

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 december 2021 / Nr. 956



Europese ondernemingsraad Werknemersafgevaardigden houden vinger aan de pols

10-13

Verenigingswerkers
worden werknemers,
min of meer

34-36

Interview Fons Leroy
"We zitten in een
knelpunteconomie"

DOSSIER

Onderhandelen
over groene mobiliteit
in je onderneming



inhoud

- 2 EINDEJAARSCAMPAGNE ACV
- 2 VRIJWILLIGER BIJ HET ACV? DAN BEN JE VERZEKERD!
- 3 ACTIE IN WOONZORGCENTRUM VOOR HERVORMING ARBEIDSMARKTBELEID
- 4-7 CORONAMAATREGELEN, MEER VAN HETZELFDE
- 8-9 VERRUIMNIG ERKENNING COVID-19 ALS BEROEPSZIEKTE
- 9 GEMEENSCHAPSDIENST: INEFFICIENTE SYMBOOLMAATREGEL
- 10-13 VERENIGINGSWERKERS WORDEN WERKNEMERS, MIN OF MEER
- 14 SOCIALE UITKERINGEN OMHOOG OP 1 JANUARI 2022
- 27-29 EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD HOLCIM: WERKNEMERSAFGEVAARDIGDEN HOUDEN VINGER AAN DE POLS
- 30-31 AGENDA COMITE PB EN OR FEBRUARI
- 31 MEER DEMOCRATIE OP HET WERK
- 31 MEER NETTOLOON DOOR MINDER BEDRIJFSVOORHEFFING
- 32-33 JAARVERSLAGEN INTERNE EN EXTERNE DIENST PB
- 34-36 INTERVIEW FONS LEROY: "WE ZITTEN IN EEN KNELPUNTECONOMIE"
- 37 OP-TOCHT NAAR 2030; STEEK JE LICHT OP IN WEBINARS
- 38-39 #BUTTERFLY-EFFECT; EEN STORM VAN VERBONDENHEID
- 40 WE WENSEN JE EEN WARM 2022!

EXTRA DOSSIER

- 1-12 ONDERHANDELEN OVER GROENE MOBILITEIT IN JE ONDERNEMING

colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanlooveren@acv-csc.be

Webside: www.hetacv.be

Eindredactie: Patrick Van Looveren en Sarah Verhaegen

Foto cover: David Taquin

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon



We wensen je een warm 2022!

Op de backcover vind je de ACV-nieuwjaarsaffiche. Wil je deze nieuwjaarsboodschap ook delen? Op www.hetacv.be/gelukkig-2022 kan je de affiche downloaden (in A3- en A2-formaat). Je vindt er ook onze digitale wenskaart, zonder en met tekst (in vijf talen), onze e-mailhandtekening en een filmpje.

Vrijwilliger bij het ACV? Dan ben je verzekerd!

Als militant of deelnemer aan ACV-activiteiten zet je je vrijwillig en onbaatzuchtig in voor de werknemers en de leden van het ACV. Tijdens die activiteiten val je onder het vrijwilligersstatuut. Het ACV verzekert mogelijke schade aan derden die je tijdens deze activiteiten zou kunnen toebrengen (burgerlijke aansprakelijkheid). Daarnaast ben je verzekerd voor lichamelijke ongevallen en kan je – indien nodig – aanspraak maken op rechtsbijstand. In een gloednieuwe ACV-folder lees je voor welke activiteiten je verzekerd bent en wat de procedure en de praktische modaliteiten zijn als je een beroep wil doen op de verzekeringspolis.

De folder is enkel online beschikbaar. Je kan hem lezen of downloaden en indien gewenst zelf printen op www.hetacv.be/brochures





Mensen zonder papieren staken hun handen uit de mouwen in woonzorgcentrum Sint-Pieter in Lochristi op de Internationale Dag van de Migrant.

Actie in woonzorgcentrum voor hervorming arbeidsmigratiebeleid

Najeb en Banin uit Afghanistan, Mohamed en Nada uit Marokko, Mehdi uit Iran en Mahmoud uit Palestina draaiden op 18 december – de Internationale Dag van de Migrant – een middagshift mee in het woonzorgcentrum Sint-Pieter in Lochristi. Tot grote tevredenheid van de bewoners. Ze wonen hier en zijn medisch geschoold, maar hebben geen wettelijke verblijfsvergunning in ons land. “Mensen zonder papieren beschikken over zoveel talenten en zin om de handen uit de mouwen te steken, maar ze krijgen de kans niet om dat te tonen. Al dat talent mag niet verloren gaan”, zegt Riet Dhondt van Vriendschap zonder Grenzen, één van de initiatiefnemers. Het ACV sloot zich samen met een breed netwerk van middenveldorganisaties aan bij de actie.

Om in te spelen op de acute personeelsnood in de zorg en voor andere knelpuntberoepen zet België in op arbeidsmigratie. Verpleeg- en zorgkundigen uit India worden overgevlogen om hier te komen werken. Dat woonzorgcentra ook mensen uit het buitenland kunnen aantrekken juichen de actievoerders toe. “Het systeem moet wel stevig verbeterd worden. Onder meer de rol van tussenpersonen zorgt voor misbruik. Vaak moeten

buitenlandse werknemers hen een fortuin betalen om hier aan de slag te kunnen. Er moet ook een duidelijker beschermingskader komen vanuit de overheid in samenspraak met de sociale partners.” zegt Stefaan Peirsman, die het dossier arbeidsmigratie opvolgt in het ACV. De actievoerders gaven aan dat ook een deel van de oplossing in België ligt. Stefaan Peirsman: “Heel wat mensen die hier zijn zonder een wettelijke verblijfsver-

gunning, beschikken over zowel de talenten als de diploma’s om onmiddellijk van start te gaan in sectoren die smeken om competente werknemers. In de zorg kan dat meestal na het volgen van een verkort opleidingstraject. Alleen laat het wettelijk kader dit vandaag niet toe, wat maakt dat nogal wat mensen hier in België zijn overgeleverd aan economische uitbuiting in het zwarte circuit om te overleven. We roepen de bevoegde beleidsmakers – zowel Vlaams als federaal – op om een arbeidsmigratiebeleid te voeren waarbij mensen die al in België wonen, maar zonder wettig verblijf, aan de slag kunnen in de zorgsector of in andere knelpuntberoepen of daarvoor een opleiding kunnen volgen.”

| PVL |



De coronawerkloosheid wordt verlengd tot 31 maart 2022. Ze kan ook aangewend worden voor de opvang van kinderen die in quarantaine moeten.

Coronamaatregelen, meer van hetzelfde

Toen deze Vakbeweging naar de drukker ging wisten we nog niet wat het nieuwe Overlegcomité, gepland voor 22 december, zou geven. Wel is er duidelijkheid over de verlenging van de steunmaatregelen voor de werknemers, zoals de sociale partners vroegen. Ook de regering besepte dat het niet anders kon.

Coronawerkloosheid drie maanden meer

De verbeterde regeling voor tijdelijke werkloosheid bij overmacht (coronawerkloosheid) wordt verlengd tot 31 maart 2022. Met opnieuw alles erop en eraan:

- de verhoogde uitkering (70% van het begrensde loon + 5,74 euro per dag);
- de soepele mogelijkheden om bij te verdienen;
- de uitbreiding naar gepensioneerden;
- de bedrijfsvoorheffing van 15%;
- het uitstel van de verplichte inschrijving als werkzoekende (pas na 31 maart 2022).

Dit houdt ook in dat het recht op coronawerkloosheid behouden blijft voor ouders die geconfronteerd worden met de sluiting van de klas, de school

of de opvang of met kinderen die in quarantaine moeten. Let wel: de gewone sluiting van de scholen wegens het kerstreces of het krokusverlof wordt niet erkend als overmacht. Wel die sluitingsweek van 20 tot 24 december, want dat was ongewoon.

Het stelsel van coronawerkloosheid blijft ook dienstig voor bedrijven en werknemers die blijven kampen met de verwoestingen door de overstromingen vorige zomer in Wallonië.

De sociale partners vroeger echter ook van meet af aan duidelijkheid over het recht op vakantie en vakantiegeld voor de coronawerkloosheid in 2022. Om niet opnieuw, zoals in 2020 en 2021, de coronawerklozen heel lang in de onzekerheid te laten. Dat geraakte er voorlopig niet door. We blijven ons daarin vastbijten.

Dokwerkers en artiesten drie maanden meer

In één beweging wordt voor de artiesten ook opnieuw de versoepeling geregeld voor het recht op uitkeringen voor volledige werkloosheid, opnieuw voor drie maanden. Zoals ook de losse havenarbeiders en de zeevissers hun verhoogde uitkering voor volledige werkloosheid (65% in plaats van 60%) behouden tot 31 maart 2022.

Niet verlengd, want al op 30 september stopgezet: de schorsing van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen en van de looptijd van de inschakelingsuitkeringen voor de andere volledig werklozen.

Eindejaarspremie horeca jaartje meer

De coronacrisis leidde tot zware problemen voor het sectorfonds van de horeca om begin 2021 de eindejaarspremie te kunnen betalen, door het terugvallen van de bijdragen. De

regering kwam daarom eind 2020 tussen met een subsidie aan het fonds. In de Programmawet zal nu worden ingeschreven dat het restant van die subsidie begin 2022 opnieuw mag worden gebruikt om de eindejaarspremie voor het horecapersoneel te garanderen.

Coronaziekte zes maanden meer

Begin oktober 2021 kregen we van het RIZIV te horen dat de verbeterde ziekte-uitkering (de coronaziekte) op 30 september 2021 werd stopgezet. We merkten in Vakbeweging toen op dat dit niet zomaar kon, omdat er een wettelijke koppeling was met de coronawerkloosheid, die wel was verlengd. Het was dus wachten op een aanpassing van de wet, maar die kwam er nooit. En dus kregen we nu te horen dat het supplement bij de ziekte-uitkering (om die op te trekken tot minstens het niveau van de coronawerkloosheid) gewoonweg werd doorbetaald. Inmiddels kregen we bevestiging dat dit zo blijft tot 31 maart 2021.

Sociale bijstand 75 euro meer

In 2020 werd tijdelijk een verhoogde uitkering ingevoerd voor gerechtigden op sociale bijstand (leefloon, IGO, tegemoetkoming voor personen met een handicap): 50 euro extra per maand. Op 1 oktober 2021 werd die half verlengd: nog 25 euro extra per maand. Die 25 euro zal nu ook nog drie maanden extra gegarandeerd worden, tot 31 maart 2022.

Vaccinatieverlof zes maanden meer

Het klein verlet (met behoud van loon) voor wie zich naar het vaccinatiecentrum moet begeven wordt verlengd, tot 30 juni 2022. Zowel voor de vaccinatie van de werknemer zelf als voor de

begeleiding van een minderjarig kind naar de prikpost. Meer nog: op 22 december keurde de Kamer ook een uitbreiding van de wet goed voor werknemers die een volwassen kind met een handicap begeleiden naar het centrum. Ook wie voogd is van een persoon met een handicap krijgt dit recht. Dit alles is uitermate welkom nu de vaccinatiecentra als een tierelier draaien voor de boosterprik en voor de uitbreiding van de prik naar de kinderen. Hopelijk ook voor wie tot nog toe weifelde of weigerde.

Met huishoudhulpen sol je een maandje niet meer

Al sinds 2020 wordt aangeklaagd hoe in volle coronacrisis wordt gesold met de gezondheid van het dienstenchequepersoneel. Op 22 december keurde het Parlement daartoe twee maatregelen goed. De dienstenchequebedrijven

worden verplicht voldoende mondkapen en handgel ter beschikking te stellen. En hun werknemers krijgen het recht om bij niet-naleving van de preventieplichten het werk op te schorten of zelfs de post te verlaten. Al is dat voorlopig maar tot 31 januari 2022.

Vervallen cheques één of twee jaar meer

Bij de bespreking van het ontwerp van Programmawet in de Kamer werd onverwacht nog een amendement goedgekeurd om de maaltijd- en ecocheques die in 2021 kwamen te vervallen, te herstellen. De uitgiftebedrijven worden verplicht een nieuwe cheque uit te reiken, met een looptijd van 1 jaar voor de maaltijdcheques en van 2 jaar voor de ecocheques. Dat mag ook op papier. We geraken echt niet uit het papieren tijdperk. Ook niet voor de consumptiecheques trouwens (zie ver-

Het klein verlet (met behoud van loon) voor wie zich naar het vaccinatiecentrum moet begeven wordt met zes maanden verlengd.



© Shutterstock



© Shutterstock

De evenementen- en cultuursector, de discotheken en binnenspeeltuinen krijgen hun patronale RSZ-bijdragen voor het 4de kwartaal van 2021 kwijtgescholden.

der). Al eerder gaf de Nationale Arbeidsraad (NAR) een positief advies voor een verlenging van de geldingsduur van sport- en cultuurcheques die op 30 september 2020 of 30 september 2021 waren vervallen. Dat koninklijk besluit werd intussen gepubliceerd: nieuwe verlenging tot 30 september 2022.

Coronapremie drie maanden meer

Bovenop de loonnorm kon in 2021 in sectoren en bedrijven nog onderhandeld worden over een extra coronapremie van maximum 500 euro. Die cao's moesten eind 2021 zijn neergelegd. En de premies (een nieuw soort van consumptiecheques) moesten tegen dan ook zijn uitgereikt. Dat was kort dag. Daar werd nu een mouw aangepast: de uitreiking van de cheques mag ook nog gebeuren begin 2022, tot 31 maart. De voorwaarde van cao tegen eind 2021

blijft, maar de RSZ eist niet meer dat hij ook effectief wordt neergelegd tegen eind 2021. Dat mag ook iets later.

Het KB dat de coronapremie regelt heeft er een moeilijkheid bovenop gelegd. Anders dan voor maaltijd- en ecocheques mag de coronapremie ook in de vorm van een papieren cheque worden uitgereikt. Meer nog: dat wordt de regel. Ondernemingen die daarvan willen afwijken en elektronisch willen werken moeten daarover een bedrijfscao sluiten. Volgens de regelgeving moet dat normaal een bedrijfscao zijn, maar de RSZ zegt nu ook een sector-cao over die elektronische modaliteit te aanvaarden.

Coronagaranties aanvullende pensioenen zes maanden meer

De coronamaatregelen die voor de aanvullende pensioenen van de coronawerklozen golden tot 30 september

2021 (mogelijkheid opt-out voor inrichters, mits behoud van overlijdensdekking; uitstelmogelijkheid betaling premies) werden opnieuw verlengd, tot 31 maart 2022. Dit voor die inrichters die er al gebruik van maakten, maar ook voor de inrichters die pas sinds 1 oktober 2021 met coronawerkloosheid werden geconfronteerd.

Steun aan bedrijven en zelfstandigen

Naar gewoonte wordt samen met de coronawerkloosheid voor de werknemers ook het overbruggingsrecht voor de zelfstandigen verlengd, tot 31 maart 2022. Daarnaast krijgen de evenementen- en cultuursector, de discotheken en binnenspeeltuinen hun patronale RSZ-bijdragen voor het 4^{de} kwartaal van 2021 kwijtgescholden. Dit zal via een "compensatiepremie" verrekend worden via de patronale bijdragen voor het 2^{de} kwartaal van 2022. Voor alle werkgevers wordt voor de patronale bijdragen van het 4^{de} kwartaal van 2021 ook de versoepelde mogelijkheid tot uitstel van betaling hernomen.

Vrijwillige vaccinatie maandje meer

Intussen blijft het debat woeden over de invoering van de verplichte vaccinatie. Te beginnen in de zorg. Het lokte al zwaar verzet uit. En leidde op 21 december opnieuw tot een verdeeld advies van de NAR. Maar de regering lijkt van plan ermee door te gaan. Al wordt almaar duidelijker dat de uitrol niet op 1 januari kan starten. Inmiddels is sprake van 1 februari 2022 als startdatum.

In zorg en onderwijs volk meer?

Veel ondernemingen en instellingen kampen vandaag met personeelstekorten, door de vele quarantaines en ziektes. Maar dat treft essentiële sec-

toren als de zorg en het onderwijs het zwaarst. Waardoor onvermijdelijk de vraag rijst naar extra maatregelen om de gaten te vullen.

Op 5 december zette de Kamer het licht op groen voor de verlenging van de extra vrijwillige overuren tot midden 2023, een onderdeel van het sociaal akkoord voor 2021-2022. Maar daar is de zorgsector weinig mee, want nauwelijks in gebruik.

De werkgevers in de zorg vroegen naar andere maatregelen. Waarna de NAR aan minister van Werk Dermagne vroeg hierover spoedoverleg te plegen met de sociale partners van de zorgsector. Dat kwam er op 9 december. De Vlaamse zorgsector wachtte hier echter niet op om – onder impuls van ACV-Puls – alvast hun vroegere akkoord over een goed omkaderde terbeschikkingstelling binnen de sector te verlengen, tot 30 juni 2022. Wat Dermagne nu zelf gaat voorleggen aan de sociale partners en de regering is nog onduidelijk. Krijgen we ook hier meer van hetzelfde, met het hernemen van vroegere maatregelen?

Via de Programmawet, nog in bespreking in het Parlement, zal al wel de verlenging van de inzet van gepensioneerden in de zorg (in de vaccinatiecentra) met behoud van pensioen geregeld worden, tot 30 juni 2022. Minister van Pensioenen Lalieux kondigde in de Kamer aan met een koninklijk besluit naar de regering te gaan voor een gelijkaardige regeling voor het onderwijs.

Langdurige COVID-19

In de loop van 2021 kwam er gaandeweg meer aandacht voor het probleem dat een deel van de COVID-19-patiënten bleef kampen met aanhoudende gezondheidsproblemen. Het leidde al in mei tot een resolutie van de Kamer



De inzet van gepensioneerden in de zorg (in de vaccinatiecentra), met behoud van pensioen, wordt verlengd tot 30 juni 2022.

met een vraag aan de regering om initiatief te nemen. In oktober volgde een eerste verkennend rapport van het federale Kenniscentrum voor Gezondheidszorg (KCE). En inmiddels zijn debatten lopende in de beheerscomités van het RIZIV (voor de zieke werknemers) en Fedris (voor de beroepszieken) en in Comité A (voor het overheids personeel). Wordt vervolgd.

Beroepsslachtoffers COVID-19 buiten zorg

In vorige Vakbeweging kondigden we aan dat er eindelijk ook een nieuwe regeling kwam voor beroepsslachtoffers van COVID-19-uitbraken buiten de zorg. Op 17 december haalde die eindelijk ook het Staatsblad, zodat vanaf dan officieel aanvragen kunnen gebeuren (voor de besmettingen in de periode van 18 mei 2020 tot 31 december 2021). Meer hierover op blz. 8-9.

| Chris Serroyen |



Er is een nieuwe regeling voor beroepsslachtoffers van COVID-19-uitbraken buiten de zorg.

Verruiming erkenning COVID-19 als beroepsziekte

Dankzij de inspanningen van de werknemersvertegenwoordigers in het beheerscomité van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) heeft de regering ermee ingestemd de erkenning van COVID-19 als beroepsziekte te verruimen. De wet is door het Parlement aangenomen en zal van kracht zijn voor infecties die plaatsvinden van 18 mei 2020 tot en met 31 december 2021. De regering kan de maatregel tot na deze datum verlengen.

Erkenning als beroepsziekte

Om als beroepsziekte te worden beschouwd, moet de ziekte door het werk zijn veroorzaakt. Het moet bewezen zijn dat het werk het risico op het oplopen van de ziekte verhoogt. Een erkenning als beroepsziekte zorgt voor: een vergoeding bij een overlijden, een vergoeding voor gedeeltelijke of volledige tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid en een bijkomende vergoeding voor de geregelde hulp.

Voor met COVID-19 verband houdende ziektes konden aanvankelijk alleen zorgverleners die positief testen die als beroepsziekte laten erkennen. Dit werd uitgebreid naar werknemers in de cruciale sectoren en essentiële diensten die in de periode van 18 maart tot 17 mei 2020 hebben gewerkt en in die periode besmet zijn geraakt. Na de tweede golf in het najaar van 2020 heeft de werknemersdelegatie bij het beheerscomité van Fedris verzocht om een verlenging van de erkenning van COVID-19 als beroepsziekte te voorzien. Na lange besprekingen is het

beheerscomité van Fedris het eens geworden over deze verlenging. De regering heeft deze overeenkomst tijdens de Raad van Ministers van 3 december bekrachtigd. COVID-19 zal dus worden opgenomen in het koninklijk besluit over de beroepsziekten, waarin alle erkende beroepsziekten worden opgesomd.

Voorwaarden voor erkenning

De erkenning van COVID-19 als beroepsziekte wordt als volgt gedefinieerd: elke ziekte veroorzaakt door

SARS-CoV-2 bij de werknemers die tijdens hun beroepsactiviteiten betrokken zijn geweest bij een opstoot (clusteruitbraak) van infecties in hun bedrijf. Een clusteruitbraak vereist vijf of meer bevestigde gevallen binnen eenzelfde werkruimte in een periode van 14 dagen. Het ontwerp van koninklijk besluit stipuleert nog dat 'de arbeidsomstandigheden de overdracht van het virus hebben vergemakkelijkt'. De vijf vereiste personen hoeven niet noodzakelijk collega's te zijn. Het kunnen bijvoorbeeld ook klanten of leveranciers zijn. Het ontwerp-KB geeft aan dat de uitbraak een einde neemt wanneer er geen aanwijzingen meer zijn voor een verdere overdracht van het virus in de betrokken groep mensen en ook wanneer de leden van de betrokken groep mensen uit het bedrijf zijn verwijderd (isolatie of quarantaine). Leden van de desbetreffende groep personen bij wie de ziekte wordt vastgesteld binnen 14 dagen na de aanvang van bovengenoemde quarantainemaatregel worden eveneens geacht aan het beroepsrisico van de ziekte te zijn blootgesteld. De erkenningsregeling zal gelden voor alle infecties die plaatsvinden van 17 mei 2020 tot en met 31 december 2021. De

regering kan de regeling tot die datum verlengen.

Verstrek zoveel mogelijk informatie

De tenuitvoerlegging van deze erkenning zal grotendeels afhangen van de gegevens die Fedris zal kunnen verzamelen bij de gefedereerde entiteiten die belast zijn met de opsporing en bij de preventiediensten. Zorg ervoor dat je als potentieel slachtoffer bij het indienen van je erkenningsaanvraag zoveel mogelijk informatie aan Fedris verstrekt (bijvoorbeeld of collega's zijn besmet, bijzonderheden over of er frequent contact is op de werkplek).

Het bereikte resultaat, waarover hard is onderhandeld tussen werkgevers en werknemers, is een compromis. Het biedt helaas geen oplossing voor de vele werknemers die in zeer kleine structuren werken (structuren met minder dan vijf personen) of die naar woningen van derden gaan. Het ACV drong er ook op aan dat de administratie van Fedris erop toeziet dat de begrippen en voorwaarden voor erkenning volkomen duidelijk zijn voor potentiële slachtoffers die hun zaak komen indienen, teneinde hun procedures zoveel mogelijk te vergemakkelijken.

Meer info:

- Over de procedure: www.fedris.be
- Om een aanvraag tot erkenning van een beroepsziekte in te dienen, moeten de formulieren 501 en 503 COVID-19 worden ingevuld. Je vindt de formulieren op www.fedris.be/nl/slachtoffer/beroepsziekten-privesector

| Youssef El Otmani |

Gemeenschapsdienst: inefficiënte symboolmaatregel met een hoog pest- en stigmatiserend gehalte

Het ACV is bijzonder onaangenaam verrast door het voorstel over verplichte gemeenschapsdienst voor 70.000 langdurig werklozen dat minister Crevits in de media lanceerde. “Deze maatregel is niet doorgesproken met de Vlaamse sociale partners, die wel heel goed de noden en problemen van langdurig werklozen kennen.”, zegt nationaal ACV-secretaris Ann Vermorgen namens het Vlaams ACV.

Ann Vermorgen: “Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt reeds lang dat gemeenschapsdienst langdurig werklozen niet aan een baan helpt. Bovendien dreigt ook verdringing van reguliere banen én vrijwilligerswerk. Gemeenschapsdienst is dus vooral een symboolmaatregel met een hoog pest- en stigmatiserend gehalte, zonder verder veel resultaat. Daar wordt niemand beter van.”

Drempels

“Over de drempels die langdurig werkzoekenden, vaak oudere werkzoekenden of werkzoekenden met een medische problematiek, ervaren in de zoektocht naar werk lezen we geen woord. Evenmin over werkgevers die ondanks de krapte deze groep systematisch niet aanwerven.”

Zones sans chômeurs

“Bijzonder jammer is ook dat de Vlaamse regering weigert te kijken naar voorstellen die wel positieve effecten zouden hebben zoals de ‘zones sans chômeurs’ (een initiatief dat we al eerder in Vakbeweging voorstelden). Deze aanpak, zoals die nu in Brussel voorligt, is in dit kader een veel betere maatregel. Werkzoekenden krijgen in dat systeem een echte baan in bijvoorbeeld de sociale economie met een echt contract, een echt loon én begeleiding aangeboden. Hiervoor wordt de werkloosheidsuitkering geactiveerd zodat de meerkost beperkt is. Dit is een echte win-win.”

Verder overleg nodig

“Het Vlaams ACV dringt aan op verder overleg om garanties in te bouwen, zodat deze gemeenschapsdienst wordt omgezet in een effectief competentieversterkend traject met begeleiding naar werk. En geen verplichte arbeid wordt om de tekorten van lokale besturen in te vullen.”

| Maarten Gerard |

Verenigingswerkers worden werknemers, min of meer

Het ziet er naar uit dan toch een streep wordt getrokken door het nepstatuut voor verenigingswerkers. Al wordt de pret aardig bedorven door eenzijdige ingrepen van de regering in het alternatief dat werd aangereikt door de Nationale Arbeidsraad (NAR) via art. 17 van het RSZ-besluit. Dat alternatief zou op 1 januari 2022 in de plaats moeten komen van het verenigingswerk.

Doorstart van de Bijkluswet

Onder de regering-Michel kwam de Bijkluswet tot stand, met drie luiken:

- een soort derde statuut, tussen vrijwilliger en werknemer in, voor wie bijklust in verenigingen;
- een regeling voor wie occasioneel bijklust voor burgers;
- een nieuwe regeling voor het bijklussen via erkende digitale platformen.

Voor elk van de drie stelsels was er uitsluiting van de sociale zekerheid en vrijstelling van belastingen. Maar tegelijk ook uitsluiting van de arbeidsbescherming voor de werknemers. Op vraag van de vakbonden werd die wet door het Grondwettelijk Hof vernietigd, vanaf 1 januari 2021, wegens discriminatie in vergelijking met werknemers.

Voor de digitale platformwerkers betekende dat het herstel van de oude fiscale regeling, met een belasting van slechts 10% (20% na aftrek van 50% forfaitaire onkosten), maar behoud van de uitsluiting uit de sociale zekerheid en de arbeidsbescherming. Tenzij we de rechtbank kunnen overtuigen dat het eigenlijk werknemers zijn. Uit het recente vonnis in de procedure tegen koeriersplatform Deliveroo blijkt dit niet simpel te zijn. Voor het occasionele bijklussen voor burgers kwam er geen alternatief. Die regeling verdween dus op 1 januari 2021. Bleef de vraag wat moest gebeuren met het verenigingswerk.

Alternatief à la artikel 17

De druk om met wat cosmetische operaties het verenigingswerk een door-

start te geven was groot. Terwijl de sociale partners via de NAR nog eens uitdrukkelijk stelden dat ze niet wilden weten van een “derde statuut”. Als alternatief reikten de sociale partners aan om die verenigingswerkers in te kantelen in de reeds bestaande regeling binnen de sociale zekerheid voor wie in beperkte mate bijklust in non-profitorganisaties of lokale besturen. Die regeling is gebaseerd op artikel 17 van het KB sociale zekerheid van 1969. Artikel 17 somt een beperkte reeks activiteiten op die – behalve voor arbeidsongevallen – worden uitgesloten van de sociale zekerheid: geen bijdragen en dus geen opbouw van sociale rechten, noch recht op jaarlijkse vakantie en vakantiegeld; zij het beperkt tot maximum 25 dagen per jaar. En waarbij 1 uur arbeidsduur wordt aangerekend als 1 werkdag. Als vakbond zien we liever niet zo’n uitzondering, maar het grote voordeel is dat wie in het kader van art. 17 werkt wel een gewone werknemer is. Behalve wat de jaarlijkse vakantie betreft is de gewone arbeidswetgeving op hen van

Met de nieuwe regelgeving wordt, behalve wat de jaarlijkse vakantie betreft, de gewone arbeidswetgeving van toepassing op verenigingswerkers.



toepassing. En – tenzij ze expliciet worden uitgesloten – zijn ook de cao's van de NAR, van de paritaire comités en van de verenigingen zelf van toepassing. Bovendien betalen ze de normale belastingen, net als de gewone werknemer.

Einde van een nieuw nepstatuut

Uiteindelijk werd in de nieuwe regering De Croo eind 2020 een compromis gevonden voor een nieuwe tijdelijke wet op het verenigingswerk, tot 31 december 2021. Wat dan een jaar de tijd gaf om in overleg met de sociale partners een alternatief te ontwerpen. In juli 2021 legde de NAR een gedetailleerd voorstel op tafel.

Om die inkanteling van het verenigingswerk mogelijk te maken, was in de NAR wel een compromis met de werkgevers nodig over een beperkte uitbreiding van de lijst van activiteiten enerzijds en een aanpassing van de 25-dagenregel, met een omzetting naar een urenregeling anderzijds. Dat bleef lang liggen op de regeringstafel. Die kwam dan eind november, op de valreep, met een draak van een regeringscompromis. Het goede nieuws: het derde statuut voor het verenigingswerk neemt met een jaar vertraging eindelijk een eind. Het slechte nieuws: onder druk van een aantal lobby's, de Vlaamse sportfederaties voorop, en de rechtse partijen, wijkt het op heel wat punten manifest af van het NAR-voorstel. Dit wordt nu in zeven haasten omgezet in wetten en KB's, omdat het op 1 januari 2022 in werking moet treden.

Nieuwe lijst artikel 17

Er komt een nieuwe lijst van toegelaten activiteiten, ruimer dan het oude artikel 17, maar beperkter dan in de wet op het verenigingswerk (*in cursief voegen we toe wat nieuw is in artikel 17*):



Er komt een nieuwe lijst van toegelaten activiteiten, ruimer dan het oude artikel 17, maar beperkter dan in de wet op het verenigingswerk.

- werk bij de overheden als verantwoordelijk leider, beheerder, huismeester, monitor of adjunct-monitor in de cyclussen voor vakantiesport tijdens de schoolvakanties, de vrije dagen of de gedeelten in het onderwijs, of als animator van socio-culturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dagen of dagdelen in het onderwijs;
- aanschouwelijke inleidende voordrachten of lezingen voor de overheden, die plaats hebben na 16.30 u. of tijdens de vrije dagen of dagdelen in het onderwijs;
- artistieke activiteiten van het organieke personeel voor de openbare omroep (VRT, RTBF en Belgischer Rundfunk);
- (uitsluitend) tijdens de schoolvakanties werken als beheerder, huismeester, monitor of bewaker in vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen georganiseerd door non-profitorganisaties en overheidsbesturen;
- buiten de werk- of schooluren of tijdens de schoolvakanties voor erkende organisaties voor socio-culturele vorming of sportinitiatie werken als animator, leider, monitor, *coördinator, sporttrainer, lesgever, coach of procesbegeleider*;
- als animator werken in het onderwijs voor socio-culturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dagen of dagdelen in het onderwijs;
- ondersteunende activiteiten bij sportmanifestaties, op de dag zelf;
- *niet-artistieke prestaties (als begeleiders, lesgever of procesbegeleider) voor erkende organisaties voor amateurkunsten. Noteer: voor artistieke prestaties bestaat al de zogenaamde kleine vergoedingsregeling;*
- *meewerken aan de organisatie van een sociaal-cultureel evenement, vanaf de 3^{de} dag voor tot de 3^{de} dag*

na het evenement, voor max. 32 uren, hier ook met uitsluiting van artistieke prestaties.

Van dagen naar uren

Daarbij wordt het maximum van 25 dagen per jaar voor organisaties omgezet naar een maximum van 300 uur per jaar. Nieuw is dat er voor die organisaties een maximum per kwartaal wordt toegevoegd: 100 uur in het 1^{ste}, 2^{de} en 4^{de} trimester, verhoogd tot 190 uur in de zomermaanden (3^{de} trimester). De sportsector heeft echter gelobbyd voor een verdere versoepeling, tegen het advies in van de NAR, met welwillend oor (zoals steeds) bij de politici: de urengrenzen worden voor de sector van de sportactiviteiten, met inbegrip van sportinitiatie, met de helft verhoogd: 450 uur per jaar; 150 uur in het 1^{ste}, 2^{de} en 4^{de} trimester; 285 uur in het 3^{de} trimester. Dat laatste maakt het maar eventjes mogelijk om in de zomermaanden bijna 2 maanden voltijds te werken, zonder enige sociale bijdrage.

De openbare omroep blijft uitgesloten van deze nieuwe uurregeling en behoudt de 25-dagen-regel, zonder een kwartaalgrens.

Voor het bijhouden van de uren wordt een app ontwikkeld (A17@work), naar het voorbeeld van de aangifte voor jobstudenten (student@work). Al wordt ons vanuit de RSZ meegedeeld dat die niet vroeger dan 1 maart operationeel kan zijn.

Overdrijvingen tegengaan

Er komen extra maatregelen om misbruik tegen te gaan:

- Wie een gewone tewerkstelling heeft, kan bij diezelfde werkgever het jaar nadien geen art. 17-werk aanvangen. Hetzelfde geldt wanneer men voor die organisatie als uitzendkracht werkt. Drie uitzonderingen: die voorwaarde wordt geschrapt als men op pensioen gaat; ze geldt ook niet voor wie tevoren als jobstudent werkte bij de werkgever; en ze

geldt evenmin voor de openbare omroep.

- Bij overschrijding van de maxima zullen alle uren (en dus niet enkel de bijkomende uren) onderworpen worden aan de normale bijdragen voor de sociale zekerheid en dus met de normale opbouw van sociale rechten.
- De cumul met tewerkstelling als jobstudent (aan verlaagde bijdragen) wordt beperkt: per jaar maximum 190 uur art. 17-tewerkstelling bovenop de tewerkstelling als jobstudent (die kan gaan tot 475 uur).

Werknemer, maar onvolkomen

Art. 17 heeft het grote voordeel dat men erkend wordt als gewone werknemer, behalve dan voor het recht op jaarlijkse vakantie en vakantiegeld. Met door de uitsluiting van de sociale zekerheid wel een probleem dat er een discriminatie is voor arbeiders. Want hoe voor hen 30 dagen gewaarborgd loon garanderen als het RIZIV niet kan

Het maximum van 25 dagen per jaar wordt omgezet naar een maximum van 300 uur per jaar. Voor sportactiviteiten wordt de urengrens opgetrokken naar 450 uur per jaar. Voor het bijhouden van de uren wordt een app ontwikkeld (A17@work).



tussenkomen? Met daarnaast voor vrouwen de discriminatie dat het RIZIV niet kan tussenkomen bij moederschapsrust. Of voor de andere partner dat er geen tussenkomst is van het RIZIV vanaf de 4^{de} dag geboorteverlof. Dat zijn bestaande problemen, die deels aanvechtbaar zijn voor de rechtbanken. Omdat Europa het recht op jaarlijkse vakantie garandeert, met minstens enkelvoudig vakantiegeld. Omdat arbeiders bij ziekte dan gediscrimineerd worden vergeleken bij bedienden. En omdat het discriminatie is van vrouwen als er geen inkomensdekking is bij moederschapsrust. Het was niet mogelijk daarover een vergelijk te vinden in de NAR. In de NAR was wel een akkoord om voor de rest wel alle arbeidsrechten, met inbegrip van de toepassing van alle cao's te garanderen. Dat zou een enorme vooruitgang zijn in vergelijking met het nepstatuut van het verenigingswerk, met zijn uitsluiting uit het arbeidsrecht en de cao-wet. Het samenspel van het platte gelobby van de Vlaamse sportfederaties en de weerspanning van de rechtse partijen maakte wel dat er een reeks bijkomende afwijkingen op de arbeidsbescherming, inclusief de sector-cao's komen. Die afwijkingen gelden wel niet voor de openbare omroep.

Ingrepen:

- Voor contracten voor onbepaalde duur gelden niet meer de gewone opzegtermijnen, maar slechts 1 maand bij een anciënniteit vanaf 6 maanden, herleid tot 2 weken in de 6 maanden voordien. Een cao van de sector of de NAR kan dat wel herstellen, maar daar moet je de werkgevers dan wel in meehebben;
- Er is geen recht meer op gewaarborgd loon bij ziekte, niet voor arbeiders en niet voor bedienden. Dat is natuurlijk ook een manier om de bovenvermelde discriminatie van arbeiders op te lossen. Daarmee

wordt trouwens ook ingebroken in de cao's gewaarborgd loon (nr. 12bis en nr. 13bis) van de NAR. Een cao van de sector of de NAR kan dat wel herstellen. Opnieuw: als de werkgevers meewillen.

- De cao's omtrent de premies voor avond-, nacht- of zondagwerk zijn niet meer van toepassing, evenmin als de cao nachtarbeid (nr. 49) van de NAR;
- het recht op opleiding voorzien in de Wet WWW wordt geschrapt;
- de sectorale of ondernemings-cao's inzake het recht op opleiding zijn niet meer van toepassing (kennelijk is het de bedoeling de cao's in uitvoering van de wet WWW uit te sluiten, maar de bepaling betreft wel alle cao-afspraken over het recht op opleiding);
- voor de art. 17-werknemers moeten geen sociale documenten meer worden bijgehouden op basis van KB nr. 5.

Fiscaal paradijs

Het voorstel van de NAR ging uit van de onderwerping van het art. 17-werk aan het normale belastingregime. Ook dat wordt nu onderuit gehaald: het tarief voor het verenigingswerk (dat we ook kennen voor de erkende digitale platformen) wordt nu ook overgezet op art. 17: slechts 10% belasting (tarief van 20% na 50% aftrek forfaitaire beroepskosten). Naar verluidt zou de jaargrens van 6.390 euro (inkomensjaar 2021), platformwerk en verenigingswerk samen, daarop wel toegepast blijven.

Geen sancties voor overmatig aantal arbeidsongevallen

Werkgevers die uitschieter zijn wat betreft het aantal en de ernst van de arbeidsongevallen ("zgn. verzawaard risico"), met uitsluiting van het woonwerkverkeer, moeten normaal een

extra bijdrage betalen aan de preventiedienst. Arbeidsongevallen overkomen aan art. 17-werknemers (incl. deze van de openbare omroep) gaan voortaan ook worden uitgesloten. Als signaal inzake de zorg voor preventie en bescherming van die werknemers kan dat tellen ...

Tot slot

Dat we eindelijk een streep kunnen trekken door het nepstatuut van het verenigingswerk is ongetwijfeld een goeie zaak. Omdat het "derde statuut" weg is. Maar de ingrepen in het NAR-compromis geven een wrange nasmaak. Omdat het discriminatoir is. Omdat het een stap achteruit is voor het statuut van art. 17-werkers. Tot zelfs ingrepen in de lopende individuele overeenkomsten. Minstens even erg zijn de ingrepen in de cao's van de sector en zelfs van de NAR. Erger: ingrepen in de vrijheid om cao's af te sluiten. Want sociale partners kunnen zelfs geen cao's meer afsluiten over premies voor avond-, nacht- en zondagsprestaties of over het recht op opleiding, in strijd met het mensenrecht op collectief onderhandelen. En dat bovenop de problemen die er zo zal waren met art. 17 inzake jaarlijkse vakantie, gewaarborgd loon, moederschapsrust en geboorteverlof (zie hoger).

De regering wilde alle teksten rond hebben tegen eind dit jaar, voor inwerkingtreding op 1 januari 2022. Maar op 22 december, toen deze Vakbeweging naar de drukker ging, had het Parlement nog geen tekst te zien gekregen. We zien de bui al hangen.

| Chris Serroyen |

Sociale uitkeringen opnieuw omhoog vanaf 1 januari 2022

Door de aanhoudend hoge inflatie wordt de spilindex opnieuw overschreden, waardoor de sociale uitkeringen op 1 januari 2022 via de gewone indexering met 2% stijgen, vrij snel dus na de vorige indexering op 1 september 2021. Daarbovenop bekwamen we als ACV opnieuw belangrijke verbeteringen. Deels door de tweede stap van het vierjarenplan van de federale regering om de minimumuitkeringen te verhogen en de pensioenplafonds op te trekken. Deels in het kader van de nieuwe ronde welvaartsvastheid voor 2021-2022. Deels als onderdeel van de begrotingsmaatregelen voor 2022.

Tweede fase van de pensioenverhogingen

Na een verhoging met 2% in juli in het kader van de welvaartsvastheid, worden de minimumpensioenen nu opnieuw met 2,65% verhoogd. Dit is de tweede van vier fasen van een geleidelijke verhoging telkens op 1 januari van 2021 tot 2024.

In het kader van datzelfde vierjarenplan worden ook de berekeningsplafonds voor de nieuwe pensioenen vier keer verhoogd. Als tweede stap komt er nu 2,38% bij op 1 januari 2022. Bovenop komt ook nog eens de verhoging vanuit de welvaartsenveloppe: plus 1,1% op 1 januari 2022. Samen dus 3,5%.

Op 1 januari 2022 komt er ook een verhoging van 2% voor het minimumrecht per loopbaanjaar en voor het plafond van het minimumjaarrecht in het kader van de welvaartsvastheid. Oudere pensioenen boven het minimum die in 2017 zijn ingegaan, worden ook met 2% verhoogd.

Een bodem onder de overgangsuitkering

Op voorstel van het ACV besliste de Kamer op 21 december ook om een minimum in te voeren voor de overgangsuitkering van jongere weduwen en weduwnaars, gelijk aan het minimum voor het overlevingspensioen. Dat zal door de Federale Pensioendienst met terugwerkende kracht worden toegepast op de uitkeringen vanaf 1 oktober 2021.

Bijstandsuitkeringen plus 2,58%

In het kader van het vierjarenplan van de regering voor de sociale minima komt er bij alle bijstandsuitkeringen (leefloon, tegemoetkoming personen met een handicap en IGO voor bejaarden) op 1 januari 2022 2,58% bij, bovenop indexering en welvaartsvastheid.

Verbeteringen voor zieken en invaliden

In het kader van het vierjarenplan voor de verhoging van de minima gaan de minima voor onregelmatige werknemers in ziekte of invaliditeit opnieuw omhoog met 2,58% op 1 januari 2022, dit ingevolge de wettelijke koppeling van dat minimum aan het leefloon (zie hoger).

Zowel voor regelmatige als onregelmatige werknemers komt er vanaf 1 januari 2022 al vanaf de 5^{de} maand ziekte een minimumuitkering. In 2021 bestond die nog niet voor wie nog geen 5 maanden ziek was.

De berekeningsplafonds voor zieken en invaliden stijgen voor nieuwe gevallen op 1 januari 2022 met 1,1%. Invaliditeitsuitkeringen boven het minimum die in 2017 zijn ingegaan, worden op 1 januari 2022 met 2% geherwaardeerd.

Voor arbeidsongevallen en beroepsziekten stijgt het berekeningsplafond voor nieuwe gevallen eveneens met 1,1%.

1,125% verhoging van de werkloosheidsuitkeringen

De federale regering besliste de minimumuitkeringen voor volledige werkloosheid tijdens de legislatuur in vier stappen te verhogen, bovenop de automatische indexering en de verbeteringen in het kader van de welvaartsvastheid. Dit geldt zowel voor werkloosheids-, inschakelings- als beschermingsuitkeringen. Wat de inschakelingsuitkeringen voor alleenstaanden betreft, is er zelfs een stijging met 2,58%, door de koppeling aan het leefloon (zie hoger).

Gerechtigden op een uitkering bij werkloosheid (werkloosheids-, inschakelings- en beschermingsuitkering) zullen vanaf 1 januari 2022 recht hebben op dezelfde belastingvermindering als gerechtigden op een pensioen- of een ziekte- of invaliditeitsuitkering.

Hogere fiscale aftrek kosten kinderopvang

De maximale fiscale aftrekbaarheid van de kosten voor kinderopvang wordt per oppasdag en per kind opgetrokken van 13,70 euro voor het inkomenstjaar 2021 tot 14 euro, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021.

Toeslagen SWT en nachtarbeid beetje beter

In de Nationale Arbeidsraad werd afgesproken om vanaf 1 januari 2022 voor SWT'ers de toeslag van de werkgever of het sectorfonds bovenop de werkloosheidsuitkering te verhogen met 0,26% bovenop de indexering. Die 0,26% wordt ook toegepast voor de premies nachtarbeid die de NAR minimum oplegt.

| Chris Serroyen & PVL |



Onderhandelen over
groene mobiliteit
in je onderneming





© Shutterstock

© Guy Puttemans

© Daniël Rys

Vergroening van de mobiliteit

Het federale parlement keurde op 10 november 2021 de wet 'fiscale en sociale vergroening van de mobiliteit' goed. De wet treedt in werking op 1 januari 2022. De wet heeft verstrekkende gevolgen voor de bijna 700.000 werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen. Zo verandert er vanaf 1 januari 2022 een en ander op het vlak van het mobiliteitsbudget. Elektrische laadpalen worden fiscaal aftrekbaar voor werknemers en bedrijven. En vanaf 2026 zullen alleen nog elektrische wagens fiscaal aftrekbaar zijn. We geven in dit dossiertje graag enkele tips mee voor wanneer het mobiliteitsbudget en de elektrische bedrijfswagens aan bod komen in het sociaal overleg in je onderneming. Ter inspiratie gingen we luisteren hoe ACV-militanten bij Elia en Audi het overleg over het verduurzamen van het woon-werkverkeer in hun onderneming aanpakken.

In juni 2021 kwam de federale regering op de proppen met een wetsontwerp over sociale en fiscale vergroening van de mobiliteit. In Vakbeweging nr. 947 – online te consulteren via www.acv-militanten.be – hadden we het uitgebreid over dat wetsontwerp over de vergroening van de bedrijfswagens. In dat artikel lichtten we de drie belangrijke pijlers in het wetsontwerp uitvoerig toe: de nieuwe

emissieregels voor bedrijfswagens, de belastingvermindering voor laadpalen en de verruiming van het mobiliteitsbudget. De voorstellen die er in juni al waren rond de nieuwe emissieregels en de laadpalen zijn gebleven wat ze waren en in de wet opgenomen. Die gaan we hier niet herhalen. Aan de verruiming van het mobiliteitsbudget is wel nog een en ander veranderd. Daar gaan we hier verder op in.

colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanlooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Redactie van dit dossier: Fien Vandamme,

Koen Repiels en Sandra Vercammen

Eindredactie: Patrick Van Looveren

Foto cover: Guy Puttemans

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Drie kantelmomenten

- 1 januari 2022: de keuzemogelijkheden binnen het mobiliteitsbudget worden vanaf die datum verruimd.
- 1 juli 2023: bedrijfswagens met een verbrandingsmotor die vanaf die datum worden aangeschaft zullen trapsgewijs duurder worden voor werknemers en werkgevers.
- 1 januari 2026: het fiscale voordeel voor bedrijfswagens op benzine en diesel vervalt.



© Shutterstock

Ongeveer 22% van alle auto's in ons land zijn bedrijfswagens. De nieuwe wet zet in op een elektrificatie van het wagenpark en verruimt de mogelijkheden van het mobiliteitsbudget.

Op termijn enkel nog elektrische bedrijfswagens

Ongeveer 22% van alle auto's in ons land zijn bedrijfswagens. Bij de nieuw aangekochte auto's gaat het zelfs om de helft. Bedrijfswagens worden dan ook vaker vernieuwd. Om de CO₂-uitstoot van het wagenpark naar beneden te halen, werd beslist dat vanaf 2026 enkel nog bedrijfswagens die geen broeikasgassen uitstoten, zoals elektrische wagens, fiscaal aftrekbaar zijn.

Potentieel van mobiliteitsbudget onderbenut

Werkgevers kunnen ook beslissen om hun werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen als alternatief een mobiliteitsbudget aan te bieden, dat ze kunnen aanwenden voor andere vervoersmogelijkheden. Die mogelijkheid bestond al sinds maart 2019, maar slechts 1000 van de 700.000 werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen maakten er tot nu toe gebruik van. Nochtans zit er wel de gelijk potentieel in het instrument. Een onderzoek van de VUB wijst uit dat 25% van de werknemers met recht op een bedrijfswagen een overstap naar een mobiliteitsbudget met of zonder bedrijfswagen overweegt. Omdat zij auto-loos door het leven willen, al dicht bij hun werk wonen, over voldoende alternatieven beschikken, reeds meerdere bedrijfswagens ter beschikking hebben in hun gezin, ...

Bestedingsmogelijkheden mobiliteitsbudget uitgebreid

Om het mobiliteitsbudget aantrekkelijker te maken, komen er meer keuzemogelijkheden voor de besteding ervan. Zo kan je het mobiliteitsbudget vanaf 1 januari 2022 (in Pijler 2 – zie verder) ook aanwenden voor:

- fietsleningen, stallingkosten en kosten voor niet-verplichte uitrusting die de veiligheid en zichtbaarheid verhogen bij zachte mobiliteit;
- elektrische steps;
- abonnementen voor het openbaar vervoer van inwonende gezinsleden;
- parkeerkosten die gepaard gaan met het gebruik van het openbaar vervoer;
- een forfaitaire voetgangerspremie van 0,24 euro/km voor de verplaatsing tussen thuis en het werk;
- huisvestingskosten. Werknemers konden huisvestingskosten (intresten hypotheek- of huurlasten) al inbrengen als zij binnen een straal van 5 km van hun werkplek woonden. Deze actieradius wordt uitgebreid tot 10 km. Ook kapitaalaflossingen van hypothecaire leningen tellen voortaan mee.

Let wel: werkgevers zijn niet verplicht om alle keuzemogelijkheden aan te bieden. Werkgevers zijn sowieso niet verplicht om hun werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen de keuze voor een mobiliteitsbudget

te geven! Overtuig in eerste instantie je werkgever om te voorzien in de mogelijkheid van een mobiliteitsbudget en als een mobiliteitsbudget wordt aangeboden probeer te voorzien in zo ruim mogelijke keuzemogelijkheden.

Drie pijlers van het mobiliteitsbudget

Wanneer een werkgever beslist om een mobiliteitsbudget in te voeren in zijn onderneming, kunnen werknemers hun bedrijfswagen of hun recht op een bedrijfswagen inruilen voor een mobiliteitsbudget. Dat budget kunnen de werknemers vrij besteden in 3 pijlers, rekening houdende met de bestedingsmogelijkheden aangeboden door de werkgever.

• Pijler 1: milieuvriendelijke bedrijfswagen

Binnen deze pijler kan de werknemer kiezen voor een elektrische wagen of een wagen met een maximale CO₂-uitstoot van 95 gr/km. Vanaf januari 2026 kan het binnen deze pijler enkel nog gaan om een wagen zonder CO₂-uitstoot. Het budget dat na een eventuele besteding in pijler 1 overblijft kan de werknemer besteden in pijler 2 en/of 3.

• Pijler 2: duurzame vervoermiddelen en huisvestingskosten

De werknemer kan het mobiliteitsbudget dat hij ter beschikking krijgt besteden aan 'duurzame

Het mobiliteitsbudget kon je als werknemer al gebruiken om je kosten van het openbaar vervoer mee te dekken. Nu kan je er ook abonnementen van inwonende gezinsleden mee betalen.

vervoersmiddelen'. Het gaat dan om zachte mobiliteit (aankoop, huur, leasing, onderhoud en verplichte uitrusting), openbaar vervoer (abonnementen en vervoersbewijzen), georganiseerd gemeenschappelijk vervoer (niet enkel wat door de werkgever wordt georganiseerd), deeloplossingen (carpooling, autodelen, taxivervoer, huur auto), huisvestingskosten voor wie dicht bij het werk woont. De nieuwe wet heeft de keuzemogelijkheden waarvoor je het mobiliteitsbudget kan aanwenden uitgebreid (zie hiervoor). Vanaf 2026 moeten alle voertuigen die in de tweede pijler worden gebruikt 'nul emissie'-voertuigen zijn.

- **Pijler 3: geld**

Als het mobiliteitsbudget nog niet volledig besteed is in pijlers 1 en/of 2, kan de werknemer het resterende bedrag in geld ontvangen. Van dat bedrag wordt wel een bijzondere werknemersbijdrage van 38,07% voor de sociale zekerheid afgehouden. Dit saldo wordt één keer per jaar uitbetaald.

Een vork tegen misbruik

De sociale partners werden in juni 2021 om advies gevraagd over de antimisbruikbepalingen die best worden voorzien. In september 2021 publiceerden de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven hierover hun advies (2021-09-28-NL-MIXT.pdf (cnt-nar.be)).

De NAR en CRB bevelen in hun advies aan om een vork te voorzien die de laagte en de hoogte van het mobiliteitsbudget begrenst. Het mobiliteitsbudget mag op jaarbasis nooit lager zijn dan 3000 euro en niet hoger dan 16.000 euro. Deze grenzen komen overeen met de totale brutokost voor de financiering en het

onderhoud van een kleine tot grote bedrijfswagen. De regering volgde dit advies en voerde er nog één misbruikbepaling aan toe: het mobiliteitsbudget mag ook nooit hoger zijn dan één vijfde van het brutoloon. Zo blijft de omvang van het mobiliteitsbudget in verhouding met de omvang van het brutoloon.

Soepelere toegang tot mobiliteitsbudget

Een tweede aanbeveling van de sociale partners die werd gevolgd betreft de afschaffing van de wachtperiodes. Dit moet zorgen voor een soepelere en meer directe toegang tot het mobiliteitsbudget. In de regeling die tot nu van toepassing was, bestond er een soort sperperiode. Het kwam erop neer dat de werknemer zijn bedrijfswagen slechts kon inruilen voor een mobiliteitsbudget als hij/zij op het moment van de aanvraag al minstens 12 maanden beschikte over (het recht op) een bedrijfswagen. Die sperperiode wordt nu zonder meer geschrapt op 1 januari 2022. Zodat een absurde situatie eindigt dat men eerst moest rijden met een wagen vooraleer men kon instappen in het meer duurzame alternatief.

Mobiliteitsbudget blijft vrijwillig

We hadden in de wet graag een verplichting zien ingeschreven dat als een bedrijfswagen wordt aangeboden aan een werknemer dat die als alternatief ook een mobiliteitsbudget krijgt aangereikt. Dat zou een effectieve en eenvoudige manier zijn om het gebruik van het mobiliteitsbudget te stimuleren en bedrijfswagens te verminderen. Maar het vrijwillige karakter voor werkgevers blijft behouden. Dat is een gemiste kans.



Werkgevers mogen, maar zijn niet verplicht om een mobiliteitsbudget aan te bieden aan werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen. En een werknemer die recht heeft op een bedrijfswagen kan niet gedwongen worden om over te stappen naar een mobiliteitsbudget.

Sociaal overleg

Op interprofessioneel niveau zijn tussen sociale partners nog geen afspraken gemaakt over het mobiliteitsbudget. Het interprofessioneel akkoord van 2019 beveelt wel aan om het gebruik ervan te stimuleren. De nieuwe wet bevat meer mogelijkheden voor sociaal overleg over het mobiliteitsbudget en duurzame mobiliteit in bedrijven en sectoren. Een interessante oriëntatie voor sectoren is het verplicht aanbieden van het mobiliteitsbudget aan werknemers met recht op een wagen.

In bedrijven is het interessant om de nieuwe emissieregels voor bedrijfswagen en het mobiliteitsbudget te agenderen in de overlegorganen. Met de bedoeling om naast klassieke wagens met verbrandingsmotor ook zuiver elektrische bedrijfswagens en dienstwagens te voorzien in een groener wagenreglement (car policy). De nieuwe wet zal sowieso aanpassingen van het wagenreglement vergen en dit opent syndicale mogelijkheden.

Meer info? [Mobiliteitsbudget.be](https://www.mobiliteitsbudget.be)

| Koen Repriels & Fien Vandamme |



Elektrische steps zijn nu ook opgenomen als bestedingsmogelijkheid in het mobiliteitsbudget.

Een goede zaak, maar ...

Het ACV vindt het een goede zaak dat de vergroening van het personenvervoer er komt om de congestie, vervuiling en CO₂-uitstoot van het personenvervoer over de weg terug te dringen. Het akkoord roept de bedrijfswagens echter geen halt toe. Aan het fiscaal voordeel van een bedrijfswagen voor werkgevers en werknemers wordt niet geraakt, op voorwaarde weliswaar dat de bedrijfswagen emissievrij is vanaf 1 januari 2026. Het valt dan ook nog af te wachten of de nieuwe wet een impact zal hebben op het aantal bedrijfswagens en dus de drukte op de wegen. De grote kloof tussen enerzijds werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen (ook voor privéverplaatsingen) en/of een mobiliteitsbudget en anderzijds werknemers die zelf opdraaien voor hun pendelkosten blijft overeind.



Karel De Laet, Elia

“Jongere werknemers hebben minder interesse in een bedrijfswagen”

Karel De Laet is kaderlid bij Elia, het bedrijf dat het Belgische transmissienet voor elektriciteit beheert. Hij is syndicaal heel betrokken. In 2012 stelde hij zich voor het eerst kandidaat op de ACV-lijst voor de sociale verkiezingen. Sinds 2016 zetelt hij zowel in het Comité PB, de ondernemingsraad (als secretaris) als in de Europese ondernemingsraad, én is hij vakbondsafgevaardigde voor de kaderleden van Elia. “De vergroening van de mobiliteit is een belangrijk aandachtspunt in het sociaal overleg bij Elia”, zegt Karel.

Karel: “We hebben er een jaar over onderhandeld in het sociaal overleg. Vroeger werd in onze ‘car policy’ bepaald hoeveel een werknemer kon uitgeven aan een bedrijfswagen aan de hand van een leasebudget. Als je wagens met of zonder verbrandingsmotor vergelijkt op basis van het leasebudget, dan zijn benzine- of dieselwagens goedkoper dan volledig elektrische wagens. Weinig kaderleden stapten dan ook over naar een elektrische bedrijfswagen. Voor het voorziene leasebudget kon je geen elektrische bedrijfswagen nemen die qua uitrusting gelijkwaardig was aan

de bedrijfswagens met een verbrandingsmotor. Maar door de leasebudgetten in onze car policy om te zetten naar TCO-budgetten (TCO staat voor Total Cost of Ownership) werd het een ander verhaal.”

Kan je wat meer vertellen over die ‘Total Cost of Ownership’?

Karel: “Bij een TCO-systeem worden niet enkel de aankoop- of leasekosten, maar alle kosten in rekening gebracht, dus ook taksen, verbruik, onderhoud, bandenwissel, verzekering, ... Als je alles in rekening brengt zijn elektrische wagens die qua uit-

rusting gelijkwaardig zijn aan bedrijfswagens met een verbrandingsmotor niet echt duurder, vaak zelfs goedkoper. Sinds 1 januari 2021 werken we volgens dit nieuwe systeem. Ieder jaar zullen we de omzetting van de TCO-budgetten herbekijken.”

Wat is het resultaat van deze nieuwe car policy na (bijna) een jaar?

Karel: “Op dit moment kiest de meerderheid van mijn collega’s nog voor een plug-in-hybride-wagen. Ze vrezen dat volledig elektrische wagens een te beperkte autonomie hebben om lange afstanden af te leggen en dat ze dus moeilijkheden zullen ondervinden op reis. Daarnaast zijn er ook heel wat collega’s die in een appartement of een huurwoning wonen en dus een laadprobleem hebben. Ze hebben niet de mogelijkheid om zomaar een laadpaal te plaatsen. Daarbij komt dat er (voorlopig) niet overal voldoende publieke



© Shutterstock

De nog te beperkte autonomie en laadproblemen weerhouden voorlopig een meerderheid van de werknemers bij Elia ervan om te kiezen voor een volledig elektrische wagen.

laadpalen zijn. Dit schrikt mensen momenteel af om voor een volledig elektrische wagen te kiezen, maar dit hoeft niet altijd zo te zijn.”

Wat komt nog aan bod in het sociaal overleg over mobiliteit?

Karel: “Ook de vergroening van de technische voertuigen ligt voor, maar dat ligt moeilijker. Wat personenwagens betreft is er al een groot aanbod aan elektrische voertuigen, maar voor technische voertuigen is dit voorlopig minder. Die realiteit bemoeilijkt de plannen natuurlijk. Daarnaast hebben we ook gewerkt rond een mobiliteitsbudget voor de kaderleden.”

Wat zijn de mogelijkheden binnen het mobiliteitsbudget en hoe wordt het geëvalueerd?

Karel: “Het is pas sinds november mogelijk om te kiezen voor een mobiliteitsbudget, dus een evaluatie is nog wat voorbarig. Voorlopig zul-

len we enkel optie 2 en 3 aanbieden (zie blz. 3-4). Een heleboel – vooral jongere – werknemers tonen geen interesse in een bedrijfswagen. Zij wonen bijvoorbeeld in een stad en doen hun verplaatsingen te voet, met de fiets of met het openbaar vervoer. Een bedrijfswagen zou voor hen een nodeloze kost betekenen. Ze zouden hiervoor loon inleveren (voordeel in natura), terwijl ze er geen of amper gebruik van zouden maken. Het is vooral voor deze groep dat in een eerste fase het mobiliteitsbudget (pijler 2 en 3) wordt opgestart. Ze ruilen hun bedrijfswagen in voor een vorm van groene mobiliteit: ze gaan te voet, nemen de fiets of het openbaar vervoer, huren of kopen een woning dicht bij het werk, ... De eerste optie (een kleinere wagen met een lage CO₂-uitstoot) bleek toch wat complexer, maar het is wel degelijk de bedoeling om deze optie – mobiliteitsbudget met wagen – op termijn mee op te nemen in ons aanbod.”

Dit is allemaal relatief nieuwe materie. Vond je voldoende informatie om met vertrouwen aan het overleg te beginnen?

Karel: “Dit zijn zaken die ik me eerst heb moeten eigen maken alvorens ik zelfzeker hierover discussies kon



“Als je alle kosten in rekening brengt zijn elektrische wagens niet duurder dan wagens met een verbrandingsmotor.”

Karel De Laet

aanvatten. Voor de vergroening van onze car policy heb ik als vakbondsafgevaardigde veel onderzoekwerk gedaan rond de leasekost en de TCO-berekening. Daarnaast keek ik naar de bestaande initiatieven in bedrijven in onze sector en in andere sectoren. Op de website van de FOD Mobiliteit en Vervoer en op de website mobiliteitsbudget.be vind je ook heel wat info over de wetgeving die van toepassing is. Daarnaast abonneerde ik me op een HR-tijdschrift dat heel specifieke info geeft over onder meer het mobiliteitsbudget. Zoals bij alle dossiers is het belangrijk om goed voorbereid naar de vergaderingen te gaan. Zo laat je je niks wijsmaken. Onze leasevloot wordt deels opengesteld voor privégebruik. Dat maakt dat de werkgever de car policy nooit eenzijdig mag aanpassen, maar hierover altijd eerst in overleg zal moeten gaan met de werknemers. Velen weten dit niet, waardoor werkgevers in die bedrijven een nieuwe leasepolicy kunnen initiëren zonder dat hierover gesproken werd.”

Welke tips kan je meegeven aan militanten die voor soortgelijk overleg staan?

Karel: “Laat je niet opjagen, dit soort onderhandelingen vraagt tijd. Werk een plan uit over verschillende jaren en voorzie een afbouw van het vorige plan. Zo is iedereen goed voorbereid en geïnformeerd. Bij de start van de nieuwe car policy zullen er immers zeker nog problemen opduiken (problemen met laadpalen, het aanvaarden van de nieuwe regeling door collega's, etc.). Onderzoek grondig de regelgeving rond bedrijfswagens en het mobiliteitsbudget. Ga na hoe een leasebudget en TCO-budget worden berekend.”

| Fien Vandamme |



Duurzaam woon-werkverkeer bij autobouwer Audi

De site van Audi Brussels in Vorst ligt ingesloten tussen de stad en de spoorweg. Veel uitbreidingsmogelijkheden zijn er dan ook niet, en al zeker niet voor parkeerplaatsen. Maar die beperkte parkeercapaciteit is niet de enige reden waarom de vakbonden bij Audi – die een werkgroep mobiliteit opzetten – zich engageren voor duurzaam woon-werkverkeer. Ronny Liedts, hoofdafgevaardigde ACV Puls: “We willen niet alleen de vakbond zijn met het groene logo, maar ook de vakbond die volop kiest voor duurzaamheid.” Daar treden zijn collega’s Patrick Van Orbeek, hoofdafgevaardigde CNE en Dirk Everaert, kaderafgevaardigde hem volmondig in bij. “We proberen onze collega’s te overtuigen om te kiezen voor ‘groene’ verplaatsingswijzen, zoals de fiets, het openbaar vervoer, bedrijfsbussen, carpoolen, ...”



Pendelbus

Ronny: “Ons bedrijf zet al 40 jaar in op pendelbussen. Die rijden vanuit verschillende uithoeken van het land van en naar Brussel. Helaas zien we dat steeds minder jongeren hiervan gebruik maken. Zij verkiezen om zelf met de wagen te komen. Nieuwe trajecten die we opzetten, vanuit Antwerpen en ook vanuit het centrum van Brussel, zijn opgedoekt omdat er te weinig interesse voor was.”

Parking

Ronny: “Een half jaar geleden hebben we een nieuw parkeerreglement uitgewerkt. Foutparkeerders (die bijvoorbeeld onrecht parkeren op een gehandicaptenplaats of op een plaats voor elektrische wagens) worden na vijf overtredingen een tijd geweerd uit de parking. Over dat nieuwe parkeerreglement werd hevig gedebatteerd. Carpoolers hebben een gereserveerde plaats, waardoor er minder parkeerplaatsen zijn voor wie solo met de wagen komt. En de parkeerplaatsen voor carpoolers liggen ook veel dicht bij het bedrijf. Op die manier zend je een duidelijk (groen) signaal uit dat je autodelen wil stimuleren. Op de parking voorzagen we ook een 20-tal laadpalen voor privé-gebruik (uiteraard wel betalend). De insteek hiervoor was om hybride of elektrisch rijden te promoten.”

Carpoolen

Ronny: “Autodelen coördineren we syndicaal mee. We werken samen met Taxi-stop, een centrale gegevensbank. Daar kunnen mensen ingeven welke dagen ze willen carpoolen. Op basis daarvan krijgen ze op het einde van het jaar een fiscaal attest van het aantal dagen waarop ze carpoolen.

“We hebben meer dan 200 carpoolteams” Ronny Liedts

Dat systeem werkt erg goed. Op dit moment hebben we weet van meer dan 200 carpoolteams. Die groepen bestaan uit 2 tot 4 personen.”

Dirk: “Door corona is carpoolen op dit moment wel niet evident.”

Verplaatsingskosten voor fiets, wagen en openbaar vervoer

Ronny: “Woon-werkverplaatsingen worden 100% terugbetaald voor zowel arbeiders als bedienden. Zo ontvangen we de maximaal vrijgestelde fietsvergoeding per kilometer, en worden ook onze verplaatsingen met het openbaar vervoer terugbetaald. Autoritten worden volgens de huidige treintarieven gecompenseerd. Daarnaast hang je niet vast aan één vervoersmiddel. Je kan er bijvoorbeeld voor kiezen om 10 dagen met

de fiets naar het werk te rijden en 10 dagen de trein te nemen. In dat geval krijg je een half maandabonnement van de NMBS uitbetaald en 10 dagen fietsvergoeding. Via de werkgroep mobiliteit proberen we ook een derdebetalersregeling uit te werken voor mensen die met het openbaar vervoer naar het werk komen. Wat het bedrijf daarmee wint zou dan opnieuw worden geïnvesteerd in mobiliteit. Daarnaast proberen we nog een andere frustratie op te lossen. Zo is het voor mensen die dicht bij het werk wonen voordeliger om met het openbaar vervoer te komen dan met de fiets. Dat zouden we graag anders zien.”

(Elektrische) bedrijfswagens voor leidinggevend en management

Dirk: “Bedrijfswagens worden binnen ons bedrijf enkel ter beschikking gesteld aan leidinggevend en het management. Het gaat om maximum 70 wagens, waarvan ongeveer de helft op dit moment elektrisch is. We zijn een CO₂-neutraal bedrijf. Het manage-



Op de parking van Audi Brussels werden een 20-tal laadpalen voor elektrische wagens voorzien.

© Guy Puttemans



© Guy Puttemans

Carpoolers hebben een gereserveerde plaats die dichterbij het bedrijf ligt.

ment en de leidinggevendenden worden dan ook geduwd in de richting van een elektrische wagen. Daar gingen wel heel wat discussies aan vooraf, omdat de budgettering, het voordeel alle aard, volledig anders opgebouwd wordt. De maximale looptijd van een salariswagen is 18 maanden of 40.000 km. Reden hiervoor is de restwaarde van de wagens. Bij de tweedehandsverkoop van deze bedrijfswagens wordt steeds voorrang gegeven aan het eigen personeel dat zich hiervoor kan inschrijven en via een interne app steeds de laatst beschikbare wagens kan consulteren.

Leasewagens voor werknemers

Dirk: "Collega's zonder bedrijfswagen kunnen een nieuwe wagen leasen. Het grote verschil met salariswagens is dat je ervoor betaalt met netto-geld. Het heeft dus niks te maken met 'voordeel alle aard'. Al gaat het wel over voordeligere prijzen dan wanneer je elders een auto van hetzelfde kaliber zou kopen. De collega's die voor deze optie kiezen moeten ook geen inschrijvings-, onderhouds- of verzekeringskosten betalen. De looptijd van de leasing bedraagt 12 maanden met een keuze uit vier verschillende ingeschatte kilometerstanden en prijzen. De keuze bestaat uit 13.000 km, 16.000 km, 19.000 km en 24.000 km.

Het aangeboden gamma bestaat uit Audi A1, Q2, A3, Q3, A4 en A5. Ongeveer 10% van de Audi-medewerkers (zo'n 380 tot 400 wagens) maken gebruik van deze 'terbeschikkingstelling'. Heel vaak worden deze auto's gebruikt als carpoolwagen met collega's."

Patrick: "De leasewagens zijn helaas nog niet elektrisch. Die prijzen liggen voorlopig nog te hoog. In de overlegorganen vroegen we daarom om de elektrische Q4 op te nemen in dit gamma, want die is een pak voordeliger. Die boot wordt voorlopig echter afgehouden. Er wordt immers voorrang gegeven aan klantenwagens (die op dit moment vaak iets langer moeten wachten op hun levering)."



"Leidinggevendenden worden in de richting van een elektrische wagen geduwd"
Dirk Everaert



"Telewerk werd voor bedienden uitgebreid naar twee dagen per week"
Patrick Van Orbeek

Monitoring

Ronny: "Binnen de werkgroep mobiliteit monitoren we nauwgezet hoeveel mensen er met de wagen, bus, fiets, ... naar het werk komen. We stellen vast dat bedienden meer gebruik maken van het openbaar vervoer en vaker fietsen dan arbeiders. De verklaring hiervoor ligt voor de hand: overdag fietsen is aangenamer dan 's nachts en onze arbeiders zijn gebonden aan bepaalde shifts die vast liggen."

Dirk: "Heel wat werknemers komen van ver buiten Brussel en wonen in Vlaanderen of Wallonië. De gemiddelde woon-werkafstand ligt tussen de 50 en 60 km enkele rit. De fiets is dan ook vaak geen realistische optie."

Patrick: "Misschien kunnen we onze pendelbusdienst vernieuwen door elektrische minibussen in te schakelen. Zo ligt er minder afstand tussen de plaats waar mensen wonen en de vaste bushaltes die we nu voorzien met de grote pendelbussen. Op dit moment hebben we 5 à 6 grote routes, maar dat blijkt niet voldoende. En tegelijkertijd kan natuurlijk niet iedereen 's ochtends en 's avonds 50 km fietsen. Het is begrijpelijk dat, wanneer een shift voorbij is, men niet nog 2 uur met het openbaar vervoer wil pendelen naar huis. Dus moeten we op zoek naar een (duurzame) oplossing. Telewerk werd voor bedienden uitgebreid naar twee dagen per week, voor onze arbeiderscollega's zoeken we nog naar het ideale aanbod."

| Fien Vandamme |

Tips voor overleg over mobiliteit

1. BEPAAL DE TCO (TOTAL COST OF OWNERSHIP) WAAROP JE COLLEGA'S RECHT HEBBEN

Bij een TCO-berekening worden alle kosten voor de werkgever bij het ter beschikking stellen van een bedrijfswagen in rekening gebracht. Dat is beter dan uit te gaan van het leasebudget, waarin niet alle kosten automatisch zijn verrekend. Als uitgegaan wordt van de TCO-berekening dan worden elektrische bedrijfswagens vaak voordeliger dan gelijkwaardige wagens met een verbrandingsmotor. Door de TCO van een bedrijfswagen te berekenen, kan je ook de omvang bepalen van het mobiliteitsbudget (zie punt 4).

Let op: het is niet de bedoeling dat de vergroening eenzijdig ten laste komt van de werknemer. Waak erover dat de omzetting naar het TCO-systeem niet nadelig is voor de werknemers. Laat ook niet alles over aan de werkgever, informeer je zelf goed. Vraag transparantie over de verschillende componenten die bij de TCO-berekening gebruikt worden.

2. AGENDEER DE VERGROENING VAN HET WAGENREGLEMENT IN DE OVERLEGORGANEN EN VRAAG TRANSPARANTIE OVER HET OPLOPENDE VOORDEEL VAN ALLE AARD VOOR NIEUWE BENZINE- EN DIESELWAGENS

Agendeer de vergroening van het wagenreglement, de nieuwe emissienormen voor bedrijfswagens en het mobiliteitsbudget in de overlegorganen. De nieuwe wet, zal sowieso aanpassingen aan het wagenreglement vergen. Het is ook belangrijk dat het wagenreglement transparant is over het oplopende voordeel van alle aard (VAA) voor werknemers vanaf 2026. Voor nieuw aangeschafte wagens met een verbrandingsmotor vanaf 1 juli 2023 geldt een overgangsregeling. Deze zullen vanaf dan duurder worden voor werknemers. Vanaf dan kan het VAA aardig beginnen oplopen.

3. ZOEK OPLOSSINGEN VOOR HET OPLADEN VAN ELEKTRISCHE BEDRIJFSWAGENS

De laadinfrastructuur is niet zomaar voorhanden. Er komt heel wat bij kijken:

- Is het aanbieden van laadkaarten voor publieke laadpunten een optie voor de werkgever?
- Als je bij je thuis een laadpaal laat installeren: wie betaalt die en wie is de eigenaar ervan?
- Indien je nog een andere elektrische wagen bezit

thuis, mag deze dan ook opgeladen worden met deze laadinfrastructuur?

- Wat als de laadpaal beschadigd is, als je verhuist of je contract opzegt: wie betaalt dan de rekening?
- Zijn de integratie van de installatiekosten van de laadpaal thuis en de oplaadkosten mogelijk binnen het mobiliteitsbudget?

4. ONDERHANDEL OVER DE INVOERING VAN EEN ZO BREED MOGELIJK MOBILITEITSBUDGET

Probeer een zo breed mogelijk mobiliteitsbudget te bekomen, zo mogelijk met de opties met en zonder bedrijfswagen. Gebruik de TCO om de omvang ervan te berekenen. Voor heel wat collega's kan een mobiliteitsbudget een interessant alternatief zijn voor een bedrijfswagen: voor hen die dicht bij het werk wonen; voor collega's die met het openbaar vervoer willen pendelen; voor gezinnen met meerdere bedrijfswagens of voor collega's die bewust zonder auto leven.

- Onderhandel zo ruim mogelijke bestedingsmogelijkheden in de tweede pijler zodat het mobiliteitsbudget concurrentieel is ten opzichte van de bedrijfswagens buiten het mobiliteitsbudget.
- Probeer combinaties tussen de drie pijlers (wagen, duurzaam vervoer en duurzaam wonen, loon) te onderhandelen. Zodat werknemers kunnen kiezen voor een mobiliteitsbudget met en zonder wagen.

| Koen Repriels & Fien Vandamme |



© Shutterstock

Campagne ACV Puls

Met sociaal overleg slimmer onderweg

Vanaf 2026 moet elke bedrijfswagen elektrisch zijn. Dat is het uitdagende voorname van de overheid, die af wil van vervuilende bedrijfswagens. ACV Kader, het netwerk van kenniswerkers en kaderleden binnen het ACV, en ACV Puls – dat de meeste ACV-leden met een bedrijfswagen vertegenwoordigt – zijn niet tegen die omslag naar een groenere mobiliteit, integendeel. Zolang die omslag niet nadelig is voor werknemers. Daar moeten werknemersinspraak en sociaal overleg voor zorgen.

Voor heel wat werknemers is het privégebruik van een bedrijfswagen een substantieel onderdeel van hun verloningspakket. Met de campagne

#metsociaaloverlegslimmeronderweg wil ACV Puls duidelijk maken dat werknemers positief staan tegenover de noodzakelijke transitie naar een groe-

nere mobiliteit, maar – tegelijk – dat we moeten vermijden dat werknemers de prijs betalen voor die noodzakelijke groene transitie. Een sterk sociaal overleg hierover is dan ook cruciaal, om eventuele verliezen voor werknemers gecompenseerd te zien, door bijvoorbeeld arbeidsduurvermindering, bijkomende vakantiedagen, afspraken rond thuiswerk, ...

Gebruik het campagnemateriaal

Maak in het sociaal overleg werk van een duurzaam mobiliteitsplan voor jouw onderneming. Zorg dat dit gedragen is en ga dus het gesprek hierover aan met je collega's. Om dat gesprek te faciliteren, werkte ACV Puls een communicatiepakket uit met posters (gedrukt en digitaal), een e-mailhandtekening, tegels voor Facebook en Instagram. Je vindt het materiaal op www.metsociaaloverlegslimmeronderweg.be

| Sandra Vercammen |



**MET SOCIAAL OVERLEG,
SLIMMER ONDERWEG.**



Sluit je aan bij lerend netwerk

Heb je vragen over de elektrificatie van jullie wagenpark? Of wil je met andere werknemersafgevaardigden verder nadenken hoe je het syndicaal best aanpakt? Mail dan naar milieu.helpdesk@acv-csc.be. We zouden graag een lerend netwerk starten om zo een bredere kijk te krijgen op de syndicale aanpak van deze transitie naar elektrisch rijden.

| Fien Vandamme |

Europese ondernemingsraad Holcim: werknemersafgevaardigden houden vinger aan de pols

Jean-Michel Culot is afgevaardigde voor ACV BIE in de cementfabriek van Holcim in Obourg en lid van de Europese Ondernemingsraad (EOR). Laetitia Baldan is de EOR-coördinator van de Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (EFBWW). Samen met hen maken we de balans op van de werking van de nieuwe EOR bij de Holcim-groep, wereldleider in bouwmaterialen. De nieuwe EOR werd opgericht in 2017 na de fusie van de Franse groep Lafarge en het Zwitserse Holcim.

Een over het algemeen positieve beoordeling

Na vier jaar werking van de EOR is het oordeel van Jean-Michel vrij positief, zowel wat de kwaliteit van de door de directie verstrekte informatie als wat de betrekkingen tussen de werknemersvertegenwoordigers betreft. De informatie beperkt zich niet tot Europa, maar bestrijkt de gehele wereldgroep voor bepaalde kwesties. Wat soms een probleem oplevert is het tijdstip waarop de informatie wordt verstrekt (na de beslissing) en het feit dat de onderneming het transnationale karakter van bepaalde beslissingen niet erkent (desinvesteringen of veranderingen van activiteiten in één land maar met Europese gevolgen). Wat bovendien nog ontbreekt, is de raadpleging, d.w.z. de mogelijkheid om een advies over de projecten van de onderneming in te dienen waarmee rekening zou kunnen worden gehouden. Zoals Jean-Michel opmerkt: "Wij zijn weliswaar goed op de hoogte van de strategische oriëntaties, maar hebben er geen controle over. Niettemin, en dit is niet onbe-

langrijk, kunnen wij dankzij de bijstand van een deskundige van het dienstverlenend bedrijf Secafi, op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers en met instemming van de directie, de keuzes diepgaand onderzoeken, precieze vragen voorbereiden die worden opgenomen in het schriftelijk verslag., bedenkingen uiten en tegenvoorstellen voorbereiden die het onderwerp zijn van een schriftelijk verslag. De deskundige wordt betaald door het

management, maar werkt namens de werknemers, zoals bepaald in de richtlijn en de EOR-overeenkomst van Holcim. Een grondige analyse van de plannen van het management, bijvoorbeeld het besluit om de activiteiten van de continenten Afrika, Europa en het Midden-Oosten samen te voegen, moet ons in staat stellen te anticiperen op de gevolgen van deze besluiten voor de toekomstige activiteiten en de werkgelegenheid. Om de deskundigen in staat te stellen hun opdracht uit te voeren en hun analyse af te ronden, had de directie hen echter toegang moeten geven tot alle noodzakelijke strategische gegevens (bijvoorbeeld de productiekosten per vestiging, de transportkosten, enz.)."

Dynamische werking

Tweemaal per jaar wordt een plenaire vergadering gehouden. Die wordt voorafgegaan door een voorbereidende vergadering en gevolgd door een debriefing zonder de directie. Een beperkt comité, bestaande



© David Taquin

uit vijf werknemersvertegenwoordigers, waaronder de secretaris, zorgt voor de follow-up en het permanente contact tussen de vergaderingen door. Jean-Michel: “De rol van de secretaris is van essentieel belang voor de goede werking van de EOR. De secretaris staat in contact met alle vertegenwoordigers, verzamelt hun bekommernissen, verspreidt informatie en bereidt de agenda’s van de vergaderingen voor. De twee coördinatoren, die door de Europese Industrie-federatie zijn aangesteld, steunen ons in ons werk en houden het vakbondsnetwerk in stand. Wij hechten bijvoorbeeld veel belang aan de ondersteuning van vertegenwoordigers uit landen met een lage vakbondsgraad, zoals Roemenië.”

Jean-Michel: “Vier tot vijf keer per jaar komt ook een zevenkoppige werkgroep gezondheid en veiligheid bijeen, samen met het beperkt comité. De vergaderingen worden gewoonlijk ter plaatse in de verschillende landen gehouden. Dit maakt het mogelijk een fabrieksbezoek te organiseren en de werknemers te ontmoeten, zonder vertegenwoordigers – pottenkijkers – van het management. Tijdens deze contacten analyseren we de arbeidsongevallengegevens (soort ongevallen, oorzaken, frequentiegraad, veiligheidsnormen), de risicopreventie-

“We hechten veel belang aan de ondersteuning van vertegenwoordigers uit landen met een lage vakbondsgraad, zoals Roemenië.”
Jean-Michel Culot

maatregelen, enz. Vervolgens rapporteren we onze bevindingen en verzoeken aan de directie, met als doel de gezondheids- en veiligheidsnormen te harmoniseren. Zo hebben we gezorgd voor een standaardisering van de werkkleding en de persoonlijke beschermingsmiddelen. Deze bezoeken ter plaatse zijn ook een gelegenheid om de rol van de EOR aan de werknemers uit te leggen en te laten zien dat de EOR-vertegenwoordigers ook werknemers zijn zoals zij. Helaas hebben we deze bezoeken de afgelopen twee jaar vanwege de coronapandemie moeten opschorten. Dat missen we heel erg.”

Gevolgen van de coronapandemie voor de werkzaamheden van de EOR

“Vanaf het begin van de gezondheids-crisis vroeg het wel wat organisatie om de vergaderingen op afstand zo vlot mogelijk te organiseren: een applicatie

met een goede internetverbinding, het tolken, de deelname van iedereen garanderen, enz.”, zegt Jean-Michel. “Hoewel het aantal vergaderingen gelijk is gebleven, heeft de kwaliteit van de informatie en het overleg te lijden gehad onder het ontbreken van rechtstreeks contact. De online vergaderingen zijn meer gestructureerd, formeler en bieden niet dezelfde diepgang voor de besprekingen, noch de tijd die nodig is om alle kwesties te behandelen of tijd om meningsverschillen uit te klaren. De beperkte tijd die voor elk punt beschikbaar is, betekent ook dat het niet mogelijk is het programma aan te passen aan het verloop van het debat. Gelukkig heeft de pandemie, dankzij de goede werking van het beperkt comité, geen invloed gehad op de continuïteit van de contacten en de interne samenwerking tussen de collega’s van de verschillende sites, ook al waren zij aanvankelijk erg in beslag genomen door lokale problemen. Naast onze secretaris, Hélène, die doet wat nodig is om de contacten te onderhouden, spelen ook de coördinatoren een zeer positieve rol in de dynamiek van het vakbondsnetwerk. Maar we missen de persoonlijke ontmoetingen en de informele contacten, en we hopen van harte dat we die spoedig kunnen hervatten”, aldus Jean-Michel.

Op de agenda: belangrijke industriële vraagstukken in verband met de ecologische transitie

De Holcim-groep is een belangrijke uitstoter van CO₂ en de aankoop van broeikasgasemissierechten vertegenwoordigt aanzienlijke bedragen voor de groep. De groep investeert honderden miljoenen euro’s in technologieën om haar emissies en energieverbruik te verminderen. Ze heeft ook een eigen onderzoekscentrum in Lyon. De industriële strategie en de keuze van de

Identiteit Holcim-groep

De Holcim-groep, wereldleider in de bouwmaterialensector (cement, beton, granulaten), is ontstaan uit de fusie van de Franse groep Lafarge en het Zwitserse Holcim. Het bedrijf heeft wereldwijd 62.000 mensen in dienst, waarvan 600 in België, verspreid over 19 vestigingen. Sinds de fusie, die in 2015 plaatsvond, heeft de groep zich voortdurend gereorganiseerd. Ze heeft veel activiteiten afgestoten en heeft in Azië bijna volledig gedesinvesteerd ten gunste van andere opkomende spelers, hetgeen heeft geleid tot een vermindering van de werkgelegenheid met meer dan 50%. Aangezien het hoofdkantoor in Zwitserland is gevestigd, dus buiten de Europese Unie, werd de Belgische wetgeving gekozen als referentie voor de installatie van de nieuwe Europese ondernemingsraad die in 2017 werd opgericht.



Jean-Michel Culot: "Over de ecologische transitie wordt in de EOR wel informatie verstrekt, maar er wordt onvoldoende gediscussieerd over wat dan de perspectieven zijn voor de werkgelegenheid, de aanpassing van de processen, de gevolgen van de nieuwe technologieën, welke competenties en beroepsopleiding nodig zijn."

© David Taquin

vestigingsplaats voor investeringen zijn dus sterk afhankelijk van het klimaat- en energiebeleid, de wetgeving en de normen van de Europese Unie, en dit zal ook in de toekomst een belangrijke factor zijn. Niet voor niets heeft Holcim een eigen lobbykantoor bij de Europese instellingen in Brussel, net als veel andere multinationals.

Een groot probleem is waar klinker, het basisbestanddeel voor cement, wordt geproduceerd. Het fabricageproces van dit bestanddeel (bakken en vermalen) is zeer energie-intensief en veroorzaakt veel CO₂-uitstoot, reden waarom Holcim heeft besloten het gedeeltelijk uit Afrika te importeren. Materiële stromen tussen dochterondernemingen, permanente structurele veranderingen en reorganisaties staan ook op de agenda van de EOR-vergaderingen. Het valt nog te bezien welke beslissingen de directie in de toekomst zal nemen, afhankelijk van de vraag of de EU een belasting op invoer zal invoeren.

“De kwaliteit van de informatie en het overleg lijden onder het ontbreken van rechtstreeks contact tijdens de coronapandemie.”

Jean-Michel Culot

“Over al deze ontwikkelingen en de projecten in verband met de ecologische transitie wordt in de EOR informatie verstrekt, maar er wordt onvoldoende gediscussieerd over wat dan de perspectieven zijn voor de werkgelegenheid, de aanpassing van de processen, de gevolgen van de nieuwe technologieën, welke competenties en beroepsopleiding nodig zijn”, betrouwen Jean-Michel en Laetitia.

“We zouden ook graag een discussie op gang brengen over de zorgplicht

met betrekking tot de eerbiediging van de mensenrechten en het milieu in de hele toeleveringsketen”, voegt Laetitia eraan toe. “Maar zolang er op dit vlak geen bindend juridisch kader bestaat op Europees niveau of op het niveau van het land van de hoofdzetel (België of Zwitserland), blijft Holcim hangen in de fase van ‘maatschappelijk verantwoord ondernemen’ (MVO), dat vooral gericht is op imagoverbetering na diverse schandalen. Niettemin wordt de kwestie van de zorgplicht (ketenzorg) besproken tijdens de wereldwijde intersyndicale seminars die elk jaar op initiatief van de BWI (Building and Wood Workers’ International) en de EFBWW worden gehouden. Tijdens de laatste vergadering (per videoconferentie) werd een actieplan opgesteld.”

| Geneviève Lafôret |

Agenda Comité PB en OR *februari*

Comité PB

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

- **Opvolging van vorige vergaderingen:** Heeft de werkgever gevolg gegeven aan de adviezen van het Comité PB en dit binnen de vooropgestelde termijnen?; moeten bepaalde punten opnieuw worden besproken? Als je bepaalde punten op de agenda wil zetten, dan moet je die minstens 10 dagen vóór de vergadering overmaken aan de voorzitter.
- **Bespreking maandverslag interne dienst PB:** De preventieadviseur die de interne dienst PB leidt, moet zijn verslag over het welzijn op het werk mondeling toelichten en bijkomende vragen beantwoorden. Je moet dit

maandverslag samen met de oproep voor de vergadering krijgen.

- **Grondige bespreking van jaarverslagen interne en externe dienst PB:** Verzeker je ervan dat de jaarverslagen tijdig (minstens 15 dagen vóór de vergadering van februari) beschikbaar zijn, zodat je de discussie goed kan voorbereiden (lees ook het artikel op blz. 32-33 over de jaarverslagen).
- **Jaarlijks actieplan 2022:** Zijn de acties die voor het begin van dit jaar gepland zijn in gang gezet? Zijn er al eerste resultaten? Is alles in gereedheid gebracht voor het vervolg van de acties in de loop van het jaar?
- **Opvolging coronamaatregelen:** Gezien de steeds veranderende context is het belangrijk om deze maatregelen goed op te volgen en zo

nodig aan te passen. Het Comité PB dient vooraf advies uit te brengen over deze maatregelen. Bespreek ook het welzijn van de collega's bij het thuiswerk (ergonomie, balans werk/privé, ...).

Ondernemingsraad

Op de agenda van de maand februari zijn **geen verplichte onderwerpen** voorzien. Maar de ondernemingsraad is bevoegd om advies uit te brengen en suggesties te doen over elk sociaal, economisch of financieel probleem dat het bedrijf en/of het personeel aanbelangt.

Je kan de vergadering van februari aangrijpen om de discussie voor te bereiden over het **werkgelegenheidsplan voor 45-plussers**. Om de tewerkstelling van oudere werknemers te behouden of te verhogen moet je onderneming zo'n plan voorzien (cao nr. 104). Bereid met je militantenkern vragen voor over de evaluatie van het werkgelegenheidsplan van 2021 en de vorige jaren, over de diagnostiek waarop de directie zich baseert voor haar werkgelegenheidsplannen voor 2022 en de volgende jaren en over wat de directie van plan is te doen aan een aantal problemen waar deze werknemers mee te maken krijgen (moeilijke uurroosters, beperkt aanbod aan vorming, geen aandacht voor ergonomie,...). Het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers moet ook worden voorgelegd aan (de werknemersafgevaardigden in) het Comité PB als de maatregelen een impact hebben op het welzijn op het werk, wat meestal het geval is.

Je kunt ook aandacht besteden aan **professionele vorming en de werorganisatie, zeker als nieuwe technologieën werden ingevoerd of telewerk**.

- Volgens cao nr. 9 moet de ondernemingsraad geraadpleegd worden

Je kunt de vergadering van februari aangrijpen om de discussie voor te bereiden over het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers. De ACV-brochure over leeftijdsbewust personeelsbeleid kan je hierbij op weg helpen.



Meer democratie op het werk!

Op 15 december keurde het Europees Parlement een ontwerpresolutie over democratie op het werk goed, die werd ingediend door het Duitse EU-parlementslid Gabriele Bischoff.

De resolutie wil een Europees kader voor de medezeggenschapsrechten van werknemers en de herziening van de richtlijn over de Europese ondernemingsraad. Ze komt tegemoet aan verschillende eisen van het Europees Vakverbond (EVV). Het EVV voerde de voorbije maanden intens campagne voor een versterking van de informatie-, raadplegings- en medezeggenschapsrechten van werknemers, zeker bij herstructureringen. Van de Belgische leden van het Europees Parlement stemden de vertegenwoordigers van het Vlaams Belang en de N-VA tegen deze resolutie voor meer democratie op het werk, in tegenstelling tot de parlementsleden van de andere Belgische partijen die wel voor de resolutie stemden. We komen er in volgend nummer op terug.

over projecten, maatregelen en investeringen die gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, de werkorganisatie en de arbeidsvoorwaarden.

- Cao nr. 9 voorziet ook dat er een raadpleging moet zijn over de maatregelen met betrekking tot professionele vorming. Via de sociale balans kan je nagaan welke investeringen in vorming je onderneming doet.
- Met de ondernemingsraad moet je ook nagaan in hoeverre je onderneming de opleidingsinspanningen die voorzien zijn in de Wet werkbaar en wendbaar werk in de praktijk brengt. Die wet voorziet dat ondernemingen (met minstens 10 werknemers) op termijn gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijdsequivalent per jaar moeten voorzien.
- En wanneer je werkgever heeft besloten over te gaan tot een investering in een nieuwe technologie die belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden, dan moet hij uiterlijk drie maanden vóór het begin van de inplanting van de nieuwe technologie schriftelijk informatie verschaffen over de aard van de nieuwe technologie, over de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen en over de sociale gevolgen. Hij moet ook met de werknemersvertegenwoordigers overleg plegen over de sociale gevolgen van de invoering van de nieuwe technologie (cao nr. 39).
- De ondernemingsraad werkt nauw samen met de vakbondsafvaardiging, die de bevoegdheid heeft om eventueel een cao te onderhandelen over een vormingsplan op ondernemingsvlak.

| Kris Van Eyck & Geneviève Laforêt |



Marie-Hélène Ska, algemeen secretaris van het ACV, is mee het gezicht van de EVV-campagne.

Meer netto door minder bedrijfsvoorheffing

Vanaf januari 2022 wordt minder bedrijfsvoorheffing ingehouden op het loon. Daardoor hou je netto per maand meer over, maar zal je bij de eindafrekening van de belastingen minder terugkrijgen of meer moeten bijbetalen. Een neutrale operatie dus.

Elke maand wordt via de bedrijfsvoorheffing een bedrag ingehouden op je loon. Het gaat om een soort voorbelasting. Bij de belastingaangifte verrekent de fiscus dan hoeveel personenbelasting de belastingplichtige uiteindelijk moet betalen en of die geld terugkrijgt of moet bijbetalen. Door de verschillende belastinghervormingen wordt nu bij een groot deel van de belastingplichtigen te veel bedrijfsvoorheffing afgehouden. Dat leidt tot een lager nettoloon. Dat wordt later wel gecompenseerd, wanneer de fiscus via het aanslagbiljet een deel van de belastingen terugstort. Door de bedrijfsvoorheffing te verlagen, krijgen werknemers voor 2022 gemiddeld 128 euro per jaar meer netto (of 10,66 euro per maand). De komende twee jaar zal deze bedrijfsvoorheffing nog verder worden aangepast om aan te sluiten bij de schalen personenbelasting. Minister Van Peteghem voert op deze manier door waar het ACV al lang voor pleit.

| Ive Rosseel |

Jaarverslagen interne en externe dienst PB

Van februari tot mei is het een bijzonder drukke periode in het Comité PB. De preventiediensten moeten dan hun jaarverslagen voorleggen. Het Comité PB onderzoekt deze verslagen in detail en geeft hierover een advies. De jaarverslagen bewijzen pas hun nut wanneer ze gebruikt worden om het welzijnsbeleid bij te sturen en te verbeteren. Zeker in deze coronatijden is het van groot belang om de vinger aan de pols te houden.

In de tabellen bij dit artikel kan je zien welke jaarverslagen je moet ontvangen, wie deze verslagen opmaakt en de timing ervan. De verantwoordelijkheid voor het tijdig ontvangen van deze documenten ligt bij de voorzitter van het Comité PB, de werkgever. Over de wijze waarop deze documenten worden bezorgd aan de comitéleden maak je best afspraken in het huishoudelijk reglement. Kijk dus nog eens grondig na of het huishoudelijk reglement hierover regels bevat. Krijgt iedereen bijvoorbeeld een exemplaar of wordt voorzien in één exemplaar per delegatie? De verslagen zijn misschien ook digitaal ter beschikking. Voor bepaalde technische bijlagen van de verslagen

kan het volstaan dat ze ter inzage liggen. Een begrijpelijke samenvatting is soms veel interessanter. Let wel, alle effectieve comitéleden hebben wettelijk gezien het recht om al deze documenten vooraf te ontvangen. Je bepaalt zelf hoe je het wil.

Op voorhand een tijdschema voor de besprekingen in het Comité PB opstellen is een aanrader. Het is onmogelijk om al deze informatie te bespreken op één vergadering. Bespreek bijvoorbeeld het verslag van de interne dienst PB in de vergadering van de maand februari en het verslag van de externe dienst PB in maart. Zorg alleszins dat het Comité PB zijn advies geeft vooraleer de verslagen tegen einde maart ter beschikking moeten zijn voor de inspectie welzijn op het werk. Bereid de bespreking in het Comité PB goed voor. Praat hierover in de kern, organiseer een speciale voorvergadering, win advies in bij de preventieadviseur, de arbeidsarts, enz. Ook het ACV kan helpen. Elk gewestelijk/provinciaal verbond en elke beroepscentrale heeft een welzijnsdeskundige die je kan bijstaan. Spreek je ACV-secretaris hierover aan.

Preventiebeleid bijsturen

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om de risico's te evalueren. Op basis van de resultaten van deze evaluatie worden maatregelen genomen om deze risico's weg te werken of te beperken. De resultaten van de risicoanalyse en de preventie maatregelen worden opgenomen in het globaal preventieplan waarover

alle preventieadviseurs en het Comité PB hun advies geven. De wetgeving voorziet dat het globaal preventieplan aangepast moet worden op basis van het jaarverslag van de interne dienst PB (art. 1.2-9, 4° van de Codex Welzijn op het werk). Maak dus van de bespreking van de jaarverslagen gebruik om het globaal preventieplan en dus het welzijnsbeleid van de onderneming te evalueren en waar nodig bij te sturen.

De bijna twee jaar coronapandemie heeft ongetwijfeld een effect op de organisatie van het werk. Er wordt meer getelewerkt, er zijn tijdelijke en permanente aanpassingen aan (veiligheids)regels, en collega's werken op andere manieren samen. Dit kan zorgen voor nieuwe welzijnsrisico's op korte en op lange termijn, zoals besmettingen op de werkvloer, nieuwe ergonomische risico's, of meer afwezigheid door ziekte en quarantaine. De bespreking van de jaarverslagen is een goede aanleiding om deze mogelijk negatieve effecten te evalueren, de ontstane risico's in te schatten, en het preventiebeleid bij te sturen. Je kan vooraf de preventieadviseurs vragen zo'n evaluatie voor te bereiden.

Ook de steeds veranderende regels rond testen, quarantaine en gedrag op de werkplek zorgen momenteel mogelijk voor onzekerheid bij werknemers. Regels die je werkgever misschien (on)bewust niet correct volgt. Je kan je werkgever steeds vragen of er hierin recente beleidswijzigingen zijn. Ga - als dit zich voordoet - in discussie met je werkgever over onveilige en onwettelijke praktijken zoals druk zetten op werknemers om zelftests af te nemen om, zelfs wanneer de regels het niet toelaten, toch naar het werk te komen.

| Kris Van Eyck & Maarten Hermans |

Gebruik de jaarverslagen om het welzijnsbeleid bij te sturen en te verbeteren. Zeker in deze coronatijden is het van groot belang om de vinger aan de pols te houden.



© Paul Corbeel

Het jaarverslag van de interne dienst PB

(art. 11.7-24, 2° en bijlage 11.1-3 van de Codex Welzijn)

De interne dienst PB moet vijftien dagen vóór de vergadering van februari een jaarverslag bezorgen aan elk gewoon (=effectief) lid van het Comité PB.

De werkgever moet vóór 1 april dit jaarverslag ter beschikking houden van de inspectie welzijn op het werk. Vóór 1 mei moeten de gewone en plaatsvervangende leden van het Comité PB, de gewone en plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad én de vakbondsafvaardiging een afschrift ontvangen. Indien het gezondheidstoezicht van de werknemers door de eigen interne dienst PB wordt gedaan, dan moet het verslag van de afdeling belast met het gezondheidstoezicht toegevoegd worden aan het verslag van de interne dienst PB.

De belangrijkste elementen in het jaarverslag zijn:

- inlichtingen betreffende de onderneming;
- de ongevallen op de arbeidsplaats;
- de ongevallen op de weg van en naar het werk;
- de gezondheid van de werknemers: als er een jaarverslag van de arbeidsgeneeskundige dienst bestaat, volstaat het om dit in bijlage toe te voegen;
- de veiligheid: voorstellen ter verbetering en het gevolg dat eraan werd gegeven, de controles door de technische controleorganismen,...;
- hygiëne en verfraaiing: vragen, adviezen, klachten, analyses en controles, bezoeken, suggesties,...;
- de preventie van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk;
- de aangewende vormings-, voorlichtings- en propagandamiddelen;
- informatie over documenten, inlichtingen, vorming en propaganda aan de werknemers, de voornaamste thema's van het jaarlijks actieplan, enz.

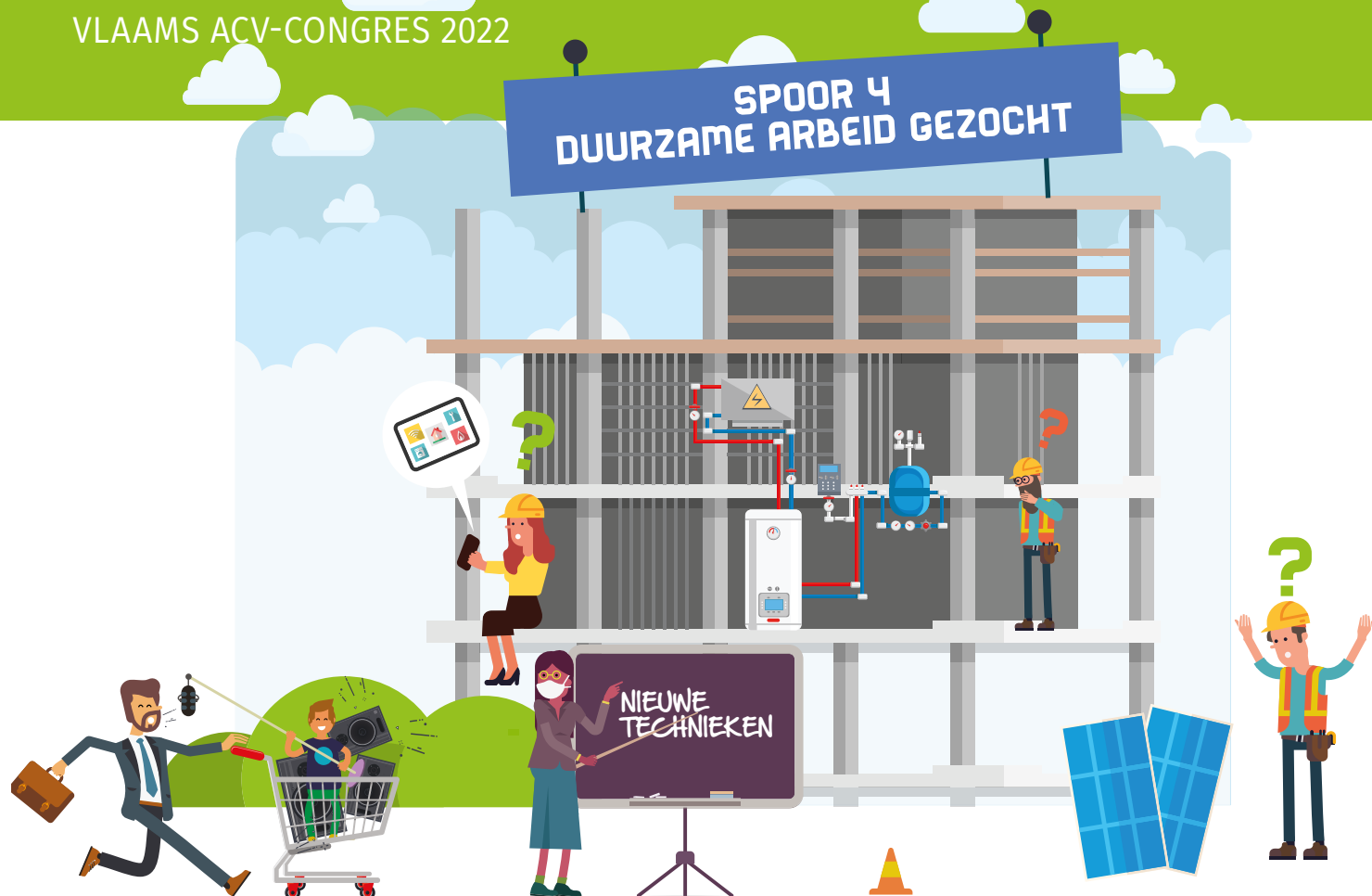
Het jaarverslag van de externe dienst PB

De externe dienst PB moet een jaarlijks activiteitenverslag opstellen voor elke onderneming die zij opvolgt die meer dan 50 werknemers telt (*ARAB, art. 121 §3*). Dit activiteitenverslag wordt ook voorgelegd op het Comité PB. Voor de bespreking hiervan wordt geen tijdschema weergegeven in de wetgeving. Dit gebeurt best zo vroeg mogelijk in het jaar, want het moet samen met het jaarverslag van de interne dienst PB ten laatste vanaf 1 april ter beschikking worden gehouden voor de inspectie toezicht welzijn op het werk.

In tegenstelling tot het jaarverslag van de interne dienst PB, is er voor het verslag van de externe dienst PB geen model vastgelegd. Het bevat in ieder geval de informatie over het gezondheidstoezicht en over de preventie van de psychosociale risico's wanneer de preventieadviseur psychosociale risico's tot de externe dienst PB behoort. Dit laatste gaat over de risicoanalyses, de voorgestelde preventiemaatregelen, de incidenten en de psychosociale interventies. Al deze informatie wordt toegevoegd aan het jaarverslag van de interne dienst PB.

Ook moet de arbeidsarts jaarlijks een kwantitatief en kwalitatief verslag over de collectieve aspecten van re-integratie voorleggen. Het Comité PB is wettelijk verplicht om minstens éénmaal per jaar, in aanwezigheid van de arbeidsarts, te overleggen over de mogelijkheden voor aangepast of ander werk op collectief niveau. Dit om een doeltreffend re-integratiebeleid te ontwikkelen (*art. 1.4-79 van de Codex Welzijn*).

De externe dienst PB is tot slot verplicht om een online inventaris bij te houden van alle uitgevoerde prestaties (*art. 11.3-37 van de Codex Welzijn*). Het Comité PB kan deze inventaris steeds opvragen bij de werkgever (*art. 11.3-38 van de Codex Welzijn*).



“We zitten in een knelpunteconomie”

Je kan er niet naast kijken: we kampen in Vlaanderen met een grote krapte op de arbeidsmarkt. Die krapte is in bepaalde sectoren meer aan de orde dan in andere, maar doet zich overal voor. Er is de komende jaren niet enkel nood aan meer werkrachten, maar ook aan specifieke expertise. Vakbeweging had het over deze grote uitdagingen met Fons Leroy, voormalig gedelegeerd bestuurder van de VDAB.

Fons: “De voornaamste oorzaak van de krapte op de arbeidsmarkt ligt in de demografische evolutie. De babyboomers gaan met pensioen en er is onvoldoende instroom om hen te vervangen. Voor elke 10 werknemers die uitstromen, stromen er maar 8 in. Dat demografische onevenwicht zet een grote druk op de arbeidsmarkt.

Aanvullend zullen er ook heel wat jobs bijkomen de komende jaren, samenhangend met de technologische veranderingen, de digitalisering en de klimaateisen. Voor elke job die door de robotisering verdwijnt zullen er naar schatting drie jobs in de plaats komen, die vaak specifieke expertise vereisen.”

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 doen we aan de hand van vier sporen: 1) van woonplaats naar werkplaats, 2) klimaatbewust wonen en werken, 3) recht op wonen en 4) duurzame arbeid gezocht. In deze Vakbeweging zoomen we in op het vierde spoor, ‘duurzame arbeid gezocht’.

Binnenkort geen lijst met knelpuntberoepen meer?

Fons: “De krapte op de arbeidsmarkt is geen tijdelijk fenomeen en zal zeker ook nog het komende decennium aanhouden. Ze is ook niet sectorgebonden, in de zin dat alle sectoren vandaag te maken krijgen met krapte. De laatste 15 jaar kenden we een aantal crisissen: de financieel-economische crisis, de vluchtelingen crisis en de coronacrisis. Toch bleven er doorheen die crisissen vacatures gepubliceerd worden. Dit in toenemende mate en in nagenoeg elke sector en voor elk beroep. We zitten echt in een knelpunteconomie. Daarom wordt het enigszins overbodig om een lijst met knelpuntberoepen bij te houden.”

“Dat wil natuurlijk niet zeggen dat er geen verschuivingen zijn op de arbeidsmarkt. We evolueren meer en meer naar een kenniseconomie, met veel jobs voor hooggeschoolden. Tegelijkertijd blijft er ook nood aan

laaggeschoolde werknemers om cruciale jobs in te vullen. Het zijn vooral de jobs in het middensegment die onder druk komen te staan. In bepaalde sectoren is de krapte groter dan in andere sectoren. Denk maar aan alle beroepen in de gezondheids- en welzijnssector, die er deels voor zorgen dat de grijzer wordende bevolking langer en goed kan leven. Daarnaast zijn er de STEM-beroepen (Science, Technology, Engineering, Mathematics) die de hele digitalisering en technologisering ondersteunen. We moeten met z'n allen de taal van de robots leren, digitaal is de nieuwe moedertaal. 4 op 10 volwassenen kan vandaag de dag moeilijk met het digitale om, er is een grote inhaalbeweging nodig. Tenslotte is er ook het knelpuntberoep van leraar, dat me bijzonder aan het hart ligt. Aangezien we een land zijn dat het grotendeels moet hebben van de kennis-economie, zijn goed onderwijs en leerkrachten cruciaal. We moeten het beroep van leraar dus absoluut maatschappelijk gaan herwaarderen.”

Extra potentieel voor arbeidsmarkt aanboren

Hoe vinden we al die extra werkrachten? Fons: “Om te beginnen kunnen we de kloof voor een deel kwantitatief dichten. Een heel aantal groepen zijn niet actief op de arbeidsmarkt, maar kunnen wel geactiveerd worden. Ik denk aan mensen met een beperking of met een diversiteitsachtergrond. Neem nu bijvoorbeeld vrouwen met een migratieachtergrond die thuis blijven. Hoewel ze nooit actief zijn geweest op de arbeidsmarkt, zit daar ongelofelijk veel talent. Vaak willen ze ook wel werken en beschikken ze over competenties waardoor ze vrij gemakkelijk aansluiting vinden op de arbeidsmarkt. Denk maar aan zorgberoepen, jobs in callcenters en onthaalfuncties. Maar we moeten hen wel de richting wijzen naar de arbeidsmarkt. Dat gebeurt



© M. Devijver

Fons Leroy

“We moeten met z'n allen de taal van de robots leren, digitaal is de nieuwe moedertaal.”

Fons Leroy

best via een lokale aanpak, bijvoorbeeld via lokale verenigingen en buurtgemeenschappen en via het verschaffen van gratis loopbaanbegeleiding.”

“Een andere groep waar veel potentieel in zit, is het deel van de actieve bevolking dat ziek thuis zit. Er zijn vandaag meer zieken dan werklozen in Vlaanderen. Om hen opnieuw aan het werk te krijgen is een gerichte, persoonlijke aanpak nodig. Per case moeten we bekijken wat nodig is om de persoon in kwestie opnieuw aan het werk te krijgen. Dat maatwerk vergt heel wat middelen, maar het is de investering waard. Onderzoek toont aan dat mensen die aan het werk zijn zichzelf terug betalen aan de staat. Ten slotte moet de regionale samenwerking en uitwisseling tussen Vlaanderen, Brussel en Wallonië ook beter. Er is nu al een goede samenwerking tussen Actiris en de VDAB, waarbij heel wat Brusselse jongeren teruggeleid worden naar vacatures in Vlaanderen. Maar daar zit zeker nog potentieel.”

“Daarnaast kunnen en moeten we naar het buitenland kijken, maar dat doen we best heel gericht. Vlaanderen zit in competitie met andere regio's in Europa om buitenlands talent in knelpuntsectoren aan te trekken. Zo hebben we hier bijvoorbeeld het nadeel dat we Nederlands spreken, een taal die uiteindelijk wereldwijd niet veel gesproken wordt. Daarom is het aangewezen om ons te richten op landen waar veel potentieel is, maar waar nog maar weinig naar gekeken wordt. Zo heeft de VDAB bijvoorbeeld een project opgestart in samenwerking met Marokko om IT'ers op te leiden. Het idee is dat na de opleiding 50% van hen in België komt werken en 50% in Marokko blijft. Het is immers niet de bedoeling om een braindrain te veroorzaken en al het talent uit Marokko weg te halen.”

Werkzaamheid en werkbaarheid zijn Siamese tweeling

Fons: “De werkbaarheid van onze jobs is een groot probleem. We kampen met structurele problemen van burn-outs, bore-outs, absentieïsme, de moeilijke combinatie van werk en gezin ... Werkbaarheid was al een probleem in de sectoren die nu de volle last van de coronacrisis moeten dragen, zoals de



zorgsector, het onderwijs, de logistieke sectoren en de voedingsindustrie. Het resultaat? Naar schatting een vierde van de verpleegkundigen ziet zijn job niet meer zitten. We moeten dus zorgen voor een context waarin mensen met plezier kunnen werken en zich kunnen ontplooiën. Het heeft bij wijze van spreken geen zin om mensen aan te werven via de voordeur als je intussen een leegloop langs de achterdeur hebt.”

“Onderzoek van de SERV toont aan dat gelukkige werknemers die werknemers zijn die zoveel mogelijk zelf kunnen aangeven hoe ze hun job invullen. Enkel zo kan er een duurzame match ontstaan tussen werknemer en bedrijf. Ik verwijs daarbij graag naar het Finse model Huis van Werkvermogen. Dat huis heeft 4 verdiepingen. De eerste verdieping is die van fysieke en mentale gezondheid, de tweede die van

“Het heeft geen zin om mensen aan te werven via de voordeur als je intussen een leegloop langs de achterdeur hebt.”

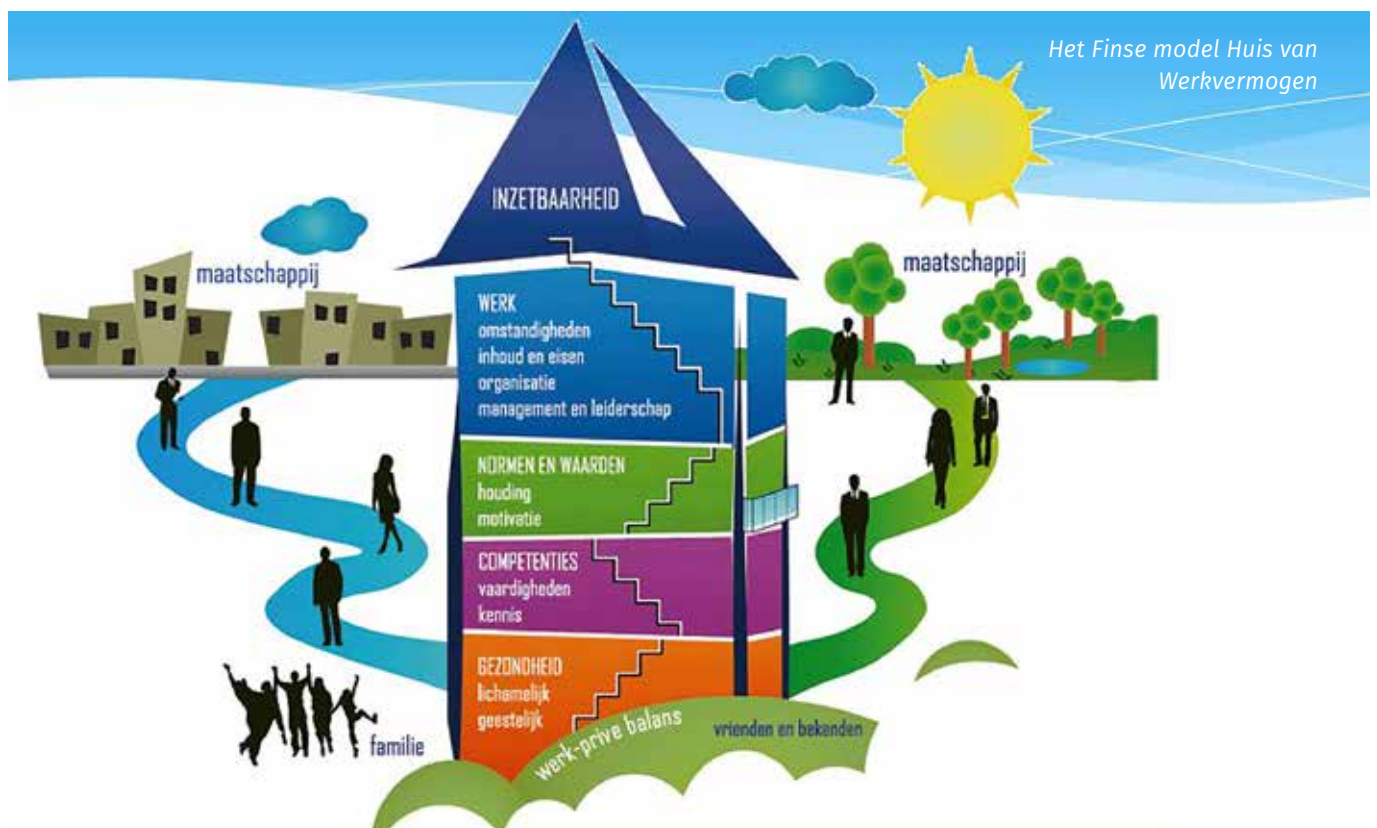
Fons Leroy

skills en vaardigheden, de derde die van de normen en waarden van het bedrijf. De vierde verdieping omvat de organisatie van het bedrijf. Is de structuur heel hiërarchisch? Is er sprake van gedeeld en kwetsbaar leiderschap? Zijn er veel leermogelijkheden? Als je deze 4 verdiepingen stevig bemeubeld heb je een futureproof bedrijf en is er een grote garantie op duurzame arbeid.”

“We staan dus voor grote uitdagingen om al die extra en al dan niet geschoolde werkkrachten te vinden, maar op zich hoeft dat minder problematisch te

zijn dan het klinkt. Van de 4,2 miljoen actieve Belgen moeten er naar schatting ‘slechts’ 300.000 volledig omgeschoold worden om mee te kunnen in de economie van de toekomst. Voor het overige deel van de actieve bevolking resten ons twee enorme uitdagingen. Ten eerste: ervoor zorgen dat we mentaal en fysiek gezond zijn en blijven. Ten tweede: volop inzetten op onderwijs en vorming. Vandaag ziet 82% van de Vlamingen het nut niet in van permanente vorming of levenslang leren. Die attitude is niet houdbaar in een wereld die pijlsnel verandert. Dit lijkt me dan ook een grote syndicale uitdaging: werknemers meenemen in het verhaal van levenslang leren, omdat dit zorgt voor werkzekerheid. Als je levenslang blijft leren verzekert je de toekomst.”

| Sarah Verhaegen |



Op-tocht naar 2030

Steek je licht op in webinars

Op donderdag 24 en vrijdag 25 maart organiseert het Vlaams ACV zijn congres 'Op-tocht naar 2030'. Onder de titel 'ruimte maken voor elkaar' zetten we de focus op woonbeleid. Het thema werd opgedeeld in 4 sporen. Per spoor organiseren we in januari een voorbereidende webinar waarin we telkens een expert aan het woord laten. Nadien gaan we dieper in op het thema aan de hand van jouw vragen. Schrijf je in voor deze (gratis) webinars die superinteressant beloven te worden via <https://www.hetacv.be/vrc-congres-optocht2030/webinars>



WEBINAR SPOOR 1: VAN WOONPLAATS NAAR WERKPLAATS

Welke gevolgen en verwachtingen heeft thuiswerk voor onze woonplaats? En hoe kunnen we in de toekomst op een duurzame manier naar het werk?

- Dinsdag 18 januari om 19.30 u.
- Met Thomas Vanoutrive, docent Universiteit Antwerpen
- Schrijf je in vóór 13 januari



WEBINAR SPOOR 2: KLIMAATBEWUST WONEN EN WERKEN

Hoe moeten we duurzamer wonen? En wat betekent dat concreet? En hoe maken we duurzaam wonen mogelijk voor iedereen?

- Dinsdag 20 januari om 19.30 u.
- Met Katleen Van den Broeck, onderzoeker HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving KU Leuven
- Schrijf je in vóór 15 januari



WEBINAR SPOOR 3: RECHT OP WONEN

Hoe houden we wonen betaalbaar en toegankelijk?

- Dinsdag 25 januari om 19.30 u.
- Met Hugo Beersmans, voormalig administrateur-generaal van Wonen Vlaanderen
- Schrijf je in vóór 20 januari



WEBINAR SPOOR 4: DUURZAME ARBEID GEZOCHT

We kampen met krapte op de arbeidsmarkt. Hoe lossen we dat op met alle uitdagingen waar we voor staan?

- Donderdag 27 januari om 19.30 u.
- Met Fons Leroy, voormalig gedelegeerd bestuurder VDAB
- Schrijf je in vóór 22 januari



© Fabrice Debatty

Een storm van verbondenheid

Interview met Igor Sédonou, vakbondsman Sydémimes, Togo

In januari 2020 stelden we Jules en John aan je voor. Ze werken voor hetzelfde bedrijf. Jules doet dat in Togo, John in België. Beiden zijn vakbondsafgevaardigde. Elk aan hun eind van de cementketen wezen ze op de tekortkomingen van hun onderneming. Wij vroegen ons af hoe het vandaag gaat in Tabligbo in Togo. Heeft Jules' moedige aanklacht over lage lonen, ongezonde werkomstandigheden en belasting van het leefmilieu tot verandering geleid? En had de aandacht die wij er in België aan besteedden enig effect?¹

1. Dit interview verscheen eerder in WSM-magazine 8, december 2021



Het antwoord is ja. De documentaire 'Het grijze goud', die WSM, ACV en ACV BIE samen opnamen, werd zowel in België als in Togo vertoond aan afgevaardigden van het bedrijf. Ook vertegenwoordigers van de Togolese regering kregen de film te zien. "Iemand moet zich opofferen om de rechten van arbeiders te verdedigen", zegt Jules tijdens één van de interviews. Zijn werk als militant voor de vakbond Sydémimes maakt hem helaas kwetsbaar. Hij durft ons niet meer te woord te staan, uit vrees voor zijn job. Aan het woord is daarom Igor Sédonou, full time vakbondsman. "Ik ben 45, getrouwd en vader van drie. Tussen 2002 en 2016 werkte ik voor Fortia Cement. Mijn werkgever zette me op straat omwille van mijn syndicaal engagement. Sindsdien ben ik full time vakbondsman. De arbeidsomstandigheden in het Tabligbo-mijngebied waren verschrikkelijk. Bij Fortia Cement stond een eenvoudige 'Go home' gelijk aan een ontslag op staande voet en een bewaker die je eruit schopte. We werkten buitensporig veel uren, onbetaald. Sociale zekerheid bestond amper. 80 procent van de werknemers was niet geregistreerd bij de socialezekerheidskas. Er gebeurden regelmatig arbeidsongevallen. Gewetste werknemers werden aan hun lot overgelaten. Het was ondraaglijk. Maar zwijgen kon ik niet. Daarom ging ik bij de vakbond. Vandaag zijn we in dialoog met Jules' werkgever: de bedrijfsleiding van Scantogo, een dochterbedrijf van het internationale Heidelberg Cement. Dankzij de vertoning van de documentaire kwamen de onderhandelingen pas echt goed op dreef. We hopen de leef- en arbeidsomstandig-



heden van de 200 werknemers te verbeteren. Zij werken via een onderaannemer en ontberen heel wat voordelen. Het is mijn droom dat alle werknemers, zonder uitzondering, kunnen genieten van dezelfde voordelen: loon naar werk, persoonlijke beschermingsmiddelen, toegang tot de ziekenboeg, medische opvolging en een ziektekostenverzekering. Scantogo moet kiezen voor correcte arbeidscontracten voor iedereen. Alleen zo voorkom je dat er twee categorieën werknemers ontstaan: zij die rechtstreeks in dienst zijn en bevoorrecht en zij die werken via tussenpersonen en steeds opnieuw in hun rechten geschondden worden.”

#BUTTERFLYEFFECT

Op de vraag hoe het gaat met het vakbondswerk vandaag en wat de vooruitzichten voor de toekomst zijn, antwoordt Sédonou genuanceerd.

“De interviews met Jules hebben effect gehad. Maar de situatie is complex. Sinds de goedkeuring van een nieuwe nationale Arbeidswet in juni 2021, vreest ieder vakbondslid voor z’n baan. De nieuwe wet schafte de bescherming van personeelsvertegenwoordigers af. Nochtans ondertekende Togo internationale verdragen over vakbondsvrijheid. Toch blijven we vastbesloten om te vechten. Zeker nu we weten dat we niet alleen staan en dat ons verhaal zelfs in België wordt gehoord. Ik wil de Belgische lezer daarvoor bedanken. Het partnerschap met WSM, ACV en ACV BIE was van groot belang voor wat wij de afgelopen vijf jaar in de mijnbouwsector hebben kunnen bereiken. Dankzij ons werk zijn werknemers zich meer dan ooit bewust van hun rechten en plichten en vooral van het belang van vakbondsacties. Voor meer dan 2000 arbeiders

“Het partnerschap met WSM, ACV en ACV BIE was van groot belang voor wat we de afgelopen vijf jaar in de mijnbouwsector hebben kunnen bereiken.”
Igor Sédonou

verkregen we een registratie bij de socialezekerheidskas, betere lonen, recht op betaald verlof en medische opvolging. Telkens wanneer werkgevers hun toevlucht namen tot onderaannemers om hun verplichtingen te omzeilen, stelden wij dat onrecht aan de kaak. Bij de overheid dienden we een voorstel in, dat in de wet werd opgenomen. Werken via onderaannemers staat voortaan gelijk aan handel in arbeidskrachten. En dat is strafbaar: een sterk argument in de huidige onderhandelingen met Scantogo.”

Waakzaam voor window dressing

Als je er de website van Heidelberg Cement op naleest, zie je dat Scantogo via de Stichting Heidelberg Togo bomen plant en scholen, huizen en waterputten bouwt. We vragen Sédonou wat de gemeenschap daarvan vindt.

“Het is voor het eerst dat een bedrijf in Togo die moeite neemt. Daarvoor feliciteer ik Scantogo. Toch moeten we waakzaam blijven. Samen met mensenrecht-

tenorganisatie SADD (ook partner van WSM) ondervroegen wij de bevolking van Sika Kondji bij Tabligbo. In tegenstelling tot wat online te lezen staat, voelt de bevolking zich niet betrokken. Volgens de bewoners zijn de werken louter bedoeld om het imago van het bedrijf op te smukken. Aan de pers verklaarden zij: ‘Als Scantogo onze gemeenschap echt wil ontwikkelen, dan moet het bedrijf onze enige bron van inkomsten respecteren: ons land. Scantogo onteigent onze gronden, of betaalt veel te lage pachtprizen. Onze gewassen raken vernield door vervuiling. Er is geen enkele compensatie. In onze ogen vormen de kosten die de Heidelberg Stichting maakt, slechts een minimale compensatie voor de schade die wij echt lijden.’ Daarom is het belangrijk dat wij als vakbond dichtbij de mensen staan. We willen de vinger aan de pols houden. Alleen zo kunnen we opsmuk doorprikken en ervoor zorgen dat goede bedoelingen van bedrijven echt tot duurzame verandering leiden.”

De kracht van het verbonden zijn

Dus ja! Een artikel publiceren, een gift overmaken aan WSM, het vertonen van een documentaire: wat wij doen hier kan elders een groot verschil maken. Jules en Sédonou weten dat ze niet alleen staan. Daar putten zij moed uit. Het geeft hen letterlijk de kracht om door te zetten en te blijven opkomen voor een écht rechtvaardige, duurzame en participatieve samenleving.

| Katrien Liebaut & Nancy Govaerts |

Zelf deel uitmaken van de storm? Steun WSM met een gift via www.acties.wsm.be of via de WSM-giftenrekening BE41 8900 1404 3510 BIC VDSPBE91. Een gift vanaf 40 euro geeft recht op een fiscaal attest.

We wensen je een warm 2022!



We blijven plannen maken en dingen veranderen.
Want zelfs in stilstand zit beweging.
We gaan er samen voor.

Spontaan en open door naar 2022.

