

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 10 november 2021 / Nr. 953

Naomi

✓ werkte 220 dagen als interim
→ eindejaarspremie: 964,51 euro*

✓ is lid van het ACV
→ syndicale premie: 104 euro

Amir

✓ werkte 65 dagen als interim
→ eindejaarspremie: 460,73 euro*

✓ is lid van het ACV
→ syndicale premie: 104 euro

INTERIM?

Vergeet je premies niet!

10-13

Interview Hans Bruyninckx
"We moeten naar een
radicale omslag van
economie en samenleving"

22-24

Interview Luc Cortebeek
"Opleiden is het nieuwe
rekruteren"

30-31

Campagne
Racisme?
Durf te reageren!



inhoud

- 2 ACV-STUDIEDAG OVER KETENZORG
- 2 HULDE AAN VAKBONDSPIONIER GUSTAAF EYLENBOSCH
- 3-5 FEDERALE BEGROTING 2022 IN UITVOERING: EERSTE GOLF AANGESPOELD
- 6-7 SECTORAAL OVERLEG IN VOLLE GANG
- 8-9 STRENGE WINTER: PANDEMIWET AL VAN STAL
- 10-13 INTERVIEW HANS BRUYNINCKX: "WE MOETEN NAAR EEN RADICALE OMSLAG VAN ECONOMIE EN SAMENLEVING"
- 14 BAANBREKEND ARREST; MULTINATIONAL HONEYWELL MAG NIET EENZIJDIG PREMIES VOOR HOSPITALISATIEVERZEKERING VERMINDEREN!
- 15-18 INTERIM? VERGEET JE PREMIES NIET!
- 19 "HET OVERMATIGE GEBRUIK VAN DAGCONTRACTEN VOOR INTERIMMERS MOET STOPPEN"
- 20-21 EU-RICHTLIJN TOEREIKENDE MINIMUMLONEN: WAAR STAAN WE EEN JAAR LATER?
- 22-24 INTERVIEW LUC CORTEBEECK: "OPLEIDEN IS HET NIEUWE REKRUTEREN"
- 25 AGENDA OR EN COMITÉ PB DECEMBER
- 26-28 VERVOERSARMOEDE IN BELGIE. PLEDOOI VOOR RECHT OP BEREIKBAARHEID?
- 29 CARPOOLPARKING DANKZIJ ACV-KERN KRUISEM
- 30-31 RACISME? DURF TE REAGEREN!
- 32 WOORD X MACHT X STRIJD; EEN DOCUMENTAIRE MET JAN BLOMMAERT

colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Eindredactie: Patrick Van Looveren en Sarah Verhaegen

Foto cover: Shutterstock

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon



© Lieve Blanckaert

Het ACV wil dat bedrijven wettelijk verplicht worden om ketenzorg (HRDD) toe te passen, dus om de mensenrechten, arbeidsrechten en milieunormen te respecteren in heel hun bedrijfsketen.

ACV-studiedag over ketenzorg

Op 26 november organiseren ACV en WSM in Brussel een (gratis) studiedag over ketenzorg of HRDD (Human Rights Due Diligence – de Engelse term die vaak gebruikt wordt) voor personeelsleden en militanten van het ACV.

Er worden nog steeds veel producten verkocht waar schendingen van mensenrechten aan kleven. De kans is groot dat de kleding die je draagt gemaakt werd in onveilige omstandigheden en dat in je smartphone mineralen zitten die door kinderen werden ontgonnen. Het ACV wil dat bedrijven wettelijk verplicht worden om ketenzorg (HRDD) toe te passen, dus om de mensenrechten, arbeidsrechten en milieunormen te respecteren in heel hun bedrijfsketen. Tijdens de studiedag gaan we na hoe je er als vakbondsmilitant mee voor kan zorgen dat je bedrijf ketenzorg toepast in zijn keten.

Waar? Pletinckxstraat 19, 1000 Bussel (1 kilometer van station Brussel-Centraal)

Wanneer? Vrijdag 26 november van 9.30 u. tot 15.30 u.

Syndicaal verlof? Ga na of dit mogelijk is via je secretaris

Meer info/programma en inschrijven via www.hetacv.be/ketenzorg

Hulde aan vakbondspionier Gustaaf Eylenbosch

Gustaaf Eylenbosch, de eerste ACV-voorzitter, stierf in 1939 en werd begraven op de begraafplaats in Mariakerke. Omdat het graf in verval was en de concessie verliep, nam ACV Oost-Vlaanderen het peterschap op zich van het graf. In het bijzijn van de laatste drie ACV-voorzitters – Willy Peirens, Luc Cortebecq en Marc Leemans – werd hulde gebracht aan de vakbondspionier.

De laatste drie ACV-voorzitters en oud-vakbondssecretaris Bernard Casteels bij het graf van Gustaaf Eylenbosch in Mariakerke.



© Jan Maertens

Federale begroting 2022 in uitvoering: eerste golf aangespoeld

Vorige Vakbeweging gingen we ruim in op de regeringsintenties voor de federale begroting van 2022. Die worden nu een voor een omgezet in wetten en regeringsmaatregelen. In golven. Een eerste golf zit in een ontwerp van Programmawet. Die werd op 29 oktober door de regering goedgekeurd, om tegen eind dit jaar door het Parlement te jagen.

Andere golven in aantocht

Een tweede golf zou in een wet met diverse bepalingen komen, om voor te leggen aan de Ministerraad van 19 november. Daarin komen een aantal van de aangekondigde arbeidsmarktmaatregelen, waarna de sociale partners aan zet zijn om advies uit te brengen of alternatieven aan te reiken. Tegen 1 februari of tegen 1 april van volgend jaar, naargelang. Daarover meer in een volgende Vakbeweging. En dan is ook nog sprake van een derde golf: een pakket van maatregelen in het verlengde van de 1^{ste} Werkgelegenheidsconferentie, die in september plaatsvond onder de vlag van 'een harmonieus loopbaaneinde' (zie Vakbeweging nr. 950). Het zal langer duren voor daar meer duidelijkheid over is. Voor een ander deel van de arbeidsmarktmaatregelen is nog overleg nodig met de regio's. Maar kennelijk is het niet eenvoudig een datum te vinden voor een Interministerieel Comité. Ook dat gaat dus nog even duren.

Eerste trein fiscale maatregelen vertrokken

Het ontwerp van Programmawet bevat een aantal van de aangekondigde fiscale maatregelen, waaronder:

- Een paar kleine maatregelen om de uitwassen inzake de fiscaliteit voor sportclubs aan te pakken, samen met de schrapping (voor nieuwe pensioenplannen) van de mogelijkheid voor betaalde sportbeoefenaars om hun aanvullend pensioen al vanaf hun 35^{ste} op te vragen. De belangrijkste besparing moet komen van de hervorming van de sociale bijdragen voor topsporters

(zie verder).

- Een inperking van het fiscaal gunstregime voor buitenlandse kaderleden en onderzoekers, voor 42 miljoen euro. Inmiddels vernemen we via het Beheerscomité van de RSZ echter dat dit voor een deel wordt verzacht door voor de sociale bijdragen een hogere forfaitaire aftrek van kosten toe te staan: van het huidige plafond van 29.750 euro per jaar gaan we naar 90.000 euro. Kost voor de sociale zekerheid: 17 miljoen euro, zonder enige compensatie.
- De verhoging van het maximumbedrag voor de fiscale aftrekbaarheid van de kinderopvang. Voor 2020 bedroeg die 13 euro per dag per kind. De nieuwe regering verhoogde die eerder al eens tot 13,70 voor inkomensjaar 2021. Dat wordt nu, met terugwerking naar 1 januari 2021, 14 euro.
- De premies van de Gewesten voor werklozen die een opleiding voor een knelpuntberoep volgen zullen fiscaal worden vrijgesteld tot 700 i.p.v. 350 euro per jaar en dit vanaf 1 januari 2022. De voorwaarde blijft dat de opleiding succesvol moet zijn beëindigd.
- Gerechtigden op werkloosheidsuitkeringen gaan vanaf 1 januari 2022 recht krijgen op dezelfde belastingvermindering als gerechtigden op pensioenen of ziekte- en invaliditeitsuitkeringen. Die laatsten kregen in 1998 een verbeterde regeling om te vermijden dat mensen met een beetje extra inkomen finaal minder overhouden (de zgn. inkomensval). Het ACV heeft daar herhaaldelijk op aangedrongen. Maar dat ook aan werklozen gunnen was

er voor de regering-Michel teveel aan. Minister van Financiën Van Peteghem had er wel oren naar.

- Bijkomende maatregelen om de digitale platformen die gemeubeld logement aanbieden, (zoals Airbnb en Booking.com) te onderwerpen aan de normale belastingen, vanaf 1 januari 2022. Dit om de concurrentievervalsing met hotels tegen te gaan. Het is niet van toepassing als het slechts om huur gaat en geen diensten worden aangeboden. En ook niet als gewerkt wordt in het kader van de gunstregeling voor erkende digitale platformen.
- Tegen de achtergrond van de zware stijging van de energieprijzen worden de federale bijdragen op de energiefactuur vanaf 1 januari 2022 omgevormd naar een bijzondere accijns. Die neemt af naarmate het energieverbruik stijgt.

Onaangekondigd ook een leuke in de Programmawet, als onderdeel van de strijd tegen de fiscale fraude: elektronische betaling moet vanaf 1 juli 2022 overal mogelijk worden. Gedaan dus met het smoesje van winkeliers en cafébazen die geen kastje willen plaatsen omdat ze liever (zwarte) cash zien. Al zal het smoesje blijven dat het kastje kaduuk is.

Fiscaal vrijgestelde overuren in de bouw naar 220/280 uur

Het was al eerder door de regering beslist, maar werd nu onverwacht ook meegenomen in het fiscale pakket voor de begroting 2022: het aantal fiscaal voordelige overuren in de bouwsector wordt verhoogd van 180 naar 220 uur per jaar. Voor wegenwerken die 's nachts, in het weekend of op feestdagen moeten gebeuren wordt dat zelfs 280 uur. Dat werd al een tijdje gevraagd door het paritair comité voor het bouwbedrijf. Al is het niet voor onmiddellijk. De maatregel zal pas in



Er komt een verlaging van de maximumfactuur voor de gezondheidszorg voor de laagste inkomens.

werking treden nadat de Europese Commissie hiervoor het licht op groen heeft gezet.

Gelijkstelling jaarlijkse vakantie ondergecompenseerd

In vorige Vakbeweging kon je lezen dat we eindelijk de gelijkstelling van de coronawerkloosheid in 2021 voor de jaarlijkse vakantie (vakantieduur én vakantiegeld) geregeld kregen. De regering ging echter maar gedeeltelijk in op de vraag om de meerkost voor de werkgevers (van bedienden) en van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (voor de arbeiders) te compenseren, voor slechts 154 miljoen euro. Het verplichtte de Nationale Arbeidsraad een uitgedund voorstel voor de compensaties te presenteren: 107 miljoen voor de Rijksdienst, 46 miljoen voor de werkgevers van bedienden met coronawerkloosheid door COVID-19 en 0,7 miljoen voor de werkgevers van

bedienden getroffen door de zomerse overstromingen. Zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de verworvenheid van volledige gelijkstelling. De regering besliste dit voorstel van de NAR te volgen en nam het zo op in het ontwerp van Programmawet. Door die verlaagde compensatie is vooral de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie niet van het ijs. En dus blijven de sociale partners druk zetten op aanvullende compensaties.

Medische maximumfactuur omlaag

Het werd door de regering niet aangekondigd in het kader van de begrotingsmaatregelen voor 2022, maar wordt nu wel opgenomen in het ontwerp van Programmawet: de verlaging van de maximumfactuur voor de gezondheidszorg voor de laagste inkomens. Voor inkomens tot 11.120 euro per jaar worden medische zorgen

vanaf 1 januari 2022 gratis vanaf 250 euro per jaar i.p.v. 487,80 euro. Het verlaagde maximum van 108,24 euro voor chronisch zieken blijft behouden.

Uitbreiding sociaal energietarief verlengd

Op 31 december 2021 loopt normaal de uitbreiding van het sociaal energietarief naar alle personen met een verhoogde tegemoetkoming voor gezondheidszorgen af. De nieuwe Programmawet beoogt een verlenging tot 31 maart 2022. De abrupte stijging van de energiekost maakt het nog belangrijker te bekijken of niemand van de gerechtigden uit de boot valt. Die verhoogde tegemoetkoming en bijgevolg ook het sociaal energietarief worden immers slechts voor een deel van de doelgroep automatisch toegekend. De anderen moeten het bij hun mutualiteit aanvragen.

Betere overgangsuitkering voor wie jong zijn partner verliest

De Programmawet bevat de aangekondigde verlenging van de overgangsuitkering in het werknemersstelsel. Dat is het tijdelijke 'overlevingspensioen' voor wie weduwe of weduwnaar wordt beneden de 45 jaar: 4 in plaats van 2 jaar indien een kind beneden de 13 jaar, 3 in plaats van 2 jaar indien een kind vanaf 13 jaar, 1,5 in plaats van 1 jaar in de andere gevallen. Dat wist je al. Nieuw is dat voor kinderen vanaf 13 jaar met handicap ook de 4 jaar gaan gelden. Deze verlengingen gaan niet enkel in voor wie in de toekomst zijn partner verliest, maar ook voor wie op of na 1 oktober 2021 gerechtigd was op een overgangsuitkering. Ook nieuw is dat de Programmawet nu ook het recente voorstel van minister van Pensioenen Lalieux volgt om een bodem te steken in die overgangsuitkering. Dat vroeg het ACV al begin dit jaar in het kader van de onderhande-

lingen over de welvaartsvastheid van de uitkeringen. Zoals dat de gewoonte is voor andere sociale uitkeringen en zoals het al geldt in het zelfstandigenstelsel komt er nu ook een minimum. Dat minimum zal worden toegepast vanaf 1 juli 2022 en wordt gelijk aan het minimumbedrag voor het gewone overlevingspensioen: 1.362 euro bruto per maand tegen dan. Deze bijsturingen worden naar de toekomst nog belangrijker: immers, tussen 2025 en 2030 vervangt die overgangsuitkering geleidelijk ook het overlevingspensioen voor personen tot 55 jaar, tenzij wanneer ze weinig of niet actief zijn op de arbeidsmarkt. In één beweging komen er ook aanpassingen aan de overgangsuitkeringen en het overlevingspensioen in het stelsel voor de ambtenaren en het onderwijzend personeel.

Patronale bijdragen voor de sociale zekerheid aangepast

De Programmawet geeft ook uitvoering aan een paar regeringsafspraken over de bijzondere bijdrageregimes voor de sociale zekerheid:

- Na lang aandringen van de sociale partners worden de Vlaamse sociale werkplaatsen vanaf 1 januari 2022 eindelijk gelijkgeschakeld met de beschutte werkplaatsen voor de patronale bijdrageverminderingen. Dit vereist ook een uitbreiding van de sociale Maribel voor de beschutte werkplaatsen. En eveneens dat voor de doelgroepwerknemers van de sociale werkplaatsen de vrijstelling van de loonmatigingsbijdrage wordt geregeld, zoals dat vandaag al het geval is voor de personen met een handicap in beschutte werkplaatsen.
- Er komen vanaf 1 januari 2022 wat bijsturingen aan de patronale bijdragevermindering voor de eerste aanwervingen, maar ruim onder wat de sociale partners unaniem had-

den voorgesteld vanuit het Beheerscomité van de RSZ.

- Voor de betaalde sportbeoefenaars komt er een wettelijke basis voor de beperking van de RSZ-voordelen, al is het wachten op de concrete uitvoeringsbesluiten. Bedoeling is dat ze worden ingekanteld in het gewone regime voor werknemers, zij het met twee bijzonderheden om de impact te verzachten: een andere vermindering van de persoonlijke bijdragen (sportbonus in plaats van werkbonus) en een aanvullende doelgroepvermindering voor de patronale bijdragen. De concrete modaliteiten gaan maar bepaald worden na verder overleg met de sport-bobo's. Benieuwd wat er van de besparing gaat overblijven.

Terug naar het werk: sancties voor wie niet meewerkt

Het wetsontwerp moet ook de basis leggen voor de sancties die de regering wil opleggen aan zieken/invaliden en hun werkgevers die onvoldoende meewerken aan de terugkeer naar werk (return to work). Het is niet de bedoeling werknemers te sanctioneren louter omdat ze een vragenlijst niet hebben ingevuld. Wel dreigt een sanctie voor wie na herhaaldelijk aandringen niet ingaat op een uitnodiging tot een contact met de adviserend arts of de terug-naar-werk-coach. Dit zal pas worden toegepast voor ziekteperiodes die ten vroegste op 1 januari 2023 ingaan. De sanctie zelf zal bij uitvoeringsbesluit worden geregeld. Ter herinnering: de regering sprak van een vermindering van de uitkering met 2,5% zolang de zieke niet reageert.

Tegelijk wordt ook de basis gelegd voor sancties, vanaf 1 januari 2023, voor werkgevers die het jaar voordien een "bovenmaats" aantal invalide werknemers onder contract telden. Ziektes korter dan 12 maanden tellen



© Shutterstock

Er komen vanaf 1 januari 2022 wat bijsturingen aan de patronale bijdragevermindering voor de eerste aanwervingen, maar ruim onder wat de sociale partners unaniem hadden voorgesteld.

dus niet meer mee. En er wordt enkel rekening gehouden met de instroom in de invaliditeit vanaf 1 januari 2022, dus niet met wie er al in zat. De betrokken werkgevers moeten het jaar daarop elk trimester een extra patronale bijdrage van 0,625% op de lonen storten, wat overeenkomt met de 2,5% voor één trimester waarover de regering eerder sprak. Zoals al eerder door de regering werd aangekondigd worden bedrijven met minder dan 50 werknemers gevrijwaard van deze sanctie.

Bedoeling is dat het geld van deze patronale bijdrage doorgestort wordt aan de betrokken sectorfondsen, althans als een sector-cao daarin voorziet. Die sector-cao moet de besteding van het geld bepalen, al moet het wel gaan om acties die de instroom in de invaliditeit verminderen.

Uitvoeringsbesluiten moeten dat alles verder concretiseren. We komen daarop terug van zodra het plaatje, al dan niet aangepast na advies van de sociale partners, volledig is.

| Chris Serroyen |

Sectoraal overleg in volle gang

Voor de sectorale onderhandelingen was het wachten op het interprofessioneel kader. Dat liet op zich wachten, tot in juli. Sinds dan werken de sociale partners in de sectoren keihard aan de concrete uitwerking van dit interprofessioneel kader in de sectoren en de bedrijven. Hieronder schetsen we kort de tendensen, op basis van de protocolakkoorden die we ontvingen¹. Over sommige daarvan moeten de militanten van centrales en sectoren nog geconsulteerd worden.

Dringende verwachtingen op het terrein

De vorige akkoorden rond SWT en landingsbanen waren al afgelopen voordat er nieuwe interprofessionele cao's werden gesloten. Daardoor belandden vele werknemers in de onzekerheid. In afwachting van de formele opstart van de sectoronderhandelingen en om toch al tegemoet te komen aan de onzekerheid sloten heel wat sectoren voorlopige akkoorden over eindloopbanen, zonder het uiteindelijke resultaat van de sectoronderhandelingen te kennen.

Moeilijke sectorale onderhandelingen

Wie dacht dat een schamele maximale loonmarge van 0,4% geen problemen zou opleveren bij het sluiten van akkoorden, had het mis. Snel werd duidelijk dat dit percentage voor bepaalde werkgeversfederaties al te veel was, tot ongeloof en ongenoegen van de vakbonden.

Die moeilijkheden waren in een aantal sectoren de voorbode van lange en moeizame onderhandelingen. Voorlopige akkoorden – wanneer die er zijn – zijn dus bijzonder welkom om de onzekerheden, vooral wat het einde van de loopbaan betreft, (deels) weg te nemen.

Onder de sectoren waar de onderhandelingen moeilijk liepen of lopen, noe-

men we als voorbeeld de chemie. Dankzij de acties op 19 oktober zijn de werkgevers nu bijgedraaid. Het ontwerpakkoord dat op 26 oktober werd bereikt werd op 9 november goedgekeurd door een ruime meerderheid van de militanten van ACV BIE. Een ander voorbeeld is de dienstensector. Daar verliepen de onderhandelingen ook in 2019-2020 al zeer moeizaam. Er worden op 18 november verdere acties aangekondigd om de werkgevers tot rede te brengen.

Ondanks de moeilijkheden in sommige sectoren konden in andere sectoren wel al akkoorden worden binnengehaald. We lichten hierna de voornaamste tendensen in deze akkoorden toe.

Tendens: 0,4% + coronapremie

Inzake **koopkracht** verwijzen enkele sectoren de onderhandelingen hierover door naar het ondernemingsniveau, meestal tot een bepaalde deadline. In die sectoren verschijnen de ondernemingsmilitanten dus op het toneel om concrete koopkrachtmaatregelen af te spreken op het niveau van hun onderneming.

Als er geen akkoord wordt bereikt op bedrijfsniveau of als de sector de koopkracht zelf regelt, is het meestal zo dat de 0,4% geïnjecteerd wordt in de minimum- of reële lonen. In de meeste gevallen geldt de verhoging vanaf 1 januari 2022. De sector van de metaalnijverheid (PC 111.01 en 111.02) werd het ook eens over de progressieve verhoging van het sectoraal minimumloon tot 15 euro per uur in 2026.

Ook worden bepaalde premies verhoogd (bv. ploegenpremie, eindejaarspremie, enz.).

Om de periode tussen 1 januari en 31 december 2021 te compenseren (als ze al gecompenseerd wordt), passeerden verschillende opties de revue: de toekenning van eenmalige ecocheques, een eenmalige forfaitaire bruto sectorpremie, een eenmalige cadeaucheque, ...

Veralgemening coronapremie is geen taboe

Tijdens deze sectoronderhandelingen gaf de regering de sectoren ook de mogelijkheid om aan werknemers een coronapremie toe te kennen van maximaal 500 euro, weliswaar enkel in ondernemingen die goede resultaten boekten. Voor de interprofessionele werkgeversorganisaties was het taboe om alle werknemers van een sector een coronapremie toe te kennen. Dit taboe werd in verschillende sectoren doorbroken, namelijk in de sector van het beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en dienstboden (PC 323), de scheikundige nijverheid (PC 116) en het ceramiekbedrijf (PC 113).

Het draaide er bij de onderhandelingen ook om te definiëren wat “goede resultaten” zijn. De sectorale benaderingen lopen uiteen: sommige sectoren besloten bijzonder soepel te zijn, wat dan leidde tot een veralgemening van de coronapremie (zie PC 323 hierboven); andere sectoren hebben “goede resultaten” zeer strikt gedefinieerd (aanvullend PC 200 voor bedienden). Sommige sectoren kozen dan weer een middenweg door de coronapremie algemeen toe te kennen, maar ondernemingen met een negatief resultaat en een daling van de omzet uit te sluiten (PC 111.01 en 111.02). In sommige sectoren werd het bedrag van de coronapremie aangepast naargelang de resultaten

1. We sloten ons overzicht af op 10 november 2021

van de onderneming. In nog andere sectoren werd een algemeen minimum afgesproken dat geldt voor de gehele sector, met een extra premie voor een selectie van bedrijven.

Hoeveel bedraagt de coronapremie? Enkele sectoren zijn erin geslaagd het maximumbedrag van de coronapremie te verkrijgen. De meeste premies liggen echter tussen 100 en 300 euro. In de meeste gevallen wordt de coronapremie toegekend in verhouding tot de prestaties in een bepaalde periode, soms met een minimum. In sommige sectoren wordt voor de coronapremie een dagbedrag toegekend (bv. 2,25 euro coronapremie per gewerkte dag in de referentieperiode met een maximum van 500 euro). Eén sector is erin geslaagd een forfaitaire coronapremie te verkrijgen, los van het arbeidsregime en het aantal gewerkte dagen.

De verhuissector (PC 140.05) voerde zelfs een sanctieregeling in: als de werkgever de consumptiecheques niet vóór een bepaalde datum bestelt, wordt de coronapremie omgezet in een brutopremie.

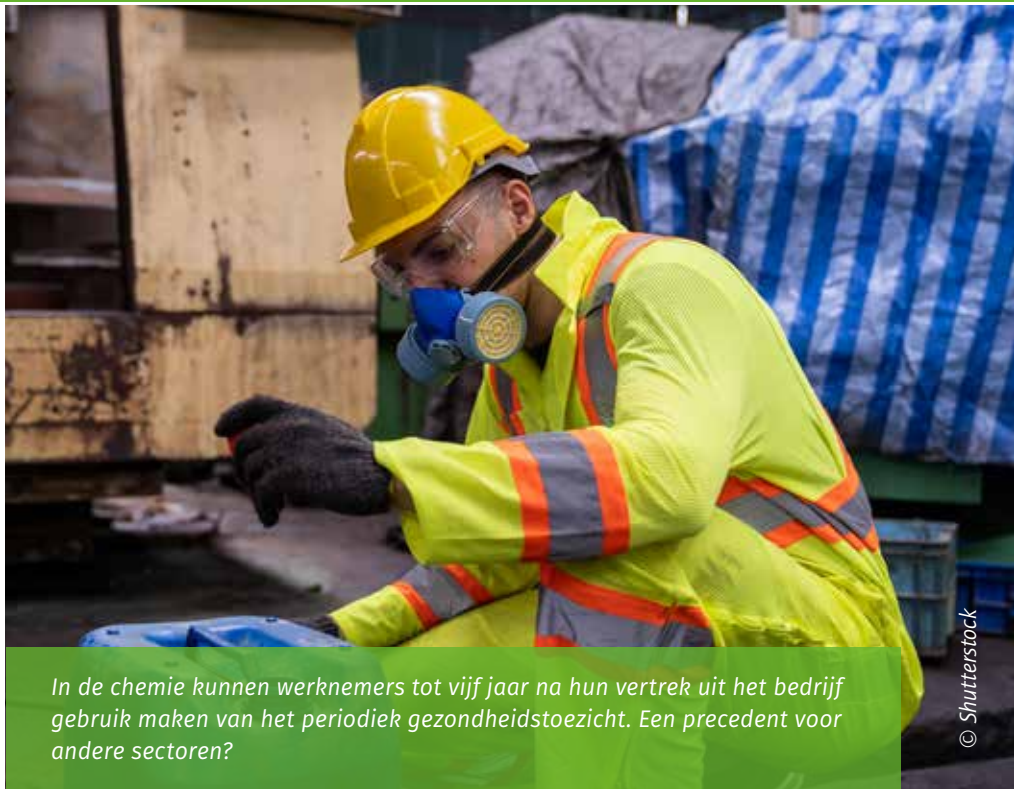
Eindeloopbaanakkoorden

De meeste sectoren verlenen op het vlak van **eindeloopbaan** alle regelingen voor SWT en landingsbanen. Sommige sectoren verlenen ook het systeem van de zogenaamde “zachte landingsbaan”, waardoor iemand die volcontinu of 's nachts werkt kan overstappen op dagarbeid.

Naast deze regelingen werd voorzien in andere eindeloopbaanmaatregelen voor werknemers: anciënniteitsverlofdagen, peterschapstaken, enz.

Inspirerend maatwerk

De sectorale sociale dialoog is maatwerk, waarbij rekening wordt gehouden



In de chemie kunnen werknemers tot vijf jaar na hun vertrek uit het bedrijf gebruik maken van het periodiek gezondheidstoezicht. Een precedent voor andere sectoren?

met de specifieke noden en verwachtingen van werknemers en werkgevers in de sector. Maar dit sectoraal maatwerk kan ook andere sectoren of het interprofessionele niveau inspireren.

Zo introduceert de chemie op het gebied van **welzijn** iets nieuws op het vlak van het periodiek gezondheidstoezicht voor werknemers met een risicovolle functie in activiteiten waarbij fysieke, chemische of biologische agentia betrokken zijn. Hoewel dit gezondheidstoezicht in principe alleen tijdens de arbeidsrelatie plaatsvindt, zal een voormalige werknemer uit de chemie die met SWT of met pensioen ging of is ontslagen, in de toekomst het recht hebben om tot vijf jaar na zijn vertrek uit het bedrijf van dit periodiek gezondheidstoezicht gebruik te maken. Is deze sector de voorloper van de veralgemening van de verantwoordelijkheid van de werkgever voor het gezondheidstoezicht na het einde van de arbeidsrelatie?

In PC 323 (beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en dienstboden) namen de sociale partners een interessant initiatief inzake **opleiding**: ondernemingen met sociale overlegorganen worden verplicht een jaarlijks vor-

mingsplan op te stellen, met de steun en expertise van een adviseur van het sectoraal sociaal fonds. In PC 200 werd de opleidingsinspanning verhoogd tot gemiddeld 6 dagen opleiding per voltijds equivalent in ondernemingen vanaf 20 werknemers.

Op het vlak van **mobilititeit** wordt in veel sectoren de tegemoetkoming voor woon-werkverplaatsingen per fiets ingevoerd, uitgebreid of gemaximaliseerd en het gebruik van het openbaar vervoer gestimuleerd.

Voor het overige hebben de sectoren **een brede waaier van onderwerpen** aangekaart, zoals de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden, werkbaar werk, gezondheid en veiligheid, mobiliteit, telewerk, het kader voor uitzendwerk, ...

Je centrale zal je zeker uitgebreider consulteren over het ontwerpakkoord dat in jouw sector werd gesloten. En als je op jouw beurt op bedrijfsniveau moet onderhandelen, wensen we je uiteraard de best mogelijke akkoorden voor alle werknemers in je onderneming!

| Alexis Fellahi |

Strengere winter: pandemiewet al van stal

Deze zomer haalde de regering in zeven haasten de Pandemiewet door het Parlement. Om volmachten te hebben bij een volgende gezondheids crisis. Die wet trad op 4 oktober in werking. Maar de regering mocht ze maar gebruiken als bij koninklijk besluit een noodtoestand werd uitgeroepen omwille van een wereldwijde pandemie. Niemand ging er van uit dit nog zou gebeuren tijdens deze COVID-19-epidemie. Ook door de hoge vaccinatiegraad. En dat de wet dus op stal zou blijven tot een nieuw virus wereldwijd toeslaat. Vergeet het.

Noodtoestand uitgeroepen

Het kan snel gaan: overlegcomité van alle regeringen van dit land op 26 oktober; op 28 oktober al een KB om de noodtoestand uit te roepen; op 29 oktober de publicatie van dat KB in het Staatsblad, met onmiddellijke ingang van de noodtoestand; gevolgd door een paar andere KB's, op basis van de pandemiewet. De Pandemiewet eist dat het KB dat de noodtoestand uitroept binnen de 15 dagen wordt bekrachtigd door het Parlement. Daartoe stond al op 28 oktober een

wetsvoorstel klaar, voor snelle afhandeling in het Parlement.

Opnieuw opletten, tot 28 januari

Vanaf maart 2020 werden de meeste coronaconsignes vastgelegd in een ministerieel besluit. Dat werd nu een KB. Met opnieuw strengere voorschriften voor het gehele land. Telewerk wordt overal opnieuw sterk aanbevolen, waar mogelijk. En dus niet enkel meer in Brussel. De mondklappers moeten opnieuw op. De social distan-

cing van anderhalve meter moet opnieuw gerespecteerd worden. Toerisme van buiten Europa wordt beperkt. En al die verstrengingen gelden ineens voor drie maanden, tot 28 januari 2022. Met de mogelijkheid voor gouverneurs en burgemeesters op hun grondgebied zo nodig strengere maatregelen te nemen.

Het KB houdt ook in dat werkgevers en werknemers in de ondernemingen de generieke gids met de gezondheidsvoorschriften van de sociale partners moeten blijven respecteren, minstens tot 28 januari 2022.

Voorlopig blijft de verplichte prik uit. Wel wordt niet-gevaccineerden het leven bemoeilijkt doordat in alle regio's covidpassen (Covid Safe Ticket) kunnen worden gevraagd. Voor Vlaanderen legde, na lang tegenspartelen, ook de N-VA zich daar uiteindelijk bij neer. Voorlopig mogen werkge-

De coronaverstrengingen die werden afgesproken en de gezondheidsvoorschriften van de sociale partners uit de generieke gids gelden alvast tot 28 januari 2022. De verplichte prik blijft voorlopig uit.



vers het nog niet vragen aan hun werknemers. Maar de druk is groot om het ook in de ondernemingen te kunnen gebruiken.

Prikverlof voor de kinderen

We meldden al eerder dat de Nationale Arbeidsraad (NAR) werd gevat door een adviesvraag van minister van Werk Dermagne om het vaccinatieverlof, geregeld via het klein verlet, uit te breiden tot werknemers die een van hun minderjarige kinderen moeten begeleiden naar het vaccinatiecentrum. De regering wachtte het advies niet af en besliste op 29 oktober hiermee door te gaan. Al moet het nog wel door het Parlement worden goedgekeurd. Het moet gaan om een kind van minder dan 18 jaar dat bij de werknemer inwoont. En zoals voor de prik van de werknemer zelf gaat het enkel om de tijd nodig om zich van en naar het vaccinatiecentrum te begeven.

Dermagne had aan de NAR ook voorgesteld om het klein verlet voor vaccinatie te verlengen na 31 december 2021. Daarover is er nog geen regeringsbeslissing. Dat gaat later bekeken worden. Al is het weinig waarschijnlijk dat eind dit jaar zal worden gestopt, nu almaar duidelijker wordt dat we naar een veralgemeende derde prik gaan (of tweede prik voor het Janssen-vaccin), de zgn. boosterprik. Op 30 oktober besliste het Interministerieel Comité Volksgezondheid alvast de veralgemeende boosterprik op te starten voor het zorgpersoneel.

Wat met de coronawerkloosheid?

Het verbeterde regime voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht – de ‘coronawerkloosheid’ – werd inmiddels verlengd tot 31 december 2021, wat ook tot eind dit jaar de werknemers blijft helpen die tijdelijk werkloos werden gesteld door de overstromingen van

deze zomer. Het ACV vraagt dat er minstens een selectieve verlenging komt na 31 december. Voor de werknemers die in quarantaine moeten door het stijgende aantal besmettingen. Voor de werknemers die geen opvang voor de kinderen hebben, nu er opnieuw klassen, scholen en kinderopvangvoorzieningen dicht moeten. Voor de werknemers in de sectoren die afhankelijk blijven van internationaal reizigersverkeer. Voor de werknemers in bedrijven die na de overstromingen van deze zomer nog niet of niet volledig gaan kunnen opstarten op 1 januari. Hopelijk vinden we daarover in november nog een vergelijk met de regering en met de werkgevers, samen met afspraken over hoe de economische werkloosheid er dan moet uitzien als de werkgever geen gebruik kan maken van de coronawerkloosheid. Intussen wist het ACV voor de coronawerklozen de volledige gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie van de coronawerkloosheid van 2021 te bekomen. De regering ging echter slechts gedeeltelijk in op de vraag van de sociale partners naar compensatie van de meeruitgaven daardoor voor de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (arbeiders) en voor de werkgevers van de bedienden (zie blz. 4).

Test uzelf

De nieuwe stijging van het aantal besmettingen zet de huisartsen opnieuw onder druk. Het idee kwam dan ook op om een filter te steken door mensen eerst zichzelf te laten bevragen. Begin november kwam daartoe op de website van de FOD Volksgezondheid een hulpmiddel ter beschikking. Daarmee kunnen mensen die lichte symptomen voelen anoniem en via eenvoudige vragen nagaan of ze zich best laten testen (“self assessment testing”). Als dat het geval is, kunnen ze een testcode aanmaken, waarmee ze dan een afspraak kunnen

maken bij een testcentrum, een laboratorium of een apotheek. Zonder dat ze dus naar de huisarts moeten gaan. Wat dan met werknemers die zo tot de bevinding komen dat er een risico is en dat ze in afwachting van een gedegen test best in afzondering gaan? Hoe moeten werkgevers daar dan mee omgaan als er geen mogelijkheid is voor telewerk? Is dat ziekte (dus met gewaarborgd loon)? Is dat coronawerkloosheid? Of regel je zoiets via klein verlet? Daarover moet de NAR zich buigen. Hopelijk geraakt dit snel uitgeklaard.

Sport- en cultuurcheques opnieuw verlengd

Na positief advies van de NAR zette de regering op 18 oktober opnieuw het licht op groen voor een nieuwe verlenging van de geldigheidsduur van de sportcheques en de cultuurcheques. Die van 2020 en 2021 kunnen nu ook nog opgebruikt worden tot 30 september 2022. Kwestie van geen cheques verloren te laten gaan door de trage heropstart van de sport- en cultuursector door de coronamaatregelen.

Corona beroepsziekte eindelijk geregeld?

Zo snel als de regering kwam met de noodtoestand, zo tergend traag verging het de verlenging en aanpassing van de regels inzake corona beroepsziekte. Een ontwerp-KB staat eindelijk klaar, maar bedoeling is dat dit kan terugwerken voor alle aanvragen die vanaf 18 mei 2020 werden ingediend. Voor die terugwerking moet er nog een wettelijke basis komen. De Kamercommissie werkte die op 25 oktober af. Nu nog de plenaire stemming en dan krijgen de beroeps-slachtoffers van COVID-19 eindelijk uitzicht op vergoedingen.

| Chris Serroyen |

Hans Bruyninckx, directeur Europees Milieuagentschap

“We moeten naar een radicale omslag van economie en samenleving”

“Klimaatontkenners, daar besteed ik geen aandacht meer aan. Ik werd een tijd geleden door de VRT gevraagd om in debat te gaan met een klimaatontkenner. Daarvoor heb ik bedankt. Ik heb gevraagd, nodigen jullie nu nog een dokter uit om in debat te gaan over de schadelijke gevolgen van roken? Neen? Waarom hiervoor dan wel?” De toon is onmiddellijk gezet. Als directeur van het Europees Milieuagentschap zit Hans Bruyninckx in de cockpit van het transitiebeleid van de Europese Unie en reikt hij de wetenschappelijke kennis ter ondersteuning daarvan aan.

Bio Hans Bruyninckx

- Geboren in 1964 in Schoten
- Sinds 1 juni 2013 directeur van het Europees Milieuagentschap.
- In 1996 behaalde hij een doctoraat in internationaal milieubeleid aan de Colorado State University.
- Van 2010 tot 2013 was hij directeur van het HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KU Leuven.
- De afgelopen 25 jaar deed hij onderzoek naar en gaf hij les aan universiteiten in meerdere landen rond internationaal milieubeleid en duurzame ontwikkeling. Hij was onder meer coördinator van het Steunpunt Duurzame Ontwikkeling van de Vlaamse universiteiten en voorzitter van de Bond Beter Leefmilieu.

‘We willen van Europa het eerste klimaatneutrale continent ter wereld maken.’ Op 14 juli 2021 stelde de Europese Commissie haar maatregelenpakket ‘Fit for 55’ voor. De doelstelling is de Europese broeikasgasuitstoot tegen 2030 met minstens 55% te verminderen ten opzichte van 1990. De voorgestelde wetgevingsinstrumenten moeten zorgen dat we deze ambitie halen en op die manier het pad effenen voor een klimaatneutrale EU in 2050. Hans Bruyninckx, sinds 2013 directeur van het Europees Milieuagentschap, schetste op een webinar georganiseerd door ACV Innovatief Academy de impact van de Europese klimaatambities en de bredere Europese Green Deal op economie en samenleving.

Alles hangt met elkaar samen

“De wetenschappelijke bewijzen dat het de verkeerde kant uitgaat met de wereld zijn onomstotelijk. Vanuit verschillende wetenschappelijke panels, zoals het IPCC (klimaatverandering), IPBES (biodiversiteit), IRP (grondstoffen), WHO (gezondheid) is er wetenschappelijke consensus met volgende boodschappen. We zitten met een crisis, die veel actie vereist. Het volgende decennium is cruciaal. We moeten in de komende 10 jaar de negatieve trends omkeren, vertragen is niet genoeg. Nu al zijn er onomkeerbare gevolgen. Het evenwicht is verstoord.

Heel het systeem is in turbulentie gekomen, waarbij we moeilijk kunnen voorspellen wanneer dit zich gaat stabiliseren. Alles hangt met elkaar samen. We gaan het klimaatprobleem niet oplossen als we ook niet werken rond biodiversiteit, rond grondstoffen en de koppeling maken met gezondheid.”

We worden met de neus op de feiten gedrukt

Hoe ingrijpend de veranderingen wel zijn als we geen fundamentele omslag maken, tonen een aantal grafieken die Bruyninckx naar boven tovert in de webinar. Een grafiek met de verwachte neerslagpatronen in de komende decennia maakt duidelijk dat in Zuid-Europa zonder gewijzigd beleid landbouw de facto onmogelijk wordt. Een andere grafiek toont aan hoe de west-nijlkoorts, een door muggen overgebrachte virusziekte, aan het oprukken is. “De klimaatverandering heeft grote sociale gevolgen en zet druk op onze gezondheidssystemen. Om nog niet te spreken over de geopolitieke gevolgen van klimaatverandering, met klimaatvluchtelingen omwille van extreme fenomenen en omwille van conflicten op die plekken.” Het gaat al lang niet meer om doemscenario’s voor de toekomst, zegt Bruyninckx. “De overstromingen die in augustus in een klein stukje van Europa alleen al voor 30 miljard euro schade aanrichtten druk-

ten ons met de neus op de feiten. Wat in Wallonië is gebeurd, had net zo goed in Vlaanderen kunnen gebeuren. Politici die klagen over de kostprijs van klimaatbeleid moeten zich realiseren dat niet investeren in klimaatbeleid een nog veel hogere kost heeft, ook aan mensenlevens. Onze kop in het zand steken en denken dat het wel zal koelen zonder blazen is geen optie meer.”

Mensen meekrijgen in het verhaal

“De wereld is nu minder duurzaam dan in 1992, toen de Verenigde Naties voor het eerst duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG’s – sustainable development goals) naar voor schoven. Er is dus dringend meer bindend beleid nodig. Het Europese antwoord daarop is de Europese Green Deal, een reeks beleidsinitiatieven van de Commissie-Von der Leyen met als overkoepelende doelstelling om Europa tegen 2050 klimaatneutraal te maken en daarmee het eerste klimaatneutrale continent te worden. Het is niet het zoveelste plan op papier. ‘Dit is dé politieke, economische en investeringsprioriteit voor Europa’, zegt de Europese Commissie en ze schuift daarvoor concrete doelstellingen naar voor met haar ‘Fit for 55’-pakket (55% minder uitstoot in 2030). In het plan en de voorstellen zit een sterke logica van systeemverandering. Het gaat niet

meer om 'we moeten wat minder vervuilen' of 'we stellen een milieuverantwoordelijke aan in bedrijven en hebben wat meer aandacht voor opleiding in duurzaamheid'. De mensen die denken 'dit is iets voor mensen die zich graag bezig houden met het groene verhaal, ook binnen de vakbond, neen, dit gaat over de transitie van de samenleving, waarbij niet duurzame activiteiten worden opgedoekt en sectoren zich compleet moeten heruitvinden binnen de grenzen die de planeet ons stelt. De huidige dominante maatstaven voor economische prestatie zijn ook een deel van het probleem. Nu ligt de focus heel sterk op steeds maar meer groei en investeringsmaatstaven. Het gaat ook om een maatschappelijk transitieproces, waar je mensen in moet meekrijgen. Als het verhaal alleen is van 'je mag niet meer met die auto rijden, je mag dat vliegtuig niet meer nemen, je mag dat huis niet meer bouwen, je mag dat niet meer eten', dat is geen welzijnsverhaal. Je moet mensen duidelijk maken dat ze welvaren bij zo'n omslag. Nu sterven elk jaar duizenden Belgen te vroeg door de slechte luchtkwaliteit."

Denken in systeemtransities

"Werkt het huidige milieu- en klimaatbeleid dan niet? Het werkt binnen zijn eigen kader. En dat kader is: we gaan

"We moeten niet wachten tot mensen hun job in een niet-duurzame sector verliezen en uit de boot vallen, maar nu inzetten op het vergroten van hun competenties en hen toeleiden naar duurzame groeisectoren."



Hans Bruyninckx

vervuiling tegen en we gaan alles efficiënter maken. We zien verbeteringen in alle industriële sectoren, maar dit leidt niet tot fundamentele duurzaamheid. We moeten echt denken in systeemtransities. Om een voorbeeld te geven: we hebben 20 jaar beleid gevoerd om de ontploffingsmotor zui-

niger te maken, we hebben daar mensen rond opgeleid, er zijn een pak investeringen in gebeurd, maar... het heeft niet gewerkt. De auto's zijn wel zuiniger geworden, maar we rijden meer en dus is er meer uitstoot. Biobrandstoffen dan maar? Je mengt die met benzine die je vervolgens in dezelfde vervuulende motor uit de 19^{de} eeuw dumpst met een efficiëntie van 25% in iets wat anderhalve ton weegt en dus veel grondstoffen vergt. Dat vervoermiddel gebruiken we dan gemiddeld 6% van de tijd met gemiddeld per rit 1,2 mensen om gemiddeld minder dan 10 kilometer te rijden. Dat is ook niet de oplossing. Elektrisch rijden? Je vermindert daarmee inderdaad de uitstoot, maar als iedereen met zijn eigen – elektrische dan – auto blijft rondrijden, blijven de files even lang en heb je nog geen duurzaam mobiliteitssysteem."

Niet langer investeren in doodlopende straatjes

"BAU+ (business as usual – we doen wat nu doen, maar beter) is dus niet langer een optie. We moeten naar een radicale omslag van economie en samenleving. Dat is essentieel. Investeringen en de rol van kapitaal daarin zijn superbelangrijk als we de samenleving willen omdraaien. De Europese Green Deal zet in op het ver-

Carbon border adjustment mechanism (CBAM)

'Allemaal goed en wel, maar als Europa strengere maatregelen voorziet dan de rest van de wereld, dan prijzen we ons toch uit de markt?', hoor je. Een onderdeel van het 'Fit for 55'-pakket is een CO₂-grensheffing (Carbon Border Adjustment Mechanism). Die zal van toepassing zijn op de invoer van bepaalde goederen (ijzer en staal, cement, aluminium, elektriciteit en kunstmest). Met het mechanisme wil de Europese Commissie 'koolstoflekkage' tegengaan, waarbij Europese koolstofintensieve bedrijven zich buiten de EU vestigen – waar de normen minder streng zijn – om de regels te omzeilen. Door een taks te heffen op geïmporteerde producten op basis van de hoeveelheid koolstof die gebruikt wordt bij de productie of het transport van het product is er geen reden voor Europese bedrijven om te verhuizen naar buiten de EU. Zo blijven de jobs in Europa.

duurzamen van de financiële sector. We moeten niet langer investeren in doodlopende economische straatjes. Betere ontploffingsmotoren, meer duurzame gascentrales, ... gaan ons nooit krijgen waar we moeten uitkomen zeggen transitiedenkers. Met kerncentrales zit je dan weer met het grote veiligheidsrisico en het probleem van de opslag van het radioactieve afval. Dat is dus ook geen duurzame oplossing. Het Europese akkoord om te komen tot een EU-classificatiesysteem dat bepaalt wat duurzame investeringen zijn moet zoveel mogelijk investeringsportefeuilles in een duurzame richting duwen. Die sociale taxonomie is bij uitstek iets waar vakbonden en sociale bewegingen op moeten wegen. En dat zal grote gevolgen hebben. De Europese Investeringsbank heeft nu al gezegd geen investeringen meer te ondersteunen in fossiele brandstoffen.”

Sociale kost vanaf begin meenemen

“Sectoren waar sowieso wel volop in zal geïnvesteerd worden zijn onder meer hernieuwbare energie, energie-efficiëntie, duurzame mobiliteit, circulaire productie (wat zowel een andere industrie als een andere distributie inhoudt), bio-economie (en dan gaat het niet alleen over hoe anders komkommers kweken, maar ook over de ontwikkeling en het gebruik van andere materialen, het omturnen van de chemie), ... Dat zorgt voor extra jobs en er zal nood zijn aan opleiding en vorming om de nodige competenties te verwerven. Niet langer investeren in ‘doodlopende straatjes’ betekent ook dat we niet-duurzame activiteiten zullen gaan uitfasen. En dan sta je voor moeilijke keuzes en gaan er conflicten zijn die mensen raken. ‘Oei, mijn job is in een sector die moet/gaat verdwijnen.’ Mensen zoals ik zeggen dan bovendien dat zulke beslissingen niet

Sociaal klimaatfonds

Het klimaatpakket dat de Commissie voorstelt zal de kostprijs van fossiele brandstoffen voor het wegvervoer en de verwarming van gebouwen de hoogte injagen, zodat er een stimulans komt om in niet-fossiele brandstoffen te investeren. Om de transitie betaalbaar te houden voor mensen die het moeilijk hebben, voorziet de Europese Commissie een sociaal klimaatfonds van 144 miljard euro. Dat is nodig. Ongeveer 35 miljoen mensen leven vandaag al in energiearmoede in Europa.

op de lange baan mogen worden geschoven omdat de urgentie zo groot is. Aan die beslissingen hangt, besef ik goed, een grote sociale kost. Die moet je vanaf het begin meenemen. Dus niet wachten tot mensen hun job in een niet duurzame sector verliezen en uit de boot vallen, maar nu inzetten op het vergroten van hun competenties en hen toeleiden naar duurzame groeisectoren. We moeten volop springen op de kar van innovatie en nadenken welk soort activiteiten en daaraan gekoppelde jobs nodig zijn, welk soort competenties dit vereist en welke opleiding en vorming. Daar heb je als vakbond een belangrijke rol.”

We zagen de poot af waarop we zitten

“Het besef moet bij iedereen doordringen dat we ons natuurlijke kapitaal – onze biosfeer – aan het ondergraven zijn. We zagen de poot af waarop we zitten. Dit moet zo snel mogelijk stoppen. De economie moet ten dienste staan van de samenleving en rekening

“We zijn ons natuurlijke kapitaal aan het ondergraven. We zagen de poot af waarop we zitten.”

houden met de grenzen van de planeet. Dat is nu niet het geval. We leven in een wereld waarin financieel kapitaal overgewaardeerd wordt, sociaal en maatschappelijk kapitaal ondergewaardeerd en natuurlijk kapitaal nauwelijks gewaardeerd. En dan krijg je het omgekeerde beleid (van wat nodig is), waarbij de economie het belangrijkste is, om welke reden dan ook: winst voor de ene, krampachtig vasthouden aan niet duurzame jobs voor de andere. Als we tegen 2050 een gezonde, klimaatneutrale planeet willen, moeten we het roer nu radicaal omgooien. De Europese Green Deal is een positief verhaal.”

Hans Bruyninckx houdt ook de vakbonden een spiegel voor. “20 jaar geleden toen ik nog voor het HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving werkte, maakte ik een brochure over de rol van vakbonden in duurzame ontwikkeling. Ik wil niet bruuskeren, maar ik zou die brochure met een andere datum erop nu opnieuw kunnen publiceren. Dat is toch een wake up call.”

| Patrick Van Looveren |

In een volgende Vakbeweging maken we de evaluatie van de Klimaatconferentie van Glasgow (COP26).



© Shutterstock

Het Arbeidshof van Brussel fluit Honeywell terug. De multinational wijzigde eenzijdig de via sociaal overleg afgesproken modaliteiten van de hospitalisatieverzekering. Kan niet, zegt de rechtbank.

Baanbrekend arrest

Multinational Honeywell mag niet eenzijdig premies voor hospitalisatieverzekering verminderen!

Het Arbeidshof van Brussel stelt dat de via sociaal overleg afgesproken modaliteiten van hospitalisatieverzekeringen niet eenzijdig mogen worden gewijzigd door de werkgever. Dat zegt het in antwoord op een zaak die werd aangespannen door een 30-tal werknemers van Honeywell die het niet eens waren dat hun werkgever de premies voor hun hospitalisatieverzekering verminderde. Honeywell is geen alleenstaand geval. Meer werkgevers proberen zonder overleg te bekibbelen op loon- en arbeidsvoorwaarden. Het is dan ook een baanbrekend arrest, waarnaar in andere zaken kan worden verwezen.

“15 jaar lang ontvingen wij een verzekering voor hospitalisatie en ambulante medische zorg. Dit werd zowel door de directie als door de werknemers beschouwd als een belangrijke verbetering van de arbeidsvoorwaarden.”, zegt een Honeywell-werknemer die anoniem wil blijven. Groot was de verbazing wanneer de werknemers in februari 2016 op hun loonfiches ontdekten dat de werkgever de verzekeringspremies eenzijdig had verminderd.

In strijd met Belgische arbeidswetgeving

Door eenzijdig de premies te verminderen heeft Honeywell een belangrijke wijziging aangebracht aan een essentieel element van de arbeidsovereenkomst van werknemers. Met deze ingreep wilde Honeywell de loonkosten drukken. “Ondanks onze

wil om dit probleem minnelijk op te lossen bleef de werkgever jarenlang hardnekkig volhouden. De werknemers konden niet anders dan een juridische procedure starten om hun rechten af te dwingen”, zegt Saïda Isbai, vakbondssecretaris voor ACV Puls. Het Arbeidshof bevestigt in een baanbrekend arrest dat de vermindering van de premies een loonsvermindering is en dat door eenzijdig – zonder sociaal overleg – de premies te verminderen de directie in strijd handelt met de Belgische arbeidswetgeving. “Honeywell is een goed draaiend

“Meer en meer werkgevers wijzigen eenzijdig loonelementen.”

Jan Buelens
en Lies Michielsens

bedrijf dat winst maakt. Wij zetten ons volop in voor het bedrijf en kunnen dan ook niet accepteren dat Honeywell ons loon eenzijdig vermindert. Wij zijn dan ook heel blij en opgelucht met deze uitspraak.” zegt een andere werknemer die anoniem wil blijven.

Precedentswaarde

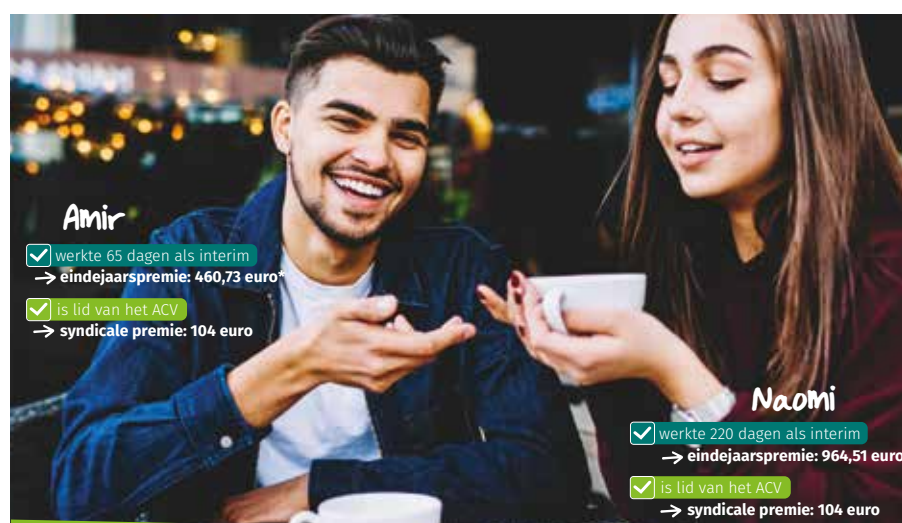
“Dit is een uitzonderlijk vonnis”, benadrukken advocaten Jan Buelens en Lies Michielsens van PROGRESS Lawyers Network, die de werknemers verdedigden. “Deze werknemers namen – gesteund door het ACV – een moedige beslissing door zich hier niet bij neer te leggen. Meer en meer werkgevers wijzigen eenzijdig loonelementen. Dit proces is een opsteker voor alle werknemers die hier het slachtoffer van zijn. De werknemers die het rechtsgeeding aanspannen hebben allemaal recht op de te weinig betaalde verzekeringspremies. En de andere werknemers van Honeywell kunnen zich baseren op dit arrest om de niet betaalde premies op te eisen. Het arrest heeft ook een precedentswaarde naar andere bedrijven en rechtszaken.”

| PVL |

Interim?

Vergeet je premies niet!

'Interim? Vergeet je premies niet!' Met die slogan lanceren we ook dit jaar onze eindejaarscampagne naar interimers. Wie 65 dagen gewerkt heeft als interimmer van 1 juli 2020 tot en met 30 juni 2021 heeft recht op een eindejaarspremie van 8,33% van het brutoloon voor die periode. Leden van het ACV krijgen daar bovenop een syndicale premie van 104 euro.



INTERIM?

Vergeet je premies niet!

www.hetacv.be/interimunitied



Scan voor meer info
(of contacteer je
ACV-afgevaardigde)

- ✓ Heb je minstens **65 dagen gewerkt** tussen 01.07.20 en 30.06.21?
→ Dan heb je recht op een **eindejaarspremie!**

Begin december ontvang je automatisch een formulier van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten. Onderteken dit formulier en bezorg het zo snel mogelijk aan je ACV-afgevaardigde of steek het in een ACV-briefvenbus.

*Dit zijn nettobedragen. Je eindejaarspremie bedraagt 8,33% van je brutoloon.

- ✓ Ben je **lid van het ACV?**
→ Dan krijg je ook een **syndicale premie** van 104 euro!

Nog geen lid? Word nu lid en krijg meteen een syndicale premie bovenop je eindejaarspremie!



Begin december stuurt het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten het formulier voor de eindejaarspremie naar alle rechthebbenden. De interimers moeten dit document ondertekenen en opsturen naar het ACV. Hoe sneller de interimers dit doen, hoe sneller ze de premies hebben. Dat moet nog lukken voor het einde van het jaar. Dat is wat we beloofd hebben en dat is wat onze leden-interimers verwachten.

Verspreid deze boodschap zo ruim mogelijk en maak hiervoor gebruik van het promotie- en informatiemateriaal dat we uitwerkten. Profiteer van dit sleutelmoment om interimers aan te spreken en overtuig hen lid te worden van het ACV. Eén interimmer op drie die recht heeft op een eindejaarspremie is niet aangesloten bij een vakbond ondanks de interessante aansluitingsvoorwaarden en de snelle betaling van de premies! Interimers zijn vaak slecht geïnformeerd, weinig beschermd en onvoldoende op de hoogte van hun rechten! Redenen te meer om hen te overtuigen lid te worden!

Voor meer informatie verwijzen we naar www.hetacv.be/interimunitied. Je kan onze helpdesk interim ook per mail contacteren op interimunitied@acv-csc.be.

Wie heeft recht op de premies?

Om recht te hebben op de eindejaarspremie en de syndicale premie 2021, moet je tussen 1 juli 2020 en 30 juni 2021 minstens 65 dagen of minstens 494 uur als interimmer hebben gewerkt. Gelijkgestelde dagen tellen mee in de berekening van de 65 dagen. Dat kan bijvoorbeeld gaan om:

- ziekteverlof waarvoor gewaarborgd loon werd betaald, afwezigheid door een arbeidsongeval of betaalde feestdagen;

>> Vervolg op blz. 18.



Amir

✓ werkte 65 dagen als interim
→ **eindejaarspremie: 460,73 euro***

✓ is lid van het ACV
→ **syndicale premie: 104 euro**

INTERIM?

Vergeet je premies niet!

Nog geen lid? Word nu lid en krijg meteen een syndicale premie bovenop je eindejaarspremie!

*Dit zijn nettobedragen. Je ontvangt 8,33% van je brutoloon als je minstens 65 dagen werkte tussen 01.07.20 en 30.06.21.



→ Scan voor
contacteer

Naomi

✓ werkte 220 dagen als interim

→ eindejaarspremie: 964,51 euro*

✓ is lid van het ACV

→ syndicale premie: 104 euro

INTERIM
united

ACV-CSC

www.hetacv.be/interimunited

meer info (of
r je ACV-afgevaardigde)

- betaalde recuperatiedagen omwille van overuren of arbeidsduurvermindering;
- arbeidsdagen die niet gepresteerd werden omwille van economische of technische werkloosheid voor een maximum van 5 dagen (opgelet de dagen tijdelijke werkloosheid corona worden niet gelijkgesteld);
- interimers die tijdens de referentieperiode in vaste dienst treden bij de gebruiker waarbij zij onmiddellijk daarvoor als interimmer waren tewerkgesteld hebben al recht op een eindejaarspremie na 60 dagen (of 456 uur).

Dagen tijdelijke werkloosheid corona tellen niet mee voor de berekening van de 65 dagen of voor de premie.

Wat moet je doen om de premies te bekomen?

De interimers die voldoen aan de voorwaarden, ontvangen tijdens de eerste twee weken van december automatisch het premiedocument. Interimers die lid zijn van het ACV ontvangen tegelijk met hun eindejaarspremie ook een syndicale premie. Ze moeten hiervoor het document ondertekenen en in een brievenbus van het ACV deponeren. Je kan met je ACV-kern ook afspreken dat je de premiedocumenten verzamelt in je onderneming. Ook nieuwe leden krijgen bovenop de eindejaarspremie de syndicale premie!

| Eva Van Laere |

Tools voor ACV-afgevaardigden

De belangrijkste aandachtspunten (met de te volgen procedures en de eventuele sancties als de procedures niet worden gevolgd) hebben we verwerkt in een handige **checklist (editie 2022)**. Gebruik deze checklist en de gloednieuwe **ACV-brochure 'SOS Interim' (editie 2022)**. Vraag exemplaren aan je secretaris of in je provinciaal verbond. Je kunt ze ook online raadplegen en downloaden op www.hetacv.be/interimunited.

Neem in geval van problemen of vragen contact op met interimunited@acv-csc.be



Argumenten om interimers te overtuigen ACV-lid te worden

- ✓ Een lidmaatschap is niet zo duur als interimers denken. De syndicale premie van 104 euro dekt een groot deel van de jaarlijkse bijdrage. Nieuwe leden hebben er ook recht op (er is geen minimale anciënniteitsvereiste).
- ✓ Het ACV informeert zijn leden permanent over hun rechten. Een goed geïnformeerde interimmer slaagt er veel makkelijker in om zijn rechten te doen respecteren (een correct loon, betaalde feestdagen, een gewaarborgd loon bij ziekte, ...).
- ✓ Bij een geschil – en interimers staan vaak in de frontlinie als het gaat om misbruiken – staat het ACV aan hun kant met juridische bijstand. Als ze zelf een advocaat moeten inschakelen, kost hen dat veel meer.
- ✓ Het ACV kan helpen bij alle administratieve procedures voor de periodes van niet-activiteit tussen de contracten: de werkloosheidsdiensten van het ACV bieden betere informatie en ondersteuning dan de Hulpkas.
- ✓ Het ACV onderhandelt voor hen betere arbeidsomstandigheden en ziet erop toe dat er minder ongelijkheden zijn tussen vaste en tijdelijke werknemers. Ze staan er ook niet alleen voor.

Interim United "Het leven als interimmer"



het is niet eenvoudig om interimmer te zijn. Interimers hebben vaak het gevoel dat ze er alleen voorstaan of dat er met hun voeten wordt gespeeld. Ze zijn onvoldoende geïnformeerd of slagen er niet in om hun rechten af te dwingen en lopen hierdoor heel wat mis. Bovendien zorgt een langdurige tewerkstelling met contracten van korte duur, en soms wel heel korte duur, zoals dat het geval is bij opeenvolgende dagcontracten, voor grote financiële en sociale onzekerheid.

Om de interimwerking van het ACV wat meer in de kijker te zetten, lanceren we een nieuwe naam en een nieuw logo. En, meer dan ooit blijven we samen inzetten op een ijzersterke individuele en collectieve belangenbehartiging waarbij de rechten van interimers en het correct toepassen ervan centraal staan.

Meer info, vragen? Afspraak op ww.hetacv.be/interimunited of via mail: interimunited@acv-csc.be

“Het overmatige gebruik van dagcontracten voor interimmers moet stoppen”

De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad staan voor belangrijke onderhandelingen over het inperken van dagcontracten voor interimmers. Het doel is om komaf te maken met het misbruik ervan. “Het aantal dagcontracten loopt immers de spuigaten uit en haalt eerder afgesproken doelstellingen niet. Dit zorgt voor extreme onzekerheid bij interimmers”, zegt Eva Van Laere, ACV-adviseur interim.

Eva Van Laere: “Alhoewel dagcontracten op zich niet verboden zijn (maar wel aan strikte voorwaarden onderworpen) stellen we vast dat er al meerdere jaren buitenproportioneel gebruik van wordt gemaakt. Dagcontracten worden lang niet alleen gebruikt om onvoorspelbare piekmomenten op te vangen. Ze maken ontegensprekelijk deel uit van een economisch model.”

Financiële, sociale en psychologische onzekerheid

“Dagcontracten resulteren in veel onzekerheid voor de betrokken interimmers. Zeker wanneer de dagcontracten elkaar gedurende een langere tijd opvolgen. Deze onzekerheid is niet alleen financieel van aard, maar ook sociaal en psychologisch.

Dagcontracten resulteren ook vaak in het afwentelen van bepaalde kosten door de werkgever op de sociale zekerheid (bv. in geval van ziekte of tijdelijke werkloosheid).”

Nood aan sterk en duidelijk kader

“Voor het ACV is het cruciaal dat er een sterk mechanisme komt om het overmatige gebruik van dagcontracten een halt toe te roepen. Het ACV schuift dan ook volgende voorstellen naar voor:

- De gebruiker dient duidelijk te motiveren waarom hij gebruik maakt van dagcontracten. De reden voor het gebruik van dagcontracten moet worden vermeld in de arbeidsovereenkomst.
- Er moet een financiële bijdrage worden voorzien, ten laste van de

gebruiker en ten voordele van de sociale zekerheid, nadat een bepaald aantal dagcontracten werd gebruikt.

- Per interimmer kan bij dezelfde gebruiker gedurende een bepaalde periode slechts een maximaal aantal dagcontracten worden toegelaten. De carrousel van opeenvolgende contracten bij dezelfde gebruiker – af en toe onderbroken – om de regels inzake anciënniteit te ontlopen moet stoppen.
- Er moeten meer en gerichte controles komen, zowel tijdens als voorafgaand aan het gebruik van dagcontracten. Een sterkere en meer structurele samenwerking met de inspectiediensten is noodzakelijk.

Het ACV hoopt op een constructieve houding van de werkgeversorganisaties Federgon en het VBO om via gezamenlijk overleg te komen tot een sterk en duidelijk kader, waardoor het overmatige gebruik van dagcontracten eindelijk – en conform de gemaakte afspraken – kan teruggebracht worden tot aanvaardbare proporties. In afwachting van een nieuw akkoord blijven de huidige regels en procedures van toepassing. In bedrijven met een vakbondsafvaardiging moet de gebruiker bij het begin van elk semester het aantal opeenvolgende dagcontracten, het aantal uitzendkrachten met een opeenvolgend dagcontract én de statistische onderbouw die de nood aan flexibiliteit bewijst, overmaken aan de ondernemingsraad (of als er geen ondernemingsraad is aan de vakbondsafvaardiging). Hij zal bovendien moeten kunnen aantonen dat alternatieven werden onderzocht voor opeenvolgende dagcontracten.”

Vragen of meer info? www.hetacv.be/interimunitied en interimunitied@acv-csc.be

| Piet Van den Bergh |

(Opeenvolgende) dagcontracten resulteren in veel onzekerheid voor de betrokken interimmers. Deze onzekerheid is niet alleen financieel van aard, maar ook sociaal en psychologisch.





Over de uiteindelijke EU-richtlijn voor toereikende minimumlonen wordt nog heel wat gebakkeleid. Streefdatum is om tot een definitieve tekst te komen uiterlijk februari 2022.

EU-richtlijn toereikende minimumlonen: waar staan we een jaar later?

In november 2020¹ stelden we in Vakbeweging het voorstel van de Europese Commissie voor een richtlijn inzake toereikende minimumlonen voor. We zijn ondertussen een jaar verder. Hoeveer staat het ermee en wat zijn de uitdagingen?

Na het voorstel van de Europese Commissie zijn nog twee andere Europese instellingen in de dans gesprongen: de Europese Raad en het Europees Parlement. Zij buigen zich momenteel over de tekst van de richtlijn. In de Europese Raad loopt het overleg hierover alvast niet van een leien dakje. Als er geen consensus inzit over de tekst die voorligt, moet de Europese Raad toch minstens proberen om een gekwalificeerde meerderheid² van lidstaten zich te doen scharen achter een voorstel. De vrees is dat dit een afgezwakt voorstel zal zijn. Tegelijk probeert ook het Europees Parlement een meerderheid van parlementsleden te vinden voor een tekstvoorstel. De compromistekst waar het Europees Parlement het over eens zal

raken, zal waarschijnlijk meer in lijn zijn met de verwachtingen van de vakbonden dan het voorstel van de Europese Raad.

Nog een lange en kronkelige weg te gaan

Het voorstel dat de Europese Commissie vorig jaar formuleerde heeft al talrijke wijzigingen ondergaan en het ziet er naar uit dat er dus nog zullen volgen. Er zullen onderhandelingen moeten plaatsvinden tussen de Commissie, het Parlement en de Raad om een compromis tussen deze drie instellingen te vinden. Het zal vermoedelijk dus komen tot een 'touwtrekkerij' tussen het Parlement en de Raad, in de hoop dat het Parlement erin

slaagt zijn meer ambitieuze tekst te handhaven. In de Europese wandelgangen is te horen dat men ernaar streeft om tot een definitieve tekst te komen uiterlijk februari 2022.

De uitdagingen

Een van de uitdagingen zal zijn te definiëren wat onder een "toereikend minimumloon" moet worden verstaan. De meest onwillige lidstaten zullen proberen hierbij zoveel mogelijk speelruimte te krijgen. Het ACV pleit voor de invoering van een dubbele drempel waaraan de toereikendheid moet worden getoetst: 50% van het nationale gemiddelde voltijds brutoloon en 60% van het nationale mediane voltijds brutoloon.

Het huidige ontwerp van richtlijn verplicht de lidstaten ook maatregelen te nemen om de sociale partners beter in staat te stellen collectieve onderhandelingen over loonaangelegenheden te voeren, zowel op sectoraal als op interprofessioneel niveau. Onderzoek wijst uit dat het loonpeil hoger ligt in landen met een hoge dekkingsgraad

1. Vakbeweging nr. 932 van 15 november 2020, digitaal te consulteren via www.acv-militanten.be

2. Een gekwalificeerde meerderheid wordt bereikt als aan twee voorwaarden is voldaan: (1) 55% van de lidstaten moet voor het voorstel stemmen (dus 15 van de 27 lidstaten) en (2) het voorstel moet gesteund worden door lidstaten die samen minstens 65% van de totale bevolking uitmaken.

door collectieve onderhandelingen. Lidstaten waar deze dekking geen 70% bereikt, zullen een actieplan moeten opstellen om deze dekkingsdrempel te bereiken. In het voorstel van de rapporteurs van het Europees Parlement wordt deze dekkingsdrempel zelfs opgetrokken tot 80%.

En België in dat alles?

Zoals we reeds in het Vakbewegingsnummer van vorig jaar opmerkten, zijn de criteria voor toereikende minimumlonen die in de richtlijn zullen worden opgenomen, alleen van toepassing op wettelijk vastgestelde minimumlonen. Zij zullen niet van toepassing zijn op minimumlonen die via collectieve onderhandelingen tussen de sociale partners zijn vastgesteld.

Het Belgische systeem voor de bepaling van de minimumlonen is evenwel grotendeels conventioneel, op enkele uitzonderingen na. De bepalingen in de richtlijn over de toereikendheid van het minimumloon zullen derhalve niet van toepassing zijn op België. Terwijl het niveau van het minimumloon in België onder de voorziene dubbele toereikendheidsdrempel van 50% van het gemiddelde brutoloon en 60% van het mediane brutoloon ligt. Wat de bevordering van collectieve onderhandelingen betreft, bedraagt de dekkinggraad van de collectieve onderhandelingen in België 96%, ruim dus boven de drempels van 70% en 80% waarvan momenteel sprake is. België zal dus geen actieplan hoeven op te stellen.

Vraag is dan welke gevolgen deze richtlijn voor België zal hebben? Hebben Belgische werknemers er wel iets aan? De politieke waarde van een dergelijke richtlijn op Europees niveau mag niet worden onderschat. Door te pleiten voor een sterke Europese richtlijn wegen we op het Europese econo-

“Ook al zal de richtlijn weinig impact hebben op ons land, het is in ons eigen belang om op te komen voor een toereikend en een beter minimumloon voor alle Europese werknemers.”

Alexis Fellahi

mische beleid dat er te lang in heeft bestaan de sociale bescherming in de lidstaten af te breken. En ook al zal de richtlijn dan misschien niet onmiddellijk leiden tot vooruitgang in ons land, door ze te steunen versterken we de positie van onze Europese vakbondspartners in hun nationale collectieve onderhandelingen en in de strijd voor een billijk en toereikend minimumloon. Binnen de Europese interne markt is de situatie van een Europese werknemer sowieso intrinsiek verbonden met die van een Belgische werknemer, en vice versa. Het is daarom in ons eigen belang om op te komen voor een toereikend en een beter minimumloon voor alle Europese werknemers en een positieve Europese integratie en opwaartse sociale convergentie te ondersteunen. Een internationale – en dus ook Europese – vakbondssolidariteit is een basiswaarde die het ACV verdedigt.

Bovendien bevat de richtlijn een aantal transversale bepalingen die in alle lidstaten, dus ook in België, zullen moeten worden toegepast:

- Het is de bedoeling de lidstaten te verplichten hun wetgeving zodanig aan te passen dat overheidsopdrachten alleen nog kunnen worden gegund aan bedrijven die sociaal overleg plegen en collectief onderhandelen met hun werknemers.
- De richtlijn voorziet ook een Europees toezichtmechanisme,

waaraan ook België zal worden onderworpen. België zal regelmatig verslagen moeten indienen bij de Europese Commissie over de vordering van de collectieve onderhandelingen in het land en over de evolutie van het minimumloon.

Steun in strijd tegen loonnormwet

Het in België bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde minimumloon bereikt momenteel niet de voorziene drempels van 50% van het gemiddelde loon (slechts 40%) en 60% van het mediane loon (slechts 47%). Ook al zal deze richtlijn België niet wettelijk verplichten het minimumloon boven deze drempels te verhogen, zij zal niettemin een instrument vormen om onze autoriteiten te overtuigen van het feit dat hun beleid van loonmatiging de collectieve loononderhandelingen ondermijnt. Dit beleid maakt geen serieuze inhaalbeweging mogelijk om het niveau van het interprofessionele minimumloon op te trekken en zo de dubbele drempel te bereiken. De richtlijn bepaalt dat alle lidstaten collectieve loononderhandelingen moeten bevorderen. Het door België via de wet van 1996 gevoerde beleid van loonmatiging ondermijnt duidelijk deze doelstelling van bevordering van collectieve loononderhandelingen die in de richtlijn is verankerd. De richtlijn zou dus een doorslaggevend instrument kunnen blijken in de vakbondsstrijd tegen de loonnormwet van 1996.

Om al deze redenen zal het ACV een ambitieuze Europese richtlijn over minimumlonen blijven steunen, ondanks de vele obstakels die deze nog zal moeten overwinnen. Benieuwd of er een akkoord uit de bus komt in februari 2022. We houden je op de hoogte.

| Alexis Fellahi |



Luc Cortebeek
“Opleiden
is het nieuwe
rekruteren”

Luc Cortebeek (71) was van 1999 tot 2011 voorzitter van het ACV. Daarvoor was hij de voorman van het Vlaams ACV. Door zijn voortrekkersrol bij de Internationale Arbeidsorganisatie woog hij ook op arbeidskwesties wereldwijd. De waardering voor zijn expertise en zin voor compromis maakte dat hij in 2020 gevraagd werd als voorzitter van de raad van bestuur van de VDAB. Hoe kijkt hij naar de arbeidsmarkt in Vlaanderen vandaag?

Luc, je bent 71. Wat heb je zien veranderen op de arbeidsmarkt?

“Het kostwinnermodel is niet langer de standaard. Ik ben opgegroeid met een vader die onderwijzer was, mijn moeder werkte thuis voor de zes kinderen. Mijn vrouw en ik hebben allebei gestudeerd en waren tweeverdieners. We kwamen uit de golden sixties, maar met de oliecrisis en de jaren 70 werd de werkloosheid structureel. Mijn vrouw maakte als jonge leerkracht lange ritten met het openbaar vervoer van de ene interim naar de andere. Een werkzoekendenwerking bestond niet tot dan. Onder impuls van het ACV creëerde de regering onder meer het bijzonder tijdelijk kader (BTK) en het derde arbeidscircuit (DAC). Zo konden werklozen werken voor maatschappelijke noden, wel met wat wij daarna nepstatuten zijn gaan noemen. Gaandeweg is daar onder andere de brede zorgsector zoals we die nu kennen uit gegroeid. Dankzij deze gesubsidieerde projecten is er bijvoorbeeld een bredere jeugdzorg en een zorg voor mensen met een beperking gekomen.

Transport over de hele wereld werd goedkoop en bedrijven besloten veel arbeid te verhuizen naar lageloonlanden. De ene herstructurering en sluiting volgde de andere. De inhoud van het werk werd veranderd door pc's en robotarmen. Industrie werd vervangen door logistiek en distributie in ons land. Vandaag keert die situatie: de productie keert deels terug, al is die anders dan vroeger: er is meer automatisatie, digitalisering, robotisering. Je voelt dat het klimaat en de pandemie verandering met zich hebben meegebracht. Er is onzekerheid over de klimaatverandering, het Suezkanaal, China, de mensenrechten ... Ik dacht net als vele anderen dat we nu door zware werkloosheid zouden gaan, maar bedrijven schuiven weer op richting ons land. Er is meer werk dan we

“Digitalisering en de omschakeling naar groene energie zijn geen problemen maar kansen, als we mensen maar vormen, opleiden en begeleiden en ze niet aan hun lot overlaten.”

Luc Cortebeek

mensen hebben. Dat is sinds de jaren 1960 niet meer het geval geweest. Dat is goed, maar indien we de openstaande jobs onvoldoende kunnen invullen, trekken ondernemingen weer weg.”

Vandaag heeft zowat driekwart van de 20- tot 64-jarige Vlamingen een betaalde baan. De regeringen willen dit optrekken tot 80 procent.

“De laatste vijf jaar is de werkzaamheidsgraad enorm gestegen. Maar die tachtig procent is nodig denk ik, vooral omdat we het belang van de sociale zekerheid hebben herontdekt, die we financieren met bijdragen op arbeid. We verwachten veel van de gezondheidszorg, dat ze ons beschermt tegen nieuwe ziektes bijvoorbeeld.

Maar hoe dichterbij het doel van die tachtig procent komt, hoe moeilijker het is om verbetering te boeken. Daar is goed beleid voor nodig. Je kan redeneren dat omdat er meer werk is dan we mensen hebben, dat er dus werk is voor iedereen, maar zo eenvoudig is het natuurlijk niet. De aangeboden vaardigheden matchen niet per se met de gezochte. Mijn visie: eerder dan de indruk te wekken dat je alles moet gestudeerd hebben vóór de start van je carrière, zouden mensen zich heel hun loopbaan moeten kunnen ontwikkelen. Jongeren blijven soms te lang studeren denk ik. Digitalisering en de omschakeling naar groene energie zijn

geen problemen maar kansen, als we mensen maar vormen, opleiden en begeleiden en ze niet aan hun lot overlaten. Wanneer het gaat over oudere werknemers geldt als eerste regel dat ze niet mogen opzijgezet worden, die luxe kunnen we ons niet veroorloven. Langer werken wordt vooral gepromoot door mensen die zich in een luxepositie bevinden. Die zelf hun werk kunnen organiseren. Om oudere werknemers langer aan de slag te houden, is vooral nood aan werkbaar werk. Uit studies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en de Werkbaarheidsmonitor blijkt dat psychische vermoeidheid toeneemt in de zorg, het onderwijs, de welzijnssector, de voedingsindustrie... Je mag niet onderschatten wat vernieuwing of een zoveelste herstructurering met mensen doet: nieuwe regels, nieuwe chefs, nieuwe collega's ... Als het personeelsbeleid zich zou toespitsen op werkbaar werk, op opleiden en begeleiden in plaats van op cafetariaplannen, dan kunnen we vooruit.”

Hoever kan je gaan om vacatures in te vullen?

“Op korte termijn kan je tijdelijk gepensioneerden inschakelen, deeltijdsen vragen om voltijds te gaan werken... zolang het op vrijwillige basis gebeurt. Maar wat de lange termijn betreft kijk ik ook naar het personeelsbeleid. Bedrijven mikken hoog in de mensen die ze willen aanwerven. Op den duur blijft niemand over. En neem je kansen aan mensen die toch een bijdrage kunnen leveren. In tv-studio's wordt veel beweerd, maar uit een enquête van Unizo blijkt dat slechts 1 op de 5 werkgevers bereid is om een langdurig werkloze een kans te geven, minder dan 1 op 6 een huisvrouw of -man, slechts 1 op 10 een persoon met een langdurige arbeidsongeschiktheid. Dan hebben we het nog niet gehad over de gevraagde vaardigheden. Zo blijven van de

190.000 werkzoekenden in Vlaanderen niet veel kandidaten over. Als je een diversiteit aan profielen een kans wil geven, dan komen we al een heel eind verder. Ook de VDAB heeft een rol te spelen voor zowel werknemers als werkgevers. We willen werkgevers aanmoedigen oog te hebben voor talent. Instrumenten zoals de individuele beroepsopleiding, duaal leren, taalondersteuning kunnen daarvoor worden gebruikt. De VDAB heeft enkele interessante projecten lopen met bedrijven, onder meer op de werkvloer van bpost. Het nieuwe rekruteren is opleiden en begeleiden. De transitie van klimaat en digitalisering zouden aan de agenda van elke ondernemingsraad moeten staan. Met een respectvol overleg kan veel bereikt worden. Een vakbond die daarop inzet, investeert in de toekomst.

Corona en tijdelijke werkloosheid hebben veel mensen ook doen nadenken over hun job: geeft die hen energie, wat zijn mogelijks andere opties? Kunnen ze elders betere arbeidsvoorwaarden krijgen? Vooruitziende bedrijven houden hier best rekening mee.

Een combinatie van ziekte-uitkering en loon moet ook mogelijk en makkelijker worden gemaakt. Mensen verbeteren zich niet alleen financieel met een job, het geeft hen ook zin, structuur en sociale contacten. We moeten wel omzichtig omspringen met mensen die kampen met een ziekte, en realistisch blijven in de verwachtingen. Iemand die bijvoorbeeld om de zoveel tijd een behandeling moet ondergaan, draait niet mee zoals zijn gezonde collega's."

Kan arbeidsmigratie helpen?

"Wie betaalt Indische verpleegkundigen hun reis, hun opleiding? Moeten ze dit met hun loon terugbetalen? We willen geen mensenhandel of moderne slavernij zoals in de Golflanden. Goeie arbeidsmigratie vergt betrouwbare partnerschappen én veel engagement. Met een goed onthaal en huisvesting



© Guy Puttemans

Luc Cortebeek, voorzitter van de raad van bestuur van de VDAB, op bezoek in het VDAB-opleidingscentrum in Wondelgem.

"We moeten omzichtig omspringen met mensen die kampen met een ziekte, en realistisch blijven in de verwachtingen."

Luc Cortebeek

voor werknemers en hun gezin. In zoveel gemeenten hokken nu al uitgebuite mensen met of zonder papieren samen in verlaten magazijnen. Het kan toch niet dat burgemeesters niet weten dat mensen op hun grondgebied zo leven?

Daarom kijkt de VDAB eerst naar naburige regio's. We werken goed samen met onze Brusselse tegenhanger Actiris, met onze Waalse evenknie Forem kunnen we beter. Er zijn ook contacten met de buurlanden, andere Europese landen en we spreken ook met verdere landen, maar wel met respect voor de regelgeving van de Internationale Arbeidsorganisatie."

Voorstanders van nachtarbeid in de e-commerce zeggen dat we maar moeten inboeten op arbeidstijd, loon, gezondheid... om zo meer jobs te creëren voor kortgeschoolden.

(Ferm) "In plaats van ons af te stem-

men op de slechte voorbeelden moeten er dringend Europese en internationale normen komen. ACV United Freelancers doet absoluut noodzakelijk hedendaags vakbondswerk, want maaltijdbezorgers en pakjesbezorgers vandaag worden naar de 19e eeuw gekatapulteerd. De zelfstandigen zonder personeel in Nederland moeten geld samenleggen in broodfondsen die ze zelf opstarten omdat ze anders niets hebben als ze ziek worden! Ik hoop dat het proces tegen de koeriersdiensten PostNL en GLS verandering brengt. Dan zullen we meer betalen, de pakjes zullen misschien later worden bezorgd ... So what? De helft van de kinderen in armoede in Vlaanderen heeft werkende ouders. Dat zegt toch alles?"

| An-Sofie Bessemans |

Agenda OR en Comité PB *december*

Om je wat houvast te geven, vind je hieronder de verplichte agenda- en aandachtspunten voor de vergaderingen van december van het Comité PB en de ondernemingsraad. Je hebt met de werknemersafvaardiging ook het recht om andere punten op de agenda te zetten die tot de bevoegdheden van het Comité PB of de ondernemingsraad behoren. We doen enkele suggesties. Bereid de vergaderingen goed voor!

Comité PB

De volgende punten moeten in december alleszins op de agenda van het Comité PB staan:

- **Opvolging van vorige vergaderingen:** heeft de werkgever gevolg gegeven aan de adviezen van het comité en dit binnen de vooropgestelde termijnen?; moeten bepaalde punten opnieuw worden besproken?;
- **Bespreking van het maandverslag van de interne dienst PB:** elke maand stelt de preventieadviseur zijn verslag voor over de veiligheid en gezondheid van werknemers in de onderneming (de activiteiten van de interne dienst voor preventie en bescherming, de relatie met de externe dienst, de vastgestelde risico's, de arbeidsongevallen, de genomen preventiemaatregelen, ...). Na zijn mondelinge toelichting staat de preventieadviseur ter beschikking van de comitéleden om te antwoorden op vragen. Bereid je vragen voor met je kern;
- **Uitvoering jaarlijks actieplan 2021:** stand van zaken en evaluatie;
- **Jaarlijks actieplan 2022:** vóór 1 november moet je een ontwerp van jaarlijks actieplan hebben ontvangen en dit besproken hebben in de Comité PB-vergadering van november. In de vergadering van december rond je die bespreking af en geef je een definitief advies. Op 1 januari 2022 gaat het nieuwe jaarlijks actieplan van start, ook al gaf het Comité PB geen advies.
- **Opvolging coronamaatregelen:** Gezien de steeds veranderende context is het belangrijk om deze maat-

regelen goed op te volgen en zo nodig aan te passen. Het Comité PB dient vooraf advies uit te brengen over deze maatregelen. De Generieke gids met de aangewezen/te volgen maatregelen op de werkvloer is nog steeds van toepassing. Je vindt deze Generieke gids (versie 7) en de sector-gidsen op <https://werk.belgie.be>

OR

Een punt dat zeker moet worden besproken in de ondernemingsraad van december is de **vaststelling van de data jaarlijkse vakantie**. In principe is het de taak van de paritaire comités om de jaarlijkse vakantiedagen te bepalen, maar in de praktijk gebeurt dat zelden. Als het paritair comité hierover geen beslissing neemt, dan moet de ondernemingsraad de vakantiedagen vastleggen. Als het paritair comité wel data heeft vastgelegd, dan moet de ondernemingsraad de praktische modaliteiten regelen en er op toezien dat die beslissing wordt toegepast.

Buiten de punten die verplicht op de agenda moeten staan, kan de OR zich ook buigen over **elk sociaaleconomisch onderwerp dat tot haar bevoegdheden behoort**. Twee voorbeelden:

- Op verzoek van de werknemersafgevaardigden moet de bedrijfsleider de OR inlichten over de geldende regels inzake personeelszaken en elk voornemen of elke maatregel die ze kan beïnvloeden. Het gaat om de regels met betrekking tot de indienstneming, selectie, mutatie, promotie, overstap van voltijds naar deeltijds werk, organisatie van het onthaal, ... (*Cao nr. 9, art. 9*).
- De OR kan zich zo nodig ook buigen

over de aanpassing van het arbeidsreglement. De ACV-brochure over dit onderwerp (online beschikbaar voor militanten) helpt je op weg om na te gaan of het arbeidsreglement nog wel up-to-date is. We raden aan dat je dit aanpakt met heel je kern en alle ACV-afgevaardigden (van zowel Comité PB, OR als de Vakbondsafvaardiging). Als het arbeidsreglement niet meer up-to-date is, dan kan je met je vakbondskern wijzigingen voorstellen, het personeel hierover raadplegen en de leden van de OR opdragen om dit te agenderen op de volgende vergadering van de OR.

| Geneviève Laforet & Kris Van Eyck |

De ACV-brochure over het arbeidsreglement helpt je op weg om na te gaan of het arbeidsreglement nog wel up-to-date is.





Vervoersarmoede in België: pleidooi voor recht op bereikbaarheid?

De coronapandemie zorgde er – noodgedwongen – voor dat thuiswerk een stevige boost kreeg. Dat thuiswerken legde ook een tegenstelling bloot: tussen enerzijds werknemers die kunnen thuiswerken en anderzijds werknemers die steeds verder en lastiger moeten pendelen. Die moeilijke mobiliteit kan mensen hinderen in hun deelname aan de maatschappij. We spreken dan van vervoersarmoede. Naar schatting 19% van de Belgen krijgt er mee te maken.

Ruimte maken voor elkaar

Op het Vlaams ACV-Congres van 24 en 25 maart 2022 zoomen we in op de ruimtelijke uitdaging van wonen en de impact daarvan op ons leven en op ons werk. Dat thema diepen we uit aan de hand van vier sporen. In deze Vakbeweging hebben we het graag over een van die vier sporen, het thema woon-werkverkeer en een aspect ervan: vervoersarmoede.

Wat is vervoersarmoede?

Koos Fransen is onderzoeker aan de UGent en de Vrije Universiteit Brussel en deed in 2020 samen met Mobiel 21 en Netwerk Duurzame Mobiliteit onderzoek naar vervoersarmoede bij een aantal specifieke doelgroepen. “Je spreekt van vervoersarmoede vanaf het moment dat je door mobiliteitsproblemen beperkt wordt in je dagelijkse leven en in je deelname aan de maatschappij. Vervoersarmoede neemt verschillende vormen aan en is niet te herleiden tot één bepaalde groep uit de samenleving. Het is dus zeker niet iets waar enkel mensen in armoede mee te maken hebben.

Bovendien kan het niet uitsluitend gelinkt worden aan leeftijd, inkomen, opleidingsniveau, werksituatie, woonplaats, het bezit van vervoermiddelen zoals auto of fiets of toegang tot het openbaar vervoer. Elk van die elementen kan bijdragen tot een situatie van

“Pleiten voor mobiliteitsrechten of bereikbaarheidsrechten ... is een cruciale taak voor de vakbond en het middenveld.”
Koos Fransen

vervoersarmoede, maar leidt er zeker niet noodzakelijkerwijs toe.”

Jan Velghe, onderzoeker bij de Belgische Vereniging voor Onderzoek en Expertise voor Consumentenorganisaties, vult aan: “Uit ons onderzoek, gebaseerd op een literatuurstudie en een steekproef bij 1700 Belgen, kwam naar voor dat zelfs sociale veiligheid vervoersarmoede kan versterken of veroorzaken. Als mensen zich niet veilig voelen, gaan ze een bepaald vervoersmiddel links laten liggen. Denk maar aan 's avonds laat de trein nemen in een verlaten station, fietsen langs een slecht verlichte weg wanneer die er ook nog eens slecht bij ligt ... Als mensen zich kwetsbaar voelen op publieke plaatsen houdt dat hen tegen om zich te verplaatsen.”

Wie komt er mee in aanraking?

“Eigenlijk kan iedereen er mee in aanraking komen,” vervolgt Fransen. “Maar bepaalde mensen lopen wel een groter risico. Zo is er sprake van een vicieuze cirkel. Als je werkzoekende bent omdat je je mogelijke job niet of erg moeilijk kan bereiken en daardoor geen job hebt, kan je ook niet genieten van de mobiliteitsvoordelen die een job biedt, zoals een abonnement voor openbaar vervoer, een bedrijfswagen enz. Ook



mensen die transport moeten combineren met zorgtaken lopen een groter risico. Als je zorgtaak verbonden is aan een bepaald uurrooster, zoals je kinderen van school halen, ben je beperkt in het type vervoersmiddel waar je gebruik van kan maken omdat je nu eenmaal op tijd moet zijn. Daarnaast zijn vaardigheden en infrastructuur belangrijk. Je bent er als werknemer weinig mee dat je werkgever fietsleasing aanbiedt als je niet kan fietsen of als het traject naar je werk gevaarlijk is en je je niet veilig voelt op de weg. Ook als je woonplaats en/of werkplaats in een buurt met een lagere sociaaleconomische status is gelegen, is de kans groter dat de fietsinfrastructuur er tekort schiet en het aanbod aan openbaar vervoer veel minder uitgebreid is.”

Hoe vervoersarmoede verminderen?

Fransen ziet zowel voor werkgevers als voor het beleid een rol weggelegd om oplossingen te bieden. “Werkgevers hebben in de eerste plaats de verantwoordelijkheid om hun bedrijf op een bereikbare locatie te plaatsen. Daarnaast kunnen ze voor hun bedrijf ook in kaart brengen wie van hun werknemers op welke manier op het werk geraakt en voor wie dit een probleem is. Vervolgens kunnen ze proberen een oplossing te bieden, door bijvoorbeeld fietsleasing of een systeem van deelwagens aan te bieden. Bij voorkeur dus alternatieven voor de wagen. Autobezit en -verhuur is duur en heeft een grote maatschappelijke kost. Op beleidsniveau zou ik graag zien dat het recht op bereikbaarheid op hetzelfde niveau geplaatst wordt als pakweg het recht op gezondheidszorg.”

Jan Velghe geeft aan dat we op beleidsniveau goed moeten nadenken over de keuzes die worden gemaakt: “De



De Vlaamse overheid zet de komende jaren sterk in op de elektrische wagen. Maar die is voor veel mensen, vanuit financieel opzicht, geen optie.

© Shutterstock

Vlaamse overheid zet de komende jaren sterk in op de elektrische wagen. Maar die is voor veel mensen, vanuit financieel opzicht, geen optie. Tegelijkertijd lijkt er op het vlak van openbaar vervoer niet veel te bewegen of te verbeteren, wel integendeel. Daardoor leeft bij velen het idee dat het openbaar vervoer nemen een lij-

densweg is. En dat is problematisch, omdat de auto zo voor een aantal mensen, zeker in de context van woonwerkverkeer, de enige oplossing lijkt. Als je bijvoorbeeld in ploegenarbeid werkt, is het vaak onmogelijk om op tijd op je werk- of woonplek te geraken

“Door nog meer in te zetten op de (elektrische) auto riskeren we dat het openbaar vervoer als irrelevant beschouwd wordt.”
Jan Velghe





Op het vlak van openbaar vervoer lijkt niet veel te bewegen of te verbeteren, wel integendeel. Daardoor leeft bij velen het idee dat het openbaar vervoer nemen een lijdensweg is.



belangrijke rol in spelen”, zegt Fransen.

Ook Velghe ziet een belangrijke rol weggelegd voor de vakbond om samen met de werkgevers en de overheid op zoek te gaan naar oplossingen: “Veel mensen willen zich wel duurzaam verplaatsen, maar kunnen dit niet. In de huidige context, met de stijgende energiefacturen, letten veel mensen op de kleintjes. Dan is het lastig om de overstap te maken naar bijvoorbeeld het openbaar vervoer, dat minder stabiliteit garandeert, minder comfort biedt én steeds duurder wordt. De overheid moet de stap naar duurzaam vervoer kleiner maken. Nu bestaat er een zeer groot risico dat er een nieuwe ongelijkheid ontstaat in onze samenleving: die tussen een ‘verantwoord duurzaam’ en ‘vervuilend’ deel van de bevolking. Zij die het minder breed hebben dreigen achter te blijven met de meest vervuilende auto’s. De kloof tussen zich duurzaam *willen* en *kunnen* verplaatsen is te groot, zeker op vlak van woon-werkverkeer. Dat kan volgens mij perfect sectoraal bekeken worden. Cao-onderhandelingen lijken me de ideale manier om dit concreter te maken.”

Het onderzoeksrapport ‘Minder mobiel, een bewuste keuze?’ (pdf) vind je via de weblink www.duurzame-mobiliteit.be (minder mobiel – een bewuste keuze)

| Sarah Verhaegen |

zonder auto. Het openbaar vervoer schiet dan vaak tekort. Door nog meer in te zetten op de (elektrische) auto riskeren we dat het openbaar vervoer als irrelevant beschouwd wordt.”

“Aan de andere kant van het spectrum heb je de gezinnen die beschikken over twee of meer auto’s en daarnaast ook nog eens gebruik kunnen maken van openbaar vervoer, de fiets of andere alternatieven. Bij hen is nog veel ruimte om het autogebruik te ontmoedigen. Een tweede of zelfs derde wagen voor zo’n gezin zou fiscaal bijvoorbeeld minder voordelig kunnen worden, terwijl mensen die geen alternatief hebben voorrang zouden mogen krijgen voor autobezit. Uiteindelijk zouden mensen autobezit niet langer als iets noodzakelijk moeten beschouwen, en hun leven, woon- en werkplaats, moeten afstemmen op alternatieve mobiliteitsmogelijkheden.”

Welke rol is weggelegd voor de vakbeweging?

“Het middenveld, en zeker ook de vakbond, speelt een belangrijke rol om

“Op beleidsniveau zou ik graag zien dat het recht op bereikbaarheid op hetzelfde niveau geplaatst wordt als pakweg het recht op gezondheidszorg.”

Koos Fransen

druk uit te oefenen op het beleid om dat recht op bereikbaarheid te erkennen. Pleiten voor mobiliteitsrechten of bereikbaarheidsrechten, niet in het minst voor mensen waarvan we de stem sowieso minder horen, is een cruciale taak voor de vakbond en het middenveld. Ik denk dat veel werkgevers ook nog niet op de hoogte zijn van de mogelijkheden en bijvoorbeeld de subsidies die de overheid verleent om hun bedrijf bereikbaarder te maken via duurzame mobiliteit. Een aantal groene casestudies kunnen werkgevers zeker inspireren om zelf aan de slag te gaan in hun eigen bedrijf. Ook daar kan de overheid een



De ACV-militanten van Kruisem ijverden de afgelopen jaren met succes voor de vernieuwing en uitbreiding van de carpoolparking aan de oprit van de E17 in Kruishoutem.

Carpoolparking dankzij ACV-kern Kruisem

In september lanceerden we naar aanleiding van de week van de mobiliteit een wedstrijd, waarbij militanten(kernen) die werk maakten van duurzame mobiliteit kans maakten op een mobiliteitspakket. Naast enkele inzendingen vanuit ondernemingen reageerden ook de militanten van de interprofessionele ACV-werking van het Oost-Vlaamse Kruisem. Zij ijverden de afgelopen jaren met succes voor de vernieuwing en uitbreiding van de carpoolparking aan de oprit van de E17 in Kruishoutem. Goed voor een mobiliteitspakket... en een artikel in deze Vakbeweging. Een interview met de trotse zonepropagandist Jens Van Heuverswijn (op de foto met een groene sjaal).

Wat is het belang van zo'n carpoolparking?

"De link tussen mobiliteit en milieu is enorm belangrijk. Op deze manier dragen we ons steentje bij aan een duurzamer woon-werkverkeer, want er zijn zo een pak auto's minder op de baan. Daarnaast is carpoolen ook goed voor het welzijn van pendelaars: samen rijden is leuker dan alleen en je leert je collega's beter kennen."

Vanwaar het idee om hiervoor te ijveren?

"We zijn ermee begonnen in 2013. We zijn graag op het terrein aanwezig om zaken te veranderen. We zijn op zoek gegaan naar problemen in onze gemeente waar wij onze schouders onder konden zetten om tot oplossingen te komen. We stelden vast dat de carpoolparking aan de E17 veel te klein was en niet goed werd onderhouden. Mensen moesten zich daardoor veel verder parkeren of lieten hun auto

achter op plaatsen die daarvoor niet voorzien waren."

Wat waren dan de volgende stappen?

"De volgende stap was opzoekingswerk. 'Van wie is die grond?', 'Wie is er verantwoordelijk voor?', enz. Uiteindelijk bleek dat we moesten aankloppen bij het Agentschap Wegen en Verkeer. Dat deden we op geregelde tijdstippen, we wilden absoluut een vinger aan de pols houden. Veranderingen in het dossier hielden we erg goed bij. Ondertussen organiseerden we ook enkele ludieke acties om de aandacht van de pers te trekken."

Wanneer is de carpoolparking er uiteindelijk gekomen?

"In oktober werd de vernieuwde parking officieel geopend. In aanloop hiervan kreeg onze ACV-werking veel positieve pers aandacht. Vlaams minister van Mobiliteit en Openbare werken

Lydia Peeters kwam langs op de officiële inhuldiging. Ook dit trok de aandacht van lokale en minder lokale media. De parking werd zelfs een groen pilootproject genoemd. Er is plaats voor 157 wagens. Er worden laadpalen voorzien voor elektrische wagens. Er is een bushalte en een fietsenstalling. Dat maakt de carpoolparking ideaal voor alle vormen van multimodaal (woon-werk)verkeer. Bij de (her)aanleg werd gekozen voor waterdoorlatend asfalt, een milieuvriendelijke technologie."

Wat waren de reacties op jullie initiatief?

"We willen niet alle pluimen op onze hoed steken. We waren niet de enigen die ijverden voor deze carpoolparking. Toch waren wij lange tijd de voortrekkers. De reacties op ons werk waren dan ook erg fijn. Via deze weg kwam het ACV op een andere manier in de pers, met een positieve boodschap. Dat moeten we meer doen!"

Heb je nog een tip voor (interprofessionele) militanten?

"Geef niet op! Dit soort veranderingen vergt soms jarenlang werk, maar ze lonen zeker de moeite."

| Fien Vandamme |

Racisme? Durf te reageren!

Er is geen plaats voor racisme en discriminatie. Niet in de samenleving, niet op de werkvloer. Om mensen te ondersteunen die slachtoffer zijn van een racistisch incident of een discriminerende uitspraak, lanceerde het ACV in maart naar aanleiding van de Internationale Dag tegen racisme en discriminatie de campagne Durf te reageren. Die campagne werd ondertussen verder uitgebouwd met een meldpunt discriminatie en heel wat tools. Je vindt er alles over op www.hetacv.be/durftereageren.

“Via het meldpunt discriminatie kan elk ACV-lid – of het nu slachtoffer of getuige is van discriminatie – een melding maken. De melding wordt doorgestuurd naar de ACV Samenwerker van de regio vanwaar de melding werd gemaakt. De Samenwerker analyseert de melding, neemt contact op met de melder en brengt hem/haar desgewenst in contact met de vakbondssecretaris die het bedrijf opvolgt en onderneemt indien mogelijk actie naar de onderneming waar de melding op doelde. Met deze meldingsprocedure proberen we zowel op ondernemingsvlak als naar het slachtoffer een oplossing te bieden.”, zegt Stefaan Peirsman, die de campagne mee uitwerkte.

Maak gebruik van de tools

“Op de website www.hetacv.be/durftereageren vind je heel wat ondersteunend materiaal. Zo kan je een affiche downloaden of bestellen. Hang ze op je syndicaal prikbord. Je vindt er ook een flyer over de campagne. En een



© Layla Aerts

“Met deze meldingsprocedure proberen we zowel op ondernemingsvlak als naar het slachtoffer een oplossing te bieden.”

Stefaan Peirsman

checklist waarop je kan afvinken wat je onderneming doet om discriminatie te voorkomen en waarmee je zicht krijgt op wat er in je onderneming moet gebeuren. Om de campagne zichtbaarheid te geven op de werkvloer, zijn er ook buttons met ‘Racisme? Ik durf te reageren!’ die je kan opspelden. De filmpjes met getuigenissen die al op de website stonden en via sociale media werden verspreid bleven overigens niet onopgemerkt. De getuigenis van Yüksel Kalaz, werknemer bij het afvalverwerkingsbedrijf Ivago in Gent en militant bij ACV Openbare Diensten, leidde ertoe dat de onderneming nu bezig is met het uitwerken van een diversiteitsplan.”

Campagne gaat breder

“Maar de campagne gaat breder. In elke provincie staat er een juridische vorming over discriminatie ingepland voor onze syndicale loketten en klachtenbehandelaars. We werken ook (mee) aan verschillende initiatieven/events om racisme bespreekbaar te maken. Zo scharen we ons volop achter het Platform 21 maart dat ook volgend voorjaar opnieuw in verschillende steden in België acties plant. Onze campagne is overigens een tweetalige campagne. De Franstalige tools vind je op www.lacsc.be/osezreagir.”

DURF

TE

REAGEREN



DURF TE REAGEREN



Doe een beroep op de Samenwerkers

Als je ondersteuning zoekt bij het uitwerken van een antidiscriminatiebeleid in jouw onderneming, spreek dan de ACV Samenwerker in je regio aan. Jolinde Defieuw, één van de Samenwerkers, legt uit wat haar job inhoudt.

“Als Samenwerker werk ik rond inclusieve werkvloeren. Gelijke kansen op het werk voor iedereen, dat is het uitgangspunt. Onafhankelijk van leeftijd/geslacht/(migratie)achtergrond, ... De insteek is een werkvloer waar iedereen zich goed voelt. Dat betekent werk maken van een goed onthaal- en opleidingsbeleid, van werkbaar werk, van de re-integratie van langdurig zieken, van een leeftijdsbewust personeelsbeleid (cao 104), ervoor zorgen dat mensen kansen krijgen om door te groeien ... Hoe omgaan met discriminatie en racisme op de werkvloer is ook een (belangrijk) aspect van ons werk. We zijn beschikbaar voor militanten(kernen) en secretarissen uit alle sectoren die met vragen zitten en ondersteuning zoeken. We organiseren ook heel wat (sectorale) vormingen.”

Hoe pak je discriminatie en racisme op de werkvloer concreet aan?

“Ik werd – om het heel concreet te maken – onlangs gecontacteerd door een ACV-secretaris die een chemisch reinigingsbedrijf opvolgt. Het vuile werk dat geen enkele Belg wil doen wordt gedaan door mensen met een migratieachtergrond, voor het merendeel nieuwkomers. Onderling waren er heel wat conflicten. De werkgever liet de problemen aanmodderen en ondernam niet echt actie. Ik heb samengezeten met de werknemers (afgevaardigden) en geluisterd. Het grote probleem bleek de miscommunicatie. De werknemers waren het Nederlands niet machtig en begrepen elkaar vaak niet. Veiligheidsinstructies werden niet verstaan en daardoor niet

opgevolgd. Samen hebben we een stappenplan opgesteld. We hebben gepleit voor een heel gerichte (taal) opleiding op de werkvloer – ook met eenvoudige pictogrammen – zodat werknemers zich het werk- en veiligheidsjargon eigen kunnen maken.



© Jan Agten

“Naast allerlei initiatieven om mensen beter met elkaar te doen communiceren, hebben we ook duidelijke afspraken gemaakt over wat kan en wat niet kan.”

Jolinde Defieuw

Naast allerlei initiatieven om mensen beter met elkaar te doen communiceren, hebben we ook duidelijke afspraken gemaakt over wat kan en wat niet kan. Je moet mensen durven aanspreken op conflicten. En we hebben aan de leidinggevenden een opleiding voorgesteld rond interculturele conflictbeheersing. In een ander bedrijf was er frustratie omdat het gevoel leefde dat bepaalde groepen werden voorgetrokken. Marokkaanse werknemers mochten een langere periode aaneensluitend vakantie nemen om hun familie in Marokko te kunnen bezoeken. Als je uitlegt dat zij hen de rest van het jaar niet kunnen zien, dan is er al meer begrip. We hebben ook bekomen dat iedereen die dit wenste langer aaneensluitend vakantie kon nemen. Een maatregel waar iedereen baat bij heeft. Met rechtlijnigheid bereik je het meest.”

Jullie hebben een lerend netwerk uitgebouwd. Wat houdt dat in?

“We spreken geregeld af met militanten uit verschillende sectoren (en centrales) en regio's en bespreken dan hoe je discriminatie en racisme op de werkvloer best aanpakt. We werkten samen een standaard non-discriminatieclausule en een procedure uit. We leren heel veel bij van elkaar.”

De contactgegevens van de ACV Samenwerkers vind je op www.samenwerker.be

DURF

| PVL |



Woord X Macht X Strijd

Een documentaire met Jan Blommaert

Wanneer sociolinguïst en taalkundig antropoloog Jan Blommaert aankondigde dat er terminale kanker bij hem werd vastgesteld, besloten enkele vrienden om iets te doen. Dat iets werd een webdocumentaire van 50 minuten: Woord X Macht X Strijd. Een magistrale masterclass over taal en ongelijkheid. Niet te missen!

De documentaire komt postuum uit, want Blommaert overleed op 7 januari 2021. Blommaerts werk richtte zich voornamelijk op vraagstukken van macht en sociale ongelijkheid. Op het eind van zijn leven was hij hoogleraar taal, cultuur en globalisering aan de Tilburg University en directeur van het Babylon-centrum voor de studie van superdiversiteit. Daarvoor was hij professor en gastprofessor aan heel wat andere universiteiten en een veelgevraagd spreker op internationale conferenties. In één van zijn laatste boeken 'Let op je woorden. Politiek, taal en strijd' fileert hij veelgebruikte woorden en beeldspraken. 'Kan een loon een

'last' of een 'handicap' zijn? Wat bedoelen onze politici wanneer ze zeggen dat we 'zuurstof' aan 'onze economie' moeten geven?' Hij veegt er ook de vloer aan met de traditionele argumenten die tegen het stakingswapen worden ingeroepen. Jan Blommaert schopte vaak tegen zere schenen. "Ik heb de afgelopen drie decennia vele hectoliters stront over me heen gekregen. Ik ben beschimpt, beschuldigd, uitgejouwd, gediscrimineerd, gestraft voor het innemen van standpunten die men niet opportuun vond. Het heeft mij er niet van weerhouden om het nog te doen. En ik zal het blijven doen tot mijn laatste snik. De rol van de beroepsintellectueel, de deskundige in de samenleving is niet praten naar de macht, maar in relatie tot de macht. En die relatie hoeft geen vriendschappelijke relatie te zijn."

Via crowd funding

Het project 'Woord X Macht X Strijd' is een initiatief van Ico Maly, voormalig student en collega van Jan Blommaert, filmmaker Pieter de Vos (Docwerkers), Epo Uitgeverij en Victoria Deluxe. In augustus 2020 doken ze twee dagen lang in de studio, om urenlang te converseren, omgeven door een batterij aan camera's. Met Jan Blommaert in grande forme. Over taal als architectuur van de samenleving en onderwijs als wapen. Over hoop en sociale verandering. Maar ook over extreemrechts, hoopvolle sociale bewegingen en de rol van de publieke deskundige. Dankzij de steun van het publiek – via crowd funding – werd dit uitgewerkt tot een volwaardige documentaire onderbouwd met uniek beeldmateriaal.

Vanaf 16 november

Het ACV engageert zich als partnerorganisatie om de documentaire 'Woord X Macht X Strijd' te promoten. Op de première – op 16 november – wordt de film live gestreamd op de Facebookpagina van het ACV. Je kan de documentaire vanaf 16 september ook (gratis) online bekijken via www.janblommaert-documentaire.be.

Roep iedereen op om te kijken!

| PVL |

