. Dat hebben we vlot kunnen afspreken met onze traiteur."

Afkoelen is ook noodzakelijk. "Door een zithoek met parasols te plaatsen en wandelingen in onze grote tuin te houden stimuleren we de mensen om naar buiten te gaan. De mensen van de animatie springen dan bij. We hebben recent ook twee dubbelfietsen gekocht om ritjes te maken met de bewoners."

Het is goed dat Patricia en haar collega's alert zijn, want de gezondheidsrisico's voor oudere mensen zijn groot: dehydratatie en constipatie, duizeligheid, vallen, blaasontstekingen ... "Door er meer op te letten zien we een merkbaar verschil ten opzichte van 10 jaar geleden. Preventie door extra drinken en afkoeling is beter dan medicatie."

Creatief omgaan met personeelstekort

Al die maatregelen vergen extra inspanningen van Patricia en haar collega's. Het onderzoek van Reset.Vlaanderen toont ook aan dat het structureel personeelstekort de uitvoering van hitteplannen in woonzorgcentra en hittemaatregelen in ziekenhuizen bemoeilijkt. Het woonzorgcentrum waar Patricia werkt, regelt dat door flexibel om te gaan met taken en sommige taken te laten vallen. Zo kunnen ze voorrang geven aan wat noodzakelijk is. "In het begin kreeg ik wel eens de reactie 'Nóg werk erbij'. Want ja, de collega's moeten registreren wie

Onderzoek van Reset.Vlaanderen (een fusie van Arbeid & Milieu en TransitieNetwerk Middenveld) ziet twee grote struikelblokken: de verouderde infrastructuur en het personeelstekort. Dat kan militant en verpleegkundige **Patricia Langoiroux** bevestigen. Zij zet zich al jaren in voor werkbaar werk - ook tijdens warme dagen - in het woonzorgcentrum waar ze 32 jaar werkt. Die kennis deelt ze ook met de diensten van de stad Veurne, waar ze deeltijds aan de slag is als burn-outcoach op de preventiedienst. Haar belangrijkste drijfveer om zo gepassioneerd met dit thema bezig te zijn? Het welzijn van de mensen op de werkvloer. "Blijde collega's zorgen voor blije bewoners en omgekeerd. Je goed voelen op het werk, dat is het allerbelangrijkste."

Details maken mee het verschil

Vanaf 26°C treedt het hitteplan in werking in woonzorgcentra, een verplichting vanuit Vlaanderen. Ziekenhuizen vallen onder federale bevoegdheid en kennen die verplichting niet, gek genoeg. Patricia hielp mee met de invoering van het hitteplan op haar werkplek, waar de verouderde infrastructuur tekort schiet op warme dagen. "De zonwerende ramen houden de hitte niet buiten. Op warme dagen liep de temperatuur binnen al snel op tot 32 graden. Met ventilatoren kregen we het niet afgekoeld en er is enkel airco in de dagzaal. Kortom, het was niet meer te doen voor de collega's en voor de bewoners."

Een klimaatproof gebouw is een verre droom. Met enkele kleinere ingrepen proberen ze de temperatuur draaglijk te houden. "Overdag sluiten we de gordijnen. Mijn collega-militanten en ik hebben gevraagd aan de directie om de donkere binnenmuren licht te schilderen. Het verschil zit soms in de details, hè. Zoals water een smaakje geven, want altijd gewoon water drinken, worden onze bewoners ook beu. Als je alles bij elkaar optelt, is er de voorbije jaren veel veranderd."

"Een klimaatproof gebouw is een verre droom. Met enkele kleinere ingrepen proberen we de temperatuur draaglijk te houden."

Patricia Langoiroux

© Anton Coene





© Anton Coerre

wanneer drinkt, een extra drankronde doen, mensen naar buiten begeleiden. We maken hier tijd voor vrij door het werk aan te passen en meer handen in te zetten: jobstudenten, mensen van de animatie ...”

Grote nood aan aangepaste kleding

Het personeel heeft natuurlijk ook last van extreme warmte. Patricia: “Voor mijn collega’s kan ik als militant het grootste verschil maken. Dat gaat van kleine maatregelen zoals drank à volonté, ijsjes en koude schotels tot grotere ingrepen als aangepaste kleding.”

Een gebrek aan aangepaste kleding is een algemeen probleem in de zorgsector. “Na een paar hete zomers zijn we naar de directie gestapt om te vragen of we toch geen T-shirt en korte broek mochten dragen in plaats van onze

“Eigenlijk zou het personeel tijdens een hittegolf ook meer moeten drinken en pauzeren, maar daar is door personeelstekort vaak geen tijd voor.”

Marjon Meijer



zware schort en lange broek. Toen we subsidies kregen voor nieuw materiaal, kochten we nieuwe uniformen aan. De directie ging vlot mee in ons verhaal.”

Sector in de frontlinie

Onderzoekster **Marjon Meijer** van Reset.Vlaanderen wilde weten hoe we in Vlaanderen tot een klimaatbestendige zorg kunnen komen en welke obstakels nu in de weg liggen. Waarom starten met de zorg? “Omdat die sector in de frontlinie staat. De werknemers lijden onder de warmte omdat de gebouwen verouderd zijn en onder een personeelstekort dat nog verergert wanneer collega’s uitvallen door de hitte. En binnen tien tot dertig jaar krijgen ze ook nog eens te maken met de gezondheidsgevolgen van de klimaatverandering.”

Zorgers zijn fikkers

Tijdens haar onderzoek merkte ze een eigenaardige paradox op. “Er leeft een sense of urgency als het gaat om omgaan met de direct merkbare gevolgen van de klimaatverandering zoals hitte, maar die is er veel minder als het gaat over investeren in klimaatadaptatie op lange termijn. Een goed voorbeeld is de uitvoering van een hitteplan. Bij Patricia lukt dat goed, maar in ziekenhuizen of woonzorgcentra met minder personeel is dat niet evident. Het wrange aan zo’n plan is dat het meer werk betekent voor de werknemer. Eigenlijk zou het personeel tijdens een hittegolf ook meer moeten drinken en pauzeren, maar daar is door personeelstekort vaak geen tijd voor. Zorgers zijn fikkers, en tegelijk zijn de burn-outcijfers schrikbarend hoog. Er moet dus dringend geïnvesteerd worden in extra personeel.”

Investeren in gebouwen

Op het vlak van nieuwbouwnormen scoort Vlaanderen goed om de gevolgen van klimaatveranderingen op te vangen. “Maar het duurt jaren voor die nieuwe gebouwen er staan en ondertussen moet het personeel werken in moeilijke omstandigheden. Daarom zorgen ze voor verkoeling via airconditioning, wat dan weer minder ideaal is voor het klimaat. Die investeringen in infrastructuur moeten dus wel gebeuren, ook al plukken we daar pas over 10 à 20 jaar de vruchten van. De grootste uitdaging zit vandaag in het klimaatbestendig maken van de bestaande gebouwen. Vakbonden kunnen dat afdwingen door de risico’s voor de zorgmedewerkers in kaart te brengen.”



Gebrek aan visie en goede wil

Op andere domeinen van klimaatadaptatie hinkt het Vlaamse en federale beleid achterop, stelde ze vast. Heel wat zorginstellingen liggen bijvoorbeeld in overstromingsgebied. “Sinds deze zomer weten we hoe precair dat is - een ziekenhuis in het Luikse was zelfs tijdelijk onbereikbaar - maar er bestaat heel weinig toekomstgericht beleid rond.” Ook zo goed als onbestaand: een visie voor de inplanting van zorginstellingen in groene omgevingen, terwijl tal van studies het positieve effect aantonen van natuur op gezondheid. Of ideeën om het hitteilandeffect, waar veel zorginstellingen in de stad mee kampen, aan te pakken en de volksgezondheid te verbeteren.

Niet alleen hogere overheden hinken achterop, ook directies van zorginstellingen zijn niet altijd overtuigd. Marjon: “Uit mijn gesprekken bleek dat op de vraag van heel wat zorgmedewerkers om in korte broek te mogen werken, tot vandaag niet wordt ingegaan. In de wetenschap dat de situatie de komende jaren alleen maar verergert, is het zonde dat die vragen niet worden gehoord.”

Het beleid hinkt nog ver achterop, maar dat betekent niet dat er niks mogelijk is! Het onderzoek van Reset. Vlaanderen leidde tot een praktische gids met tal van concrete voorbeelden van maatregelen en projecten. Handig om mee aan te slag te gaan op je eigen werkvloer. Je kan de gids downloaden op reset.vlaanderen.

| Eva Hugaerts |

Dit artikel verscheen eerder in NT Magazine (het ledenblad van ACV Openbare Diensten) van september 2021 (hetacv.be/acv-openbare-diensten/nt-magazine)



Jong ACV voerde de voorbije weken actie aan campussen om het voorstel toe te lichten.

Sociale zekerheid voor **jobstudenten**

Jong ACV pleit ervoor dat jobstudenten net als andere werknemers volwaardig bijdragen aan de sociale zekerheid. Daar staat tegenover dat ze dan kunnen genieten van socialezekerheidsrechten, wat nu niet het geval is. Met een actieweek – van 27 september tot 3 oktober - pitchten de Jong ACV-militanten het idee bij jongeren. En ze trekken er nu mee naar beleidsmakers. Jong ACV-verantwoordelijke Joke Vrijs licht het voorstel toe.

Wat is het voorstel?

Joke Vrijs: “Jong ACV wil dat jobstudenten toegang krijgen tot onze sociale zekerheid. We willen dat jobstudenten (en hun werkgevers) sociale bijdragen betalen zoals bij gewone werknemers. In de plaats van de huidige solidariteitsbijdrage van 2,71% betaal je als jobstudent dan de gewone sociale bijdrage van 13,07%. De werkgever van zijn kant betaalt dan een sociale bijdrage van 25% in plaats van de verlaagde bijdrage van 5,42%. Door een gewone sociale bijdrage te betalen, bouw je als jobstudent sociale rechten op en krijg je bijvoorbeeld een financiële overbrugging als je werkgever je tijdelijk werkloos stelt of als je in quarantaine moet omwille van corona.”

Hou je dan niet minder nettoloon over?

“Neen. Veel studenten werken aan een laag loon, wat betekent dat de persoonlijke sociale bijdrage verminderd wordt via de zogenaamde werkbonus (verlaging van de sociale bijdrage voor werknemers met een loon beneden de 2.611,78 euro). Bovendien heb je met een gewone sociale bijdrage ook recht op vakantiegeld. Het ene compenseert het andere, waardoor je in de meeste gevallen zelfs meer overhoudt.”

Heb je recht op een uitkering als je tijdelijk werkloos wordt gesteld of in quarantaine moet?

“De coronacrisis heeft ons duidelijk gemaakt hoe kwetsbaar het inkomen

van jobstudenten is. Onder de huidige regeling zijn jobstudenten expliciet uitgesloten van tijdelijke werkloosheid omdat ze niet de gewone sociale bijdragen betalen. Dit gebrek aan vangnet bleek voor veel studenten een ramp. In de toekomst kan en mag zo iets niet meer mogelijk zijn. Het voorstel van Jong ACV verzekert de toegang tot tijdelijke werkloosheid voor jobstudenten onder dezelfde voorwaarden als voor gewone werknemers. Wanneer gewone werknemers een contract op zak hadden van hun werkgever dat door de coronacrisis niet kon worden uitgevoerd, hadden zij ook recht op uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid. In de situatie van gewone tijdelijke werkloosheid om economische reden (bijvoorbeeld gebrek aan werk) moet je wel 312 dagen gewerkt hebben in de periode van 21 maanden voorafgaand aan de aanvraag. Voor de coronawerkloosheid is dit niet vereist, dus in dit geval hadden de studenten er gebruik van kunnen maken.”

Waar heb je recht op bij ziekte?

“Jobstudenten hebben onder dezelfde voorwaarden recht op gewaarborgd loon als reguliere werknemers, dat wil zeggen voor hooguit een maand en pas na een maand in dienst te zijn geweest. Veel jobstudenten voldoen daar wel niet aan.”

Wat als je werkloos wordt?

“De combinatie van studentenarbeid en een gewone werkloosheidsuitkering is niet mogelijk. Een student in hoofdstatuut kan immers niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Wie tijdens de studies werkt en bijdraagt aan de sociale zekerheid kan deze gewerkte dagen na de studies mogelijks gebruiken als referteperiode om aan te tonen dat er recht is op een werkloosheidsuitkering. Een student die in zijn diplomajaar een thesis schrijft, nog een laatste vak opneemt en daarbovenop heel wat werkt, zou hiervoor bijvoorbeeld in aanmerking kunnen komen. Dat is geen overbodige luxe: aan het begin van de loopbaan is werkloosheid een groot risico.”

Bouw je pensioen op?

“De meeste studenten hebben grotere zorgen dan hun pensioen. Dat is begrijpelijk. Tegelijk blijft het thema relevant. Jongeren krijgen voortdurend te horen dat ze langer moeten werken. Tegelijk worden ze in allerlei contracten gedwongen die niet volwaardig meetellen. Ive Marx gaf dit ook aan in het studentenblad Veto: ‘In het licht van het pensioendebat lijkt het me gemakkelijker om de loopbaan te verlengen door er vroeger aan te beginnen dan door er op latere leeftijd langer mee door te gaan.’ Je pensioen wordt berekend op basis van je loon doorheen je loopbaan. Een studentenjob zal met een normale bijdrage voor de sociale zekerheid op dezelfde manier voor je pensioen meetellen als een gewone job.”

Wat met de kinderbijslag?

“Op dit moment mogen studerende jongeren tussen 18 en 25 jaar maximaal 80 uur per maand werken aan de normale sociale bijdrage met behoud van de gezinsbijslag. De 475 uren aan de verlaagde bijdrage worden niet meegeteld. In Brussel en Wallonië bestaat géén onderscheid tussen verschillende vormen van arbeid. Je mag er maximaal 240 uur per kwartaal werken met behoud van gezinsbijslag. Arbeid is er tijdens de zomermaanden in het derde kwartaal vrijgesteld voor het kindergeld. In die periode moeten studenten zich dus geen zorgen maken. Wat ons betreft mag het groeipakket ook in Vlaanderen op die manier gere-

“We willen dat jobstudenten (en hun werkgevers) sociale bijdragen betalen zoals bij gewone werknemers.”

Joke Vrijs, Jong ACV



Joke Vrijs

geld worden. Het maakt de combinatie met ons voorstel makkelijk én vereenvoudigt de regels voor wie te maken heeft met zowel Brusselse als Vlaamse regelgeving.”

Blijf je ten laste van je ouders?

“Voor het ten laste zijn verandert er niets. Een student zal evenveel kunnen bijverdienen. Verdien je veel geld, kan het zijn dat je zelf belastingen moet betalen of fiscaal niet meer ten laste kan worden genomen. Dat is nu ook al zo.”

Zullen er dan niet minder studentenjobs zijn?

“Op dit moment zijn jobstudenten voor werkgevers goedkoper dan andere werknemers. Dat systeem zorgt voor oneerlijke concurrentie ten voordele van studenten en ten koste van hun kortgeschoolde leeftijdsgenoten. Als deze oneerlijke concurrentie wegvalt, zullen studenten dan niet meer moeite hebben om een job te vinden? In de huidige conjunctuur waar werkgevers problemen hebben met het vinden van personeel, zal dat geen al te groot probleem zijn. In de vakantieperiodes moet bovendien steeds heel wat personeel vervangen worden. Studenten blijven flexibeler en sneller inzetbaar dan andere werknemers.”

| PVL |

Steun jij dit idee? Teken de petitie op www.jongacv.be

JONGACV



Wonen is de spil in de armoedeproblematiek. Welzijnszorg schuift heel concrete politieke eisen naar voor, die het ACV onderschrijft.

Wonen is een **recht**, geen gunst!

Armoede heeft een effect op alle domeinen van je leven. Uitsluiting op het ene domein leidt tot uitsluiting op een ander domein. Samen met campagnepartners – onder meer **Beweging.net** en het **ACV** – zet Welzijnszorg net als vorig jaar de hachelijke woonsituatie van mensen in armoede op de agenda. In een slechte woning wonen is nefast voor je gezondheid. Vervoersarmoede, gelinkt aan de locatie van je woning, beperkt je mogelijkheden op de arbeidsmarkt, de toegang tot mogelijke beroepsopleidingen, ... Te hoge woonkosten zorgen ervoor dat er weinig geld overblijft voor andere belangrijke uitgaven. Met teveel in een kleine ruimte wonen, maakt studeren en huiswerk maken voor kinderen moeilijk. Als je een buitenlandse naam hebt en op zoek gaat naar een huurwoning ben je al te vaak slachtoffer van discriminatie. Enzovoort. Wonen is de spil in de armoedeproblematiek. Wat moet er gebeuren om dit te keren? Welzijnszorg schuift heel concrete politieke eisen naar voor, die we hier in een notendop voorstellen.

Geen sociale uitsluiting op de private huurmarkt

Sociale uitsluiting en discriminatie op de private huurmarkt ontzeggen mensen hun recht op wonen. Een samenspel van verschillende maatregelen is nodig om komaf te maken met uitsluiting en discriminatie.

Praktijktesten op private huurmarkt

Praktijktesten moeten discriminerende praktijken een halt toeroepen. Ze moeten zowel bij makelaars als bij private verhuurders worden uitgevoerd. Een praktijktest op de huurmarkt in Gent en Leuven toonde aan dat discriminatie op de woningmarkt welig tiert, met een discriminatiegraad

van 26%. Als de discriminatie wordt aangetoond, moet er een sanctie volgen – voor de makelaars via de sector – en waar mogelijk een juridische procedure worden opgezet.

Betere bekendmaking meldingsprocedure en begeleiding bij meldingen

Naast praktijktesten moet discriminatie ook makkelijker gemeld kunnen worden. Daarvoor is het belangrijk om de bestaande kanalen bekender te maken, zowel UNIA, de gemeentelijke meldpunten als de klachtenprocedures bij het Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars (BIV). Veel mensen die het doelwit zijn van discriminatie en uitsluiting hebben niet de middelen of de energie om een klacht in te die-

nen. Daarom is het belangrijk dat mensen goed omringd worden en moet bekeken worden welke rol burgerinitiatieven kunnen spelen om klachten te collectiviseren.

Participatie en sensibilisering

Om ook preventief te werken is het belangrijk om armoedeorganisaties en zelforganisaties van etnisch-culturele minderheden op te nemen in het lokaal woonoverleg en in het partneroverleg op niveau van de gewestregeringen. Inzetten op sensibilisering blijft belangrijk, ook naar eigenaars die niet via een vastgoedkantoor verhuren.

Onbelemmerde toegang tot de sociale woonmarkt

De sociale woonmarkt zou de oplossing moeten bieden voor mensen met een laag inkomen. Maar door het gebrek aan sociale woningen werden extra voorwaarden opgelegd die zorgen voor uitsluiting.

Afschaffing criterium lokale binding

Door het criterium 'lokale binding' op te nemen als voorrangscriterium hebben mensen die vaak verhuisden of nieuwkomers minder kans op een sociale woning. Er is geen enkele legitieme reden om mensen uit te sluiten op

basis van hun geografisch woonverleden. Problemen met draagvlak bij burgers en lokale bestuurders moeten op een andere manier worden opgelost.

Duidelijke, transparante en rechtvaardige regels bij toewijzing en weigering

Het gebrek aan duidelijke informatie, moeilijkheden bij de inschrijving en ontmoedigende communicatie over lange wachttijden zorgen ervoor dat mensen hun recht op een sociale woning niet (kunnen) opnemen.

Behoud van huurpremie bij gemotiveerde weigeringen

Mensen die lang op de wachtlijst staan krijgen een huurpremie, waarmee ze (tijdelijk) een andere oplossing kunnen zoeken. Als er dan toch een sociale woning vrijkomt, moeten ze bij een gemotiveerde weigering – bijvoorbeeld de sociale woning ligt te ver van mijn werk of de school van de kinderen – toch de huurpremie kunnen blijven ontvangen.

Maatwerk: een oplossing voor elk woonprobleem

Meer woonbegeleiding is essentieel, ook om dak- en thuisloosheid te vermijden.

Vermijden en beëindigen van dak- en thuisloosheid

Dak- en thuisloosheid heeft ook een groot effect op je toegang tot andere rechten. Het vermijden en bestrijden van dak- en thuisloosheid vraagt een beleidsoverschrijdende samenwerking. Het huidige actieplan dak- en thuisloosheid gaat niet ver genoeg. Er moeten meer middelen vrijgemaakt worden om de doelstellingen te bereiken.

Maatregelen om dak- en thuisloosheid te vermijden

Er moet een verbod komen op uithuiszettingen van minderjarigen. Er is nood

aan meer hulp bij het zoeken naar een woning en meer woonbegeleiding, zeker ook in specifieke gevallen na het verblijf in een instelling, voorziening of na detentie. Er is nood aan voldoende transitwoningen en noodwoningen voor mensen die tijdelijk dakloos worden. Een betere werking van het systeem rond het referentieadres moet voorkomen dat mensen hun rechten verliezen en zo in nog grotere problemen terechtkomen.

Actieplan om langdurige dakloosheid te beëindigen

Housing First is een succesvolle manier om langdurige dakloosheid te beëindigen. Bij Housing First-projecten krijgen mensen die dakloos zijn eerst en vooral huisvesting. Daarna kan eventuele begeleiding opgestart worden.

Lokaal actieplan 100% woonrecht

Her en der beslissen lokale besturen om actieplannen op te zetten om dak- en thuisloosheid aan te pakken. Dit is een evolutie die wij graag aanmoedigen, maar het kan nog ambitieuzer. Welzijnszorg vraagt aan de lokale besturen om actieplannen op te zetten om voor 100% recht op wonen te gaan. Iedereen een gepaste woning!

| Annabel Cardoen |



Van signalen naar een dossier

Deze politieke eisen en aanbevelingen kwamen er niet zomaar. Ze bouwen voort op diepte-interviews van mensen in een armoedesituatie, de terreinkennis van (middenveld)organisaties die de armoedeproblematiek opvolgen en wetenschappelijke kennis. Dit alles werd bijeengebracht in een gedegen dossier, dat je kan downloaden op www.welzijnszorg.be

Wil je de vzw Welzijnszorg steunen, dan kan je een gift overmaken op BE 21 0000 0000 0303. Een gift vanaf 40 euro kan je fiscaal aftrekken. De belastingvermindering is 45% van je geschenken totaalbedrag.

Voer mee actie op 17 oktober

17 oktober is de Werelddag van verzet tegen extreme armoede. Het ACV vraagt die dag mee aandacht voor de problematiek van mensen in armoede. Hang die dag een geknoopt, wit laken uit, het symbool van het verzet tegen armoede. Neem deel aan de initiatieven die in je regio georganiseerd worden (fakkeltochten, een webinars, ...).

Sportvakbond ACV Sporta heet voortaan **United Athletes**



Heeft een topsporter nood aan een vakbond? Uiteraard, klinkt het bij United Athletes. Dat is de nieuwe naam van ACV Sporta. Als enige vakbond met een gespecialiseerde werking voor topsporters in ons land, zien zij dagelijks de duistere kant van de sportwereld. Die van de achterstallige lonen, vage contracten en de malafide bestuurders.

De meeste topsporters – en al zeker de individuele sporters – kunnen niet rekenen op een monsterloon. Een vakbond die voor hen klaarstaat als er iets misloopt, is dus geen overbodige luxe. “Wij krijgen voornamelijk vragen over het loon en het contract,” zegt Marc Leroy, nationaal verantwoordelijke van United Athletes. “Maar we zien ook veel gevallen van achterstallige betalingen. In 2020 hebben we 574.036 euro aan achterstallige lonen en premies kunnen terugvorderen voor onze leden.”

Te vaak contracten die niet kunnen

Sébastien Stassin – profvoetballer op rust – is vakbondssecretaris bij United Athletes. “In de hoogste reeksen zijn de

contracten meestal wel min of meer in orde, maar bij de lagere reeksen zien we toch vaak contracten die eigenlijk niet kunnen. Er zijn nog al te vaak bestuurders waar een malafide kantje aan zit.” Zo’n 80% van de leden van United Athletes is voetballer. Maar ook andere werknemers in de sportsector – denk maar aan trainers, terreinver-

“In 2020 hebben we 574.036 euro aan achterstallige lonen en premies kunnen terugvorderen voor onze leden.”

Marc Leroy, United Athletes

zorgers of bedienden – kunnen bij United Athletes terecht. “Zij hebben hun eigen noden en problemen,” vertelt vakbondssecretaris Antoine Van den Broeck. “Wat bijvoorbeeld als de club waar je volleybaltraining geeft je aan de deur zet?”

Vooruitgang de laatste jaren

De jarenlange inspanningen van United Athletes werpen hun vruchten af op het terrein. “De laatste decennia is er wel wat vooruitgang geboekt,” vertelt Marc Leroy. “Cao’s zijn beter uitgewerkt en worden goed opgevolgd. Maar er blijft nog werk aan de winkel. De loonverschillen wegwerken tussen mannen en vrouwen, bijvoorbeeld, is een mooie ambitie.” United Athletes wil met een nieuwe naam en logo nog meer sporters bereiken. “Topsporters moeten al hun tijd en energie bewaren om zich te focussen op de sport zelf,” besluit Leroy.

| Karen Zelderloo |

Het ACV is met United Athletes de enige vakbond met een gespecialiseerde werking voor topsporters in ons land.

