

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 januari 2022 / Nr. 958



De Loonnormwet belazert de boel Teken de petitie

13

**Rechtspersoonlijkheid
vakbonden**

**Raad van State maakt
brandhout van voorstel
Vlaams Belang**

17-19

**Overheidsopdrachten en
mensenrechten**

**Welke mogelijkheden in
België?**

24-25

**Sanctionering
langdurig zieken
Pestmaatregel om
aandacht af te leiden
van onwerkbaar werk**



inhoud

- 2 EEN NIEUWE OUTFIT VOOR HETACV.BE
- 3-6 MARC LEEMANS: "HET BELOOFT EEN KWAKKELJAAR TE WORDEN"
- 7-9 DE LOSSE EINDJES VAN DE FEDERALE BEGROTING 2022
- 10-11 CORONA, NOG EEN TIJDJE IN HET ROOD
- 12 MAXIMUMBEDRAG SLUITINGSVERGOEDING OPGETROKKEN
- 13 RECHTSPERSONLIJKHEID VAKBONDEN: RAAD VAN STATE MAAKT BRANDHOUT VAN VOORSTEL VLAAMS BELANG
- 14-16 INTERNATIONALE ARBEIDSCONFERENTIE OVER LEVENSLANG LEREN EN ONGELIJKHEDEN IN DE WERELD
- 17-19 OVERHEIDSAANKOPEN EN MENSENRECHTEN, WELKE MOGELIJKHEDEN IN BELGIE?
- 19 MARC VAN RANST BLUST UITSLAANDE WERELDBRAND
- 20-21 MODEL-CAO STRUCTUREEL TELEWERK
- 22-23 TELEWERK IN EEN STROOMVERSNELLING BIJ BELFIUS
- 24-25 SANCTIONERING LANDURIG ZIEKEN: PESTMAATREGEL OM AANDACHT AF TE LEIDEN VAN ONWERKBAAR WERK
- 26-27 HOE DE LOONNORMWET DE BOEL BELAZERT
- 28 CORONA COALITIE INTERPELLEERT BELGISCHE REGERING OVER BELASTINGHERVORMING
- 29 VLAAMSE SOCIALE BESCHERMING NIET LANGER VOOR IEDEREEN
- 30 DUURDERE TARIEVEN OPENBAAR VERVOER IN 2022
- 31 PROJECTOPROEP VOOR INITIATIEVEN TER PREVENTIE VAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK
- 32 ACV-BROCHURES 'GIDS VOOR JOBSTUDENTEN' EN 'KIND OP KOMST'

colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Eindredactie: Patrick Van Looveren en Sarah Verhaegen

Foto cover: Peter Goes

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Een nieuwe outfit voor **hetacv.be**

Het was je misschien al opgevallen. De website van het ACV steekt in een nieuw kledingje. www.hetacv.be kreeg een frisse make-over die voor meer gebruiksgemak en overzicht moet zorgen.

Zo zijn de homepagina's van de confederatie, de centrales en de verbonden nu een pak duidelijker. En die frisse en strakke stijl werd over de hele lijn doorgetrokken. Het gaat uiteraard niet alleen om de verpakking. We hebben een straf aanbod aan loopbaaninfo. Ben je op zoek naar info over je persoonlijk dossier of wil je je persoonlijke gegevens aanpassen? Je vindt alles terug in 'Mijn ACV'. Als we je (correcte) e-mailadres hebben, dan krijg je – als je militant bent – van ons maandelijks een militanten-nieuwsbrief. Effe checken dus!

www.acv-militanten.be

Voor militanten is er trouwens een uitgebreid, apart luik voorzien op de website (bovenaan de website zie je 'militanten', daar kan je inloggen). Het luik bestaat uit een eerder algemeen gedeelte, ACV-nationaal, aangevuld met content van de diverse centrales en verbonden. Je kan er je lijfblad Vakbeweging ook consulteren en downloaden. Kortom alle info die voor ACV-militanten relevant is netjes bij elkaar.

We maken er werk van om dit militantendeel verder uit te bouwen en nog toegankelijker te maken. Heb je ideeën voor onze militantencommunicatie? Ze zijn altijd welkom op militanten.communicatie@acv-csc.be

Sociale media ACV

Check zeker ook geregeld onze sociale media en deel onze berichten:

- Facebook: www.facebook.com/het.acv/
- Instagram: www.instagram.com/acv.vakbond/
- Twitter: twitter.com/acv_vakbond
- YouTube: www.youtube.com/HetACV

De ACV-website steekt in een nieuw kledingje.



“Het belooft opnieuw een kwakkeljaar te worden”

ACV-voorzitter Marc Leemans lijstte voor ons op wat de grote uitdagingen zijn waar het ACV en de werknemers de komende maanden voor staan, internationaal, Europees, nationaal en regionaal.

Internationaal

“Dit jaar zijn er wereldwijd **belangrijke verkiezingen** die sowieso hun impact gaan hebben. Wat leveren de presidentsverkiezingen in Frankrijk op 10 april en eventueel de tweede ronde op 24 april op? Maakt Bolsonaro op 2 oktober in Brazilië plaats voor Lula? En wordt Biden een machteloze president na de tussentijdse verkiezingen op 8 november in de Verenigde Staten? Ook in Hongarije en in India is het een belangrijk verkiezingsjaar. Het samenspel van de aanhoudende coronacrisis en de oplopende inflatiecijfers zullen ongetwijfeld een zeer zware invloed hebben.

En dan hebben we het nog niet gehad over de landen waar je nauwelijks kan spreken van een democratie, maar waarvan het optreden ook tot toeneemende **spanningen** leidt, in hun directe omgeving en wereldwijd. Er is Rusland met zijn drie nabije fronten – Oekraïne, Wit-Rusland en recent ook Kazachstan – dat ook de confrontatie zoekt met Europa en de Verenigde Staten. En China, dat controle wil over de Oeigoeren, Hongkong en Taiwan. En net als Rusland een ruimere geopolitieke agenda heeft, met een groeiende invloed in Afrika, maar net zo goed in Latijns-Amerika en in Europa. Wat met de ellende in Afghanistan en in de landen van het Midden-Oosten? Wat met Afrika, met nu in land na land zware conflicten, van Ethiopië tot Nigeria? Met vanuit al die ellende ook nieuwe vluchtelingenstromen die op gang komen. Een andere internationale factor is het islamfundamentalisme dat lang niet onder controle is met de bijhorende vrees voor terrorisme.

Tegen die achtergrond bereiden we ons voor op twee belangrijke internationale evenementen. In juni vindt de jaarlijkse **Internationale Arbeidsconferentie** plaats in Genève. De grote uitdaging is om eindelijk uitvoering te geven aan het akkoord op de eeuwviering van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) om het recht op veilig en gezond werk te verheffen tot fundamentele arbeidsnorm. In november volgt dan het vierjaarlijkse **congres van het Internationaal Vakverbond**, in

Australië. Voor beide evenementen is de vraag of die fysiek of digitaal (door corona) zullen plaatsvinden? En ten tweede: wie wordt de nieuwe baas? Want Sharan Burrow stopt bij het IVV en Guy Ryder bij de IAO. Dat zal leiden tot machtsspelletjes en spanningen, die de inhoud dreigen te overschaduwen.” >>

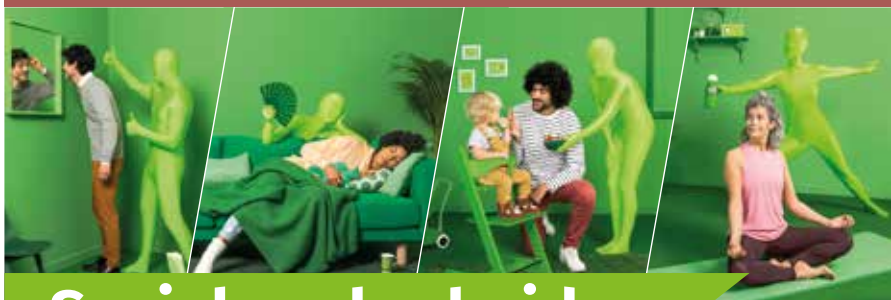
“Europees wachten zware dossiers op definitieve doorbraken, zoals de invoering van een Europees minimumloon.”
Marc Leemans



© Thomas Geuens

ACV-voorzitter Marc Leemans laat zijn licht schijnen op de uitdagingen waar het ACV en de werknemers de komende maanden voor staan.

De sociale zekerheid is voor het ACV de komende maanden een topprioriteit, met nieuwe campagnes en andere syndicale initiatieven.



Sociale zekerheid zorgt voor minder zorgen

>> Europees

“Europees wachten zware dossiers op **definitieve doorbraken**: het Europese minimumloon, het Europese recht op een minimum bijstandsuitkering, de rechten van de platformwerknemers, de ketenzorg door multinationals en het voorstel van aanbeveling voor de invoering van individuele leerrekeningen (levenslang leren).

De recente evoluties in Duitsland, maar zeker ook in Nederland, dat nu een meer Europese koers lijkt te gaan varen, kunnen zeker helpen, samen met het Franse voorzitterschap van de Europese Unie. Maar tegelijk blijft de spanning met Oost- en Centraal-Europa, wat de zaken niet vooruit helpt.”

Nationaal

“De regering had drie prioriteiten voor het jaareinde: de **begroting 2022**, de **kernuitstap** en de **pensioenhervorming**. De begroting 2022 geraakte niet volledig afgewerkt. Voor de kernuitstap blijft het nog zeker drie maanden armworstelen. En aan de pensioenhervorming is de regering nog niet

eens begonnen. Vraag is nu of die pensioenhervorming als een alleenstaand dossier zal worden behandeld of zijn beslag krijgt in een of andere ruimere voorjaarsdeal.

Voor het voorjaar zit er sowieso ook een **begrotingscontrole** aan te komen. Met de soepeler Europese begrotingsregels, althans nog voor dit jaar, lijkt dat niet onmiddellijk iets voor grote bezorgdheid. Eerder een opportuniteit om een paar losse eindjes te regelen, zoals de gelijkstelling van de coronawerkloosheid van 2022 voor de jaarlijkse vakantie van volgend jaar. De begroting voor 2023 is een ander paar mouwen, want het vangnet van het Europese flexibiliteitsmechanisme dreigt weg te vallen.

“Mee door de krapte beginnen onze Belgische werkgevers eindelijk het belang in te zien van een diverser personeelsbeleid.”

Marc Leemans

We zullen ons ook moeten blijven vastbijten in het ambitieuze **plan voor herstel en veerkracht**. Europa heeft daarvoor het licht op groen gezet. Wallonië heeft het inmiddels aangepast en de prioriteiten verschoven door de overstromingen van vorige zomer. Het zal een titantenwerk worden om al die plannen nu in uitvoering te brengen.

Vraag is ook wie dat gaat doen. Door de toenemende **knelpunten op onze arbeidsmarkt** en de ambitieuze investeringsplannen in andere Europese landen, waardoor veel minder zal kunnen worden gerekend op de arbeidsreserves in het oosten en het zuiden van Europa. Die tekorten op de arbeidsmarkt vergen ook in tal van andere sectoren bijkomend initiatief en overleg. Onze Belgische werkgevers beginnen mee door de krapte – eindelijk – het belang in te zien van een diverser personeelsbestand. Hopelijk leidt dat ook tot minder overdreven selectiecriteria en minder discriminaties. Wat het laatste betreft is de tweede Werkgelegenheidsconferentie die de federale regering in juni plant een opportuniteit. Die zou specifiek gewijd zijn aan de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond.

De **sociale zekerheid** zal voor ons de komende maanden een topprioriteit zijn, met nieuwe campagnes en andere syndicale initiatieven. Politiek hebben we twee bijzondere uitdagingen voor de boeg. Enerzijds de voorbereiding van de nieuwe ronde voor de welvaartsvastheid, deze voor 2023-2024. We blijven dit loskoppelen van het IPA-overleg en blijven eisen dat het overleg daarover zijn beslag krijgt tegen 15 september 2022, zoals de wet voorziet. In het voorjaar zullen we in voorbereiding onder de vakbonden opnieuw een gemeenschappelijke eisenbundel opstellen. De komende

maanden moet ook het overleg onder sociale partners over de financiering van de sociale zekerheid heropstarten. De wet hierover van 18 april 2017 moet tegen eind 2022 worden herzien. Dat belooft een hartig debat te worden. De werkgevers willen immers vooral inzetten op besparingen in de uitgaven. Het ACV heeft van zijn kant voorstellen om de loonoptimalisatie ten koste van de sociale zekerheid tegen te gaan.

Dat gaat samen met ons streven naar een meer **rechtvaardige fiscaliteit**. Het ziet er niet naar uit dat de in het federale regeerakkoord aangekondigde grote belastinghervorming er nog in deze legislatuur zal komen. Maar de basis voor het verdere debat zal wel worden gelegd. Dat probeert minister van Financiën Van Peteghem alleszins. We zullen onze eigen ideeën de komende weken en maanden dan ook verder uitdiepen en actualiseren.

Zoals we vorig jaar al hebben gedaan voor de **hervorming van de Loonnormwet**, als basis voor de acties die we nu hebben opgezet. De parlementaire petitie (zie blz. 26-27) is er daar één van. We blijven druk zetten op de parlementairen en de partijen. We verzetten ons via de IAO. En we zijn met het EVV (Europees Vakverbond) ook nog aan het bekijken of we de Loonnormwet kunnen aanvechten via het Europees Comité voor de Sociale Rechten. Op het loonfront merken we ook een abrupte stijging van de inflatie en – zij het iets minder sterk – van de gezondheidsindex. Met daardoor wat snellere indexeringen en van de weeromstuit nieuw gehengel van bepaalde werkgevers naar een indexsprong. We zien deze regering daar niet snel op ingaan, maar het belooft weinig goeds voor het loonoverleg voor 2023-2024. Omdat de vakbonden op basis van de foute Loonnormwet niet kunnen onderhandelen en omdat



Het ACV en de andere vakbonden blijven druk zetten op de parlementairen en de partijen om de Loonnormwet te hervormen. Momenteel loopt een petitieactie. Hoe de Loonnormwet de boel belazert lees je op blz. 26-27.

bovendien de kans zeer klein is dat we op basis van die wet een loonnorm gaan hebben die boven de 0% zit.”

Regionaal

“Regionaal is het eerst en vooral een **congresjaar**, met de congressen van onze drie regionale comités voor de boeg. Door corona is het nog onduidelijk wanneer die precies zullen plaatsvinden. Het Vlaams ACV-congres – ini-

tieel voorzien op 24 en 25 maart – is uitgesteld tot een nog nader te bepalen datum in het najaar.

Maar bovenop zijn er ook de **politieke uitdagingen** in Gewesten en Gemeenschappen. Met aan Waalse zijde de steun én het herstel na de zware overstromingen van vorige zomer. En aan Vlaamse zijde de tergende beslissingen met de Vlaamse jobbonus en vooral ook de gemeenschapsdienst voor langdurig werklozen, die het ACV altijd te vuur en te zwaard heeft bekampt. Het laatste is ook een wake up call voor wat ons nog te wachten staat in voorbereiding van de zevende staatshervorming, met de roep vanuit Vlaanderen naar asymmetrisch arbeidsmarktbeleid. Wie dacht dat het debat zou toegespitst worden op de gezondheidszorg, vergist zich. >>

"We diepen onze ideeën over een rechtvaardige fiscaliteit verder uit."
Marc Leemans



>> Daar komt sowieso ook een debat bovenop over meer beleidsruimte voor de Gewesten voor de werkloosheidsreglementering. Op deze en andere institutionele debatten moeten we ons grondig voorbereiden."

"We moeten ons grondig voorbereiden op institutionele debatten."

Marc Leemans

Kwakkeljaar

"Heel wat uitdagingen dus. En dat bovenop de **aanhoudende COVID-19-crisis**. Niemand durft nog voorspellen dat het rijk der vrijheid er in 2022 zit aan te komen. Wat dat betreft wordt 2022 dus opnieuw een kwakkeljaar. Omdat het COVID-19-virus zich kwakkelachtig gedraagt, met telkens nieuwe varianten. Maar ook omdat ik vrees dat dat we opnieuw coronagewijs met een jaar van kwakkelachtig beleid gaan geconfronteerd blijven."

| Chris Serroyen |

Het Vlaams ACV-congres - voorzien op 24 en 25 maart - wordt uitgesteld. De coronamaatregelen maken het onmogelijk om met z'n allen samen te komen. Ook de voorbereidende webinars worden uitgesteld. Het Congres wordt vermoedelijk naar het najaar verplaatst. Zodra de nieuwe datum vaststaat, hoor je dit van ons. In afwachting kan je je volop voorbereiden met het inspiratiedocument in de speciale editie van Vakbeweging 957.



Corona zal ook 2022 blijven beheersen.



© Shutterstock

De losse eindjes van de federale begroting 2022

Tot begin december kreeg je via Vakbeweging behoorlijk wat informatie over het gehele pakket aan beslissingen van de federale regering voor de begroting 2022. Maar nadien viel dat stil. Gewoonweg omdat we weinig nieuws voor je hadden. Het was wachten op een eerste reeks goedkeuringen door het Parlement. En vooral ook op de verdere concretisering van een reeks andere maatregelen door de regering. Al kunnen we je vandaag ook niet veel concreters bieden.

Programmawet voor 2022 op de valreep klaar

Net voor Kerstmis keurde het Parlement de Programmawet goed. Zonder veel nieuwe verrassingen. Die wet legt in het bijzonder de basis voor:

- De fiscale hervorming voor buitenlandse kaderleden en onderzoekers ("expats"). Dat heeft ook consequenties voor de sociale zekerheid van die werknemers.
- De hervorming van de belastingen en RSZ-bijdragen voor betaalde sportbeoefenaars. Al moet voor de hoogte van de bijdragen nog een koninklijk besluit volgen (zie verder).
- De hervorming van de accijnzen op energie.
- De overheveling van de sociale werkplaatsen naar de zogenaamde categorie 3 voor de structurele RSZ-verminderingen voor de werkgevers, zodat ze voortaan gelijk opgaan met de beschutte werkplaatsen. Ook hier moet nog een KB volgen met de details (zie verder).
- De verbetering van de overgangsuitkering voor wie op jongere leeftijd zijn partner verliest: verlenging van de duurtijd en invoering van een minimumbedrag op het niveau van het overlevingspensioen. Met terugwerking naar 1 oktober 2021.
- De sanctie voor de werkgevers met een bovenmatig aantal werknemers op invaliditeit, al moet nog een KB volgen voor de concrete details. Zoals we eerder schreven werd de regering verplicht de sancties voor de zieken en invaliden voorlopig uit de wet te houden, omdat de Raad van State de hoogdringendheid niet

aanvaardde (zie verder).

- De verlaging van de maximumfactuur voor gezondheidszorgen voor zeer lage inkomens. Vanaf 1 januari 2022 werd een nieuw plafond van 250 euro per jaar (in plaats van 506,79 euro) ingevoerd voor gezinnen van wie het netto belastbaar gezinsinkomen in 2020 maximaal 11.120 euro bedroeg. Voor gezinnen met een chronisch zieke wordt dat bedrag verder verlaagd tot 137,38 euro (in plaats van 394,17 euro). Als de medische kosten boven die 250, resp. 137,38 euro per jaar gaan, is geen remgeld meer verschuldigd.

Tegelijk zitten er ook een aantal coronamaatregelen in, maar die kwamen al aan bod in Vakbeweging nr. 956.

Zieken en invaliden aangeklampt

De Programmawet regelt maar enkele onderdelen van het regeringsplan voor de hertewerkstelling van zieken en invaliden. De Raad van State vroeg meer tijd voor de nieuwe sanctie voor de zieke of invalide zelf, maar leverde intussen zijn advies op, zodat minister van Sociale Zaken Vandenbroucke hier nu ook mee kan doorgaan, zij het voor inwerkingtreding pas op 1 januari 2023. Tegelijk moet nog een uitvoeringsbesluit volgen voor de sancties vanaf volgend jaar voor de werkgevers met een bovenmatig aantal invaliden in het voorbije jaar. Inmiddels werd de Nationale Arbeidsraad (NAR) ook om advies gevraagd over teksten van minister van Werk Dermagne omtrent:

- de afschaffing van het doktersattest

voor de eerste dag ziekte (maximum drie keer per jaar), zij het onder druk van de middenstand met mogelijkheid tot behoud in de kmo's;

- aanpassing van de voorwaarden voor neutralisatie van het gewaarborgd loon bij gedeeltelijke werkhervatting. Samen met de mogelijkheid om bij gedeeltelijke werkhervatting beneden de minima van 1/3 van de wekelijkse arbeidsduur en prestaties van drie uren te gaan;
- een nieuwe procedure voor het invoeren door de werkgever van medische overmacht: pas mogelijk na 9 maanden ziekte en losgekoppeld van de procedure voor terugkeer naar het werk;
- de verruiming van de plicht voor de werkgever om bij medische overmacht outplacement aan te bieden tot de situatie waarbij de werknemer zelf overmacht inroept. Dermagne wilde daar ook een collectief luik aan koppelen: in de bedrijven en instellingen op basis van goed sociaal overleg het HR-beleid collectief bijsturen. Aan de NAR werd daarover eerder al een wetsontwerp voorgelegd.

Een aantal onderdelen vereisen ook aanpassingen aan de Welzijnscode, waarvoor de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk wordt geconsulteerd.

Al die onderdelen maken het tot een complex dossier, met een complexe adviesprocedure. Ook omdat het Beheerscomité uitkeringen van het RIZIV zijn rol heeft te spelen. Zodat er ook niet snel duidelijkheid gaat komen in deze dossiers. Daar komt bij dat de regionale arbeidsmarktvoorzieningen ook niet aan de kant mogen blijven. Met bovenop de Vlaamse Regering die, opgejaagd door Voka, zit te pushen voor nog meer "aanklampend" beleid naar zieken en invaliden. De term alleen al, die het beeld oproept van

>>

>> begeleiders die in je nek zitten te hingen...

Terug naar werk-coördinatoren gaan aan het werk

Voorlopig is er alleen duidelijkheid over de terug naar werk-coördinatoren die via de mutualiteiten gaan worden ingezet voor de begeleiding voor terugkeer naar het werk, op voorstel van Vandenbroucke, vooralsnog zonder sancties voor de zieken. 40 in 2022 en 60 vanaf volgend jaar. Want daarvoor lag al midden 2021 een wetsontwerp voor. De wet en het uitvoeringsbesluit zijn inmiddels gepubliceerd, met inwerkingtreding vanaf 1 januari 2022. Al moet je ook wel enige tijd geven aan de mutualiteiten om nu kwaliteitsvolle begeleiders te rekruteren. De details van hun opdracht vind je in een volgende Vakbeweging.

Meer netto voor de lage (en ook hoge?) lonen

Al evenmin is snel duidelijkheid te verwachten over de verlaging van de persoonlijke bijdragen die er zit aan te komen voor werknemers met een lager loon: een verlaging van de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid, samen met een verbetering van de werkbonus. Die moet pas op 1 april 2022 ingaan, samen met de verhoging van het minimumloon ingevolge het sociaal akkoord voor 2021-2022. Met compensaties van de minderinkomsten vanuit drie bronnen: een nieuwe vliegtuigtaks op korte vluchten, bijsturingen aan de fiscale loonkostsubsidies voor werkgevers en nog maar eens een verhoging van de accijnzen op tabak. Dat alles zit nog vast in de regering. Vooral door gekissebis over de bestemmelingen van de verlaging

van de bijzondere bijdrage. Alleen voor de lage en middenlonen, zoals het trouwens in de begrotingsbeslissingen stond? Of iets waar ook de hogere lonen beter van worden, zoals de liberale partijen nu kennelijk willen? Al kunnen we ons voorstellen dat er ook nog duchtig zal gekibbeld worden over de compensaties voor het inkomstenverlies voor de sociale zekerheid.

Tegen 1 april moet trouwens ook nog de nieuwe patronale RSZ-vermindering voor zeer lage lonen vorm krijgen, zoals voorzien in het sociaal akkoord voor 2021-2022. Die moet de werkgevers compenseren voor de extra kost van de verhoging van het minimumloon. Daarover moet de NAR nog advies geven.

Arbeidsrechtelijke containerwet in conflict

Het omvangrijkste nog hangende pakket van de begroting is zonder enige twijfel dat van de aangekondigde wet met diverse arbeidsrechtelijke bepalingen. Dat moet, na advies van de sociale partners, uitvoering geven aan een bonte reeks afspraken in de regering omtrent onder meer:

- een betere combinatie van arbeid en gezin;
- het bevorderen bij ontslag van transitie naar andere ondernemingen (transitietrajecten);
- het gedeeltelijk gebruik van de ontslagkosten voor werknemers met een lange opzeg voor outplacement (alternatief voor het beruchte artikel 39ter van het eenheidsstatuut);
- afzwakking van de overlegverplichtingen voor invoering van nachtarbeid in de e-commerce;
- verplichte opleidingsplannen in bedrijven;
- het individuele recht van werknemers op vijf dagen opleiding per jaar;

Via de mutualiteiten worden 40 terug naar werk-coördinatoren ingezet om langdurig zieken te begeleiden bij de terugkeer naar het werk.



© Shutterstock

- recht op deconnectie buiten de werkuren;
- een betere bescherming van personen die voor digitale platformen werken.

We zijn intussen meer dan drie maanden verder. En op het bord van de NAR ligt nog altijd niets. Kennelijk door onenigheid binnen de regering over ongeveer elk van de deeldossiers.

CRB bezig met de e-commerce

De sociale partners werden vooralsnog enkel gevat via de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en dat voor de e-commerce. Omdat bij de opmaak van de begroting was afgesproken dat de CRB zich moest buigen over een globale strategie voor de e-commerce. En ook omdat vicepremier Petra De Sutter van Groen er een adviesvraag aan hechtte over de ecologische vragen bij de e-commerce. De CRB is gestart met eerste deelrapporten om de feiten en de cijfers over de ontwikkeling van de e-commerce samen te brengen. Aanbevelingen moeten volgen in een tweede fase. Behalve over de arbeidsrechtelijke kwesties, want dat is de bevoegdheid van de NAR. Daar zal, eens de regering er uit geraakt, de discussie moeten starten over de kwestie van de nachtarbeid enerzijds en de bescherming van de platformkoeriers anderzijds (zie hoger). De houding van het VBO kennende in die twee dossiers belooft het extreem moeilijk te worden om daarover tot iets gemeenschappelijks te komen.

Asymmetrisch arbeidsmarktbeleid op de agenda

En dan waren er nog een reeks arbeidsmarktmaatregelen die gingen besproken worden met de regionale regeringen, op de Interministeriële Conferentie (IMC). Wat voor de Vlaamse



Vakbonden en werkgevers buigen zich in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de e-commerce.

© Shutterstock

Regering nu vooral een platform is om meer “asymmetrisch beleid” te vragen. Wat wil zeggen dat ze ook voor de weinige bevoegdheden die federaal zijn gebleven vragen dat de Vlaamse Regering meer beleidsruimte krijgt om ze naar haar hand te zetten. Dit in afwachting van of als aanloop naar een zevende staatshervorming.

Vandaag liggen al twee dossiers concreet voor: de versnelde verplichte inschrijving van tijdelijk werklozen als werkzoekende enerzijds en een soepeler beleid van de RVA om vrijwilligerswerk toe te staan. Al gaat de Vlaamse ambitie duidelijk veel ruimer. Overigens ook niet alleen naar werklozen. Ook naar bijvoorbeeld zieken en invaliden (zie hoger). Kennelijk zou worden toegewerkt naar een nieuwe IMC in maart, om een en ander nadien te vertalen in federale wetten en besluiten. Dat alles voorlopig zonder enige inbreng van de federale sociale partners. En behalve in Vlaanderen horen de regionale sociale partners ook al nauwelijks iets van dit voorbereidend werk in de coulissen. Terwijl de meeste dossiers wel met de socialezekerheidsrechten van de werknemers hebben te maken.

Niet in het pakket: de verplichte gemeenschapsdienst, of dwangarbeid zo je wil, die er voor volgend jaar zit aan te komen voor langdurig werklozen in Vlaanderen. Omdat de Vlaamse Regering zich in alle bochten heeft gewrongen om dat te kunnen uitrollen zonder een beroep te moeten doen op de federale regering. Meer nog, om het kunstmatig in te kantelen in de bestaande praktijken voor werkervaring, zonder nieuwe Vlaamse regels, onder het mom van “competentieversterking”. Om zo ook te kunnen ontsnappen aan juridische procedures of politieke alarmbelprocedures. Al is het resultaat hetzelfde: asymmetrisch strengere normen voor de Vlaamse werklozen, ook al betaalden die als werknemer dezelfde bijdragen. “Een inefficiënte symboolmaatregel met een hoog pest- en stigmatiserend gehalte”, bestempelde nationaal ACV-secretaris Ann Vermorgen namens het Vlaams ACV de maatregel (lees het artikel in Vakbeweging nr. 956).

| Chris Serroyen |



Het boostervaccin wordt aangemoedigd door de geldigheid van het Covid Safe Ticket te beperken tot vijf maanden na de vorige prik.

Corona, nog een tijdje in het rood

Als deze Vakbeweging naar de drukker gaat is het nog wachten op de grenswaarden om van rood naar oranje en dan naar geel te gaan. Maar er is toch minstens al een akkoord over de principes van de coronabarmeter. Met ook een akkoord om voorlopig in code rood te blijven, weliswaar met enkele eerste versoepelingen. Vanuit een drievoudige vaststelling. Eén, omikron blijft voortwoekeren. Twee, maar met minder zwaar zieken en dus minder mensen op intensieve care. Drie, het blijft fluiten in het donker: welke bokkensprongen gaat het virus nog maken?

Rood, maar toch soepeler

Op de werkvloer verandert er dus weinig. Zo blijft de verplichting behouden van vier dagen telewerk waar het kan. Met al wel een beetje versoepeling voor sectoren met bijzondere maatregelen. De horeca mag tot middernacht openblijven. Qua binnenactiviteiten blijven alleen de discotheken en dancings dicht. En er komt meer ruimte voor georganiseerde activiteiten in groep. Terwijl tegelijk de derde prik (of tweede prik in geval het Janssen-vaccin werd ingespoten) wordt aangemoedigd door de geldigheid van het vaccinatiecertificaat (Covid Safe Ticket) te beperken tot vijf maanden na de tweede (resp. eerste) prik.

Inmiddels is de Kamer bezig de compensatiepremie voor de werkgevers uit

sectoren met bijzondere maatregelen in stelling te brengen. Die was bedoeld voor de evenementen- en cultuursector, dancings, discotheken en binnen-speeltuinen. Maar de regering breidde ze intussen al uit naar andere binnenactiviteiten: subtropische binnenzwembaden, trampolinedorren, bowling-, snooker-, biljart- en dartszalen, escape rooms en inrichtingen voor paintball- en lasergames.

Tegelijk is in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk ook een debat lopende over de toekomst van de generieke gids. Met daar ook de piste om met drie kleuren te werken, die dan bepalend zijn voor de gestrengheid van de gezondheidsmaatregelen op de werkvloer. Met bovenop een andere kwestie: de Raad van State ziet die gids liever in een

koninklijk besluit dan in een document van de Hoge Raad. Wat de werkgevers niet echt zien zitten.

Handen tekort in zorg en onderwijs

Veel aandacht is de voorbije weken ook gegaan naar het voorkomen en opvangen van personeelstekorten in bedrijven door de vele afwezigheden door quarantaines en ziektes. In december ging de aandacht nog naar zorg en onderwijs. Zo maakte de Programmawet van 27 december 2021 al opnieuw het inzetten mogelijk van gepensioneerden in de zorg en de vaccinatiecentra, met behoud van het volledige pensioenbedrag, ook voor vroegtijdig gepensioneerden. Dit voor de periode van 1 oktober 2021 tot 30 juni 2022. Minister van Pensioenen Lalioux kondigde aan dit ook door trekken naar het onderwijs, bij koninklijk besluit.

Daar komt via een nieuw wetsontwerp "houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen" ook nog de herneming bij van een pak andere coronagebon-

den tewerkstellingsmaatregelen. Dit keer in één beweging voor zowel de zorgsectoren, het onderwijs, de vaccinatiecentra als de centra voor contact tracing. Anders dan in de Programmawet gaat het nu enkel over de periode 1 januari tot 31 maart 2022, voorlopig althans. Concreet gaat het om:

- het mogen inzetten van tijdelijk werklozen bij een andere werkgever met opeenvolgende contracten voor bepaalde duur, op voorwaarde wel dat het minstens weekcontracten zijn. Noteer dat voorlopig geen sprake meer is van het behoud van drie kwart van de werkloosheidsuitkering, zoals dat eerder wel het geval was;
- detachering van werknemers die al op 1 oktober 2021 in dienst waren naar andere werkgevers;
- het opnieuw mogen inzetten van werknemers in tijdskrediet, landingsbaan, thematisch verlof of loopbaanonderbreking met behoud van drie kwart van de RVA-uitkering. Dit zowel bij de eigen werkgever als bij een andere werkgever;
- SWT'ers mogen ook opnieuw aan het werk gaan, ook met behoud van drie kwart van de werkloosheidsuitkering. Niet enkel bij een andere werkgever, maar ook bij de vroegere werkgever;
- studentenarbeid in de eerste drie maanden van 2022 wordt opnieuw niet aangerekend op het jaarkrediet van 475 uren voor het bijzondere RSZ-regime. Wat betekent dat de fiscus en de regio's opnieuw aanpassingen zullen moeten doen om te vermijden dat het recht op gezinsbijslagen of de fiscale aftrek voor kinderen ten laste verloren gaat;
- en ook wordt opnieuw het inzetten van asielzoekers en andere personen die internationale bescherming zoeken mogelijk binnen de eerste vier maanden na het verzoek.

Nieuw in vergelijking met vroegere tewerkstellingsmaatregelen en belangrijk voor het syndicale werk in zorg- en onderwijsinstellingen:

- De werkgever die gebruik maakt van een van deze maatregelen informeert hierover de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, het Comité PB, of bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging.
- De werkgever agendeert de bespreking ervan op de eerstvolgende vergadering volgend op het eerste gebruik.
- De bespreking wordt verder maandelijks geagendeerd, zolang het gebruik aanhoudt, en een laatste keer op de vergadering volgend op het einde van het gebruik.

Werkgevers in de profit zijn wakker geschoten

Opvallend: tot begin januari was er geen enkele vraag vanuit andere sectoren. Wat ook maakte dat de NAR in december enkel vroeg een initiatief te nemen voor de zorgsectoren, zonder enige andere vraag vanuit de werkgevers van de profitsector. Uiteindelijk is het ook die beginnen dagen dat er misschien wel een personeelsprobleem zou kunnen rijzen door omikron. Waarna ze zijn beginnen lobbyen bij de federale regering. Die zag kennelijk liever een gemeenschappelijke vraag komen van de sociale partners, zodat het op de tafel van de Groep van 10 kwam. Wat na intens en moeilijk overleg op 21 januari tot een vraag leidde aan de regering om de meeste van de bovenvermelde maatregelen, zij het met enkele aanpassingen, kortstondig uit te breiden (slechts van 23 januari tot 28 februari 2022) tot de gehele privésector. Weliswaar niet de detachering naar andere werkgevers, maar wel met toevoeging van de mogelijkheid voor tijdelijk werklozen om aan het werk te gaan bij andere werkgevers met behoud van 75% van de uitkering. Het ABVV nam echter afstand van het geheel van voorstellen vanuit de Groep van 10. Met bijgevolg de vraag of minister van Werk Dermagne er zo mee naar de regering wil gaan. En of ze in functie hiervan nog aanpassingen gaat doen aan het pakket voor zorg en onderwijs.

Prikplicht: “met bekwame speed”

En wat met het debat over de verplichte vaccinatie? Wat het zorgpersoneel betreft was het wachten op het advies van de Raad van State. Die maakte geen grote problemen. Meer nog, de regering vindt er ook argumenten in om de eerdere voorstellen uit te breiden tot alle personeelsleden die in contact komen met patiënten. Minister van Sociale Zaken Vandenbroucke wil daar nu kennelijk met bekwame speed mee voortgaan.

Tegelijk is nu ook het debat opgelaaid over een vaccinatieplicht voor de gehele bevolking. Het coronacommissariaat lijkt niet voor de idee gewonnen. En wil de vaccinatie eerder blijven aanmoedigen met het Covid Safe Ticket, zij het met verstrengde regels. De recentste beslissingen van het Overlegcomité kaderen daarin. Daarmee is de kwestie niet van de tafel, maar in plaats van er zelf de vingers aan te branden besluiten de verzamelde regeringen het dossier van Pedro Facon en co over te maken aan hun respectieve parlementen, voor een debat op korte termijn in elk parlement. Dat belooft een kakafonie te worden.

| Chris Serroyen |

Maximumbedrag sluitingsvergoeding opgetrokken

Op 10 januari hebben de sociale partners in het Beheerscomité van het Sluitingsfonds¹ een akkoord bekrachtigd om het maximumbedrag van de sluitingsvergoeding te verhogen en de voorwaarden waaronder werknemers de sluitingsvergoeding kunnen krijgen te harmoniseren.

Het Sluitingsfonds heeft als taak een compensatie te betalen aan werknemers die het slachtoffer zijn van een bedrijfssluiting wanneer de onderneming niet in staat is de betaling van de lonen, vergoedingen en voordelen aan haar werknemers te garanderen.

Een verhoogd algemeen plafond

De tussenkomst van het Fonds is beperkt tot 25.000 euro (algemeen plafond). Dit maximumbedrag van 25.000 euro geldt sinds 2009. Het is van toepassing op sluitingen die plaatsvonden vanaf 1 januari 2019. Sindsdien is dit bedrag niet meer aangepast. Dit betekent dat steeds meer werknemers het plafond van 25.000 euro bereiken en een deel van het loon en de toelagen verliezen waarop zij recht zouden hebben gehad. Het akkoord tussen de sociale partners voorziet in een verhoging van dit maximumbedrag tot 30.500 euro, een verhoging dus met 5.500 euro.

Afschaffing van specifieke plafonds

Naast het algemene plafond zijn er ook specifieke plafonds. Deze specifieke maxima zijn van toepassing op bepaalde soorten uitkeringen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien.

Een eerste specifiek plafond van 6.750 euro is van toepassing op achterstallig loon, toelagen en vergoedingen. Een

tweede specifiek plafond van 4.500 euro geldt voor het vakantiegeld van werknemers. Deze specifieke bedragen moeten in mindering worden gebracht op het algemene interventieplafond van 25.000 euro en het saldo wordt gebruikt om de ontslagvergoeding (of de overbruggingsvergoeding in het geval van een overname na faillissement) te vergoeden.

De sociale partners zijn overeengekomen om deze specifieke plafonds af te schaffen. Deze maatregel biedt niet alleen een oplossing voor het probleem dat werknemers steeds vaker de specifieke plafonds overschrijden, maar maakt ook een einde aan de vele geschillen over de vraag welk plafond voor bepaalde specifieke vergoedingen moet gelden (algemeen plafond of specifiek plafond).

Het eenheidsstatuut en het recht op de sluitingsvergoeding

Om recht te hebben op een sluitingsvergoeding moet de werknemer ontslagen zijn binnen een periode van 12 maanden vóór of na de sluitingsdatum als het om een arbeider gaat. Voor bedienden bedraagt de periode voorafgaand aan de sluitingsdatum 18 maanden in plaats van 12 maanden. Er bestaat dus nog steeds een verschil tussen arbeiders en bedienden wat betreft de voorwaarden waaronder de werknemer recht heeft op sluitingsgeld. De sociale partners zijn overeengekomen om de periode vóór de sluitingsdatum voor arbeiders en bedienden te harmoniseren en vanaf 1 juli 2022 op 18 maanden vast te stellen voor arbeiders. Dit betekent dat meer werknemers in de toekomst aanspraak

zullen kunnen maken op de sluitingsvergoeding en dat het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden zal worden opgeheven.

Inwerkingtreding van de maatregelen

Hoewel de overeenkomst door de sociale partners is geratificeerd, treden deze maatregelen niet onmiddellijk in werking. Zij zullen in werking treden voor sluitingen met als wettelijke datum 1 juli 2022 of later. Tegen die tijd zullen administratieve en juridische aanpassingen moeten worden doorgevoerd. Wij houden je via Vakbeweging op de hoogte van de daadwerkelijke inwerkingtreding van deze maatregelen.

| Alexis Fellahi |

Door de periode voor de sluitingsdatum voor arbeiders en bedienden te harmoniseren, maken meer werknemers in de toekomst aanspraak op de sluitingsvergoeding.



© Shutterstock

1. Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers

Rechtspersoonlijkheid vakbonden: Raad van State maakt brandhout van voorstel Vlaams Belang

In het dossier 'Syndicale vrijheid, het recht op collectieve onderhandelingen en het stakingsrecht' dat we in december 2021 publiceerden¹, maakten we melding van de strategieën van bepaalde actoren om de organisaties die de belangen van de werknemers verdedigen te verzwakken. Een weerkerende strategie is de vakbonden rechtspersoonlijkheid te willen toekennen. Een wetsvoorstel daartoe van het Vlaams Belang werd grondig op de schop genomen door de Raad van State.

Niet voor het eerst diende Vlaams Belang een wetsvoorstel in die zin in en het staat hierin overigens niet alleen. Ook andere partijen zoals N-VA, Open Vld en MR, net als werkgeversorganisaties, hebben al voorstellen gelanceerd. Wat deze zoveelste poging van het Vlaams Belang interessant maakt, is niet het wetsvoorstel zelf, maar het advies van de Raad van State dat het wetsvoorstel met de grond gelijk gemaakt.

Aanslag op vakbondsvrijheid

De Raad van State is van oordeel dat het wetsvoorstel een aanslag vormt op de vakbondsvrijheid, omdat het de vakbonden verplicht rechtspersoonlijkheid te verwerven en hen bestraft met uitsluiting van het proces van collectieve onderhandelingen indien zij geen rechtspersoonlijkheid verwerven. De Raad van State is duidelijk dat wanneer de vrijheid van vereniging wordt ondermijnd, een aanval op de fundamentele vrijheid om collectief te kunnen onderhandelen nooit ver weg is.

Ook de autonomie van de vakbonden om zich te organiseren, onderdeel van de vrijheid van vakvereniging, wordt door het wetsvoorstel ondermijnd. Het wetsvoorstel wil de vakbonden verplichten om een register van hun leden bij te houden, waardoor hun leden aan represailles zouden kunnen worden blootgesteld. Het wil ook zeer strikte besluitvormingsstructuren invoeren die onverenigbaar zijn met de uitoefening van de vakbondsvrijheid.

Door een zeer ruime regeling in te voeren voor de aansprakelijkheid van vakbonden voor daden die tijdens vakbondsacties worden gesteld, zou dit wetsvoorstel volgens de Raad van State een rem zetten op de organisatie van betogingen of stakingen, terwijl deze laatste vaak de ultieme acties zijn die een vakbond kan ondernemen om de zaken te keren bij collectieve onderhandelingen op bedrijfs-, sector- of nationaal niveau.

Hoewel de strategie om vakbonden rechtspersoonlijkheid te verlenen hiermee een knauw krijgt, betekent dit advies van de Raad van State uiteraard niet het einde van de strategieën om de vakbonden te verzwakken. Dit advies zal alleen maar een aansporing zijn van de tegenstanders van vak-

bondsacties om vakbondsvertegenwoordigers persoonlijk verantwoordelijk te stellen voor excessen die zich tijdens vakbondsacties voordoen, zoals we hebben gezien tijdens de gebeurtenissen bij het viaduct van Cheratte.

In strijd met internationaal arbeidsrecht

Niettemin verheugen we ons erover dat één van de hoogste rechtscolleges van ons land het geheel van argumenten onderschrijft die we steeds aanvoeren als het verplicht aannemen van rechtspersoonlijkheid door vakbonden ten berde wordt gebracht. Dit uitvoerige, grondig gemotiveerde advies van de Raad van State, dat gebaseerd is op de rechtsleer en met name op het Europees recht en de fundamentele normen van het internationaal arbeidsrecht, die niets minder zijn dan mensenrechten, is een belangrijke opsteker.

| Alexis Fellahi |

De Raad van State is van oordeel dat het wetsvoorstel een aanslag vormt op de vakbondsvrijheid.



© Michael De Lausnay

1. Vakbeweging nr. 955 bis



De Internationale Arbeidsconferentie erkent het recht op betaald educatief verlof en geeft aan dat dit moet versterkt worden.

Internationale Arbeidsconferentie over levenslang leren en ongelijkheden in de wereld

In juni 2021 vond het eerste deel van de 109ste Internationale Arbeidsconferentie plaats. Door corona gebeurde dat niet in Genève, maar volledig digitaal. Alle deelnemers van regeringen, werkgevers en vakbonden volgden de meetings vanuit hun thuisland. In december volgde nog een tweede virtueel deel met commissies over 'competenties en levenslang leren' en 'ongelijkheid in de arbeidswereld'. Ilse Dielen en Khadija Khourcha brengen verslag uit van dat tweede deel van de conferentie.

Ilse, je volgt internationaal werk op bij ACV-CSC METEA en vertegenwoordigt het ACV in de werkgroep 'competenties en levenslang leren'. Hoe is de ervaring je befallen?

"Ik vond het een hele eer en een uitdaging om het ACV en de Belgische werknemers te mogen vertegenwoordigen. Door corona niet in Genève, maar wel vanuit mijn keuken in Wilrijk. Omdat iedereen in een andere tijdzone leeft, is wereldwijd online vergaderen geen evidentie. De vergaderingen waren gepland van 12 u. tot 16 u. Centraal-

Europese tijd (de onze dus), maar liepen vaak uit. De Aziatische onderhandelaars hebben dan ook heel laat 's nachts moeten werken en de Amerikaanse onderhandelaars moesten telkens vroeg uit de veren. De jarenlange actieve en inhoudelijk sterke deelname van ACV-collega's aan de werkzaamheden van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de verantwoordelijke rol die de ACV-voorzitters opnemen, geven het ACV een goede naam in de IAO. Dat bepaalt mee de verwachtingen ten aanzien van nieuw-

komers zoals ik. Ik werd aangeduid als lid van het redactiecomité (16 vertegenwoordigers van de landen, 8 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 8 vertegenwoordigers van werknemerszijde). Best stresserend om tijdens de besprekingen op het juiste moment met tekstvoorstellen te komen, nadat je ze eerst nog even door Google Translate of Deepl hebt laten gaan. Uiteindelijk kwamen we tot een tekst die levenslang leren voor werknemers wereldwijd wat dichterbij brengt."

Hoe verliepen de onderhandelingen?

"Heel moeizaam. We zijn vertrokken van een tekstvoorstel van het secretariaat van de IAO, dat zich hiervoor baseerde op een – overigens zeer goed – rapport van de experts van de IAO.



Maar... dat tekstvoorstel was wat ons betreft zeer ontgoochelend. Het was heel eenzijdig en sterk werkgeversge-inspireerd. Zo lag de focus zeer sterk op de economische en bedrijfsgerichte finaliteit van levenslang leren. Er was nergens een aanzet tot een recht op levenslang leren. Er was geen verwijzing naar de strategische ontwikkelingsdoelstellingen van de VN of het recht op betaald educatief verlof. Inzake leerlingwezen en werkplekleren was er geen aandacht voor veiligheid en gezondheid of sociale bescherming en arbeidsrechten. De specifieke noden van werknemers in preciaire contracten (interimmers, deeltijdsen, ...) kwamen niet aan bod. Er was ook zeer weinig opgenomen over het belang van elders verworven competenties en niets over de problematiek van de internationale erkenning van diploma's, wat een belangrijke drempel is voor migranten en vluchtelingen. De specifieke verantwoordelijkheden van overheden, werkgevers en werknemers inzake levenslang leren werden niet uitdrukkelijk vermeld, wat het risico inhield dat overheden en werkgevers hun verantwoordelijkheid zouden afwentelen op individuele werknemers door hen te laten betalen voor noodzakelijke bij- en herscholingen. Er was ook nauwelijks een sectorale invalshoek. Begin er maar aan! Tijdens de onderhandelingen bleven de werkgevers lang de door vakbonden gevraagde aanpassingen blokkeren. Maar uiteindelijk kwamen we tot een compromistekst, die we voorlegden aan de regeringen."

Tevreden met dat compromis?

"Zoals bij elk compromis is het glas halfvol of halfleeg. We missen een aantal punten. Zo is er geen uitgestippelde strategie met meetbare doelstellingen om van levenslang leren daadwerkelijk een recht te maken. Er is ook geen gedefinieerd individueel recht op een aantal opleidingsdagen.

"We kwamen tot een tekst die levenslang leren wereldwijd wat dichterbij brengt."
Ilse Dielen

De door ons gevraagde link naar loopbaanbeleid en loopbaanbegeleiding wordt niet gemaakt. En er ontbreken verdere stappen naar een internationaal kader voor het erkennen van elders verworven competenties en kwalificaties/diploma's. Maar tegelijk mogen we tevreden zijn met het resultaat, zeker als je kijkt naar de start en het verloop van de werkzaamheden. In de consensustekst wordt erkend dat werknemers financieel niet mogen opdraaien voor de gevraagde opleidingsinspanningen. Het recht op betaald educatief verlof wordt erkend. Er wordt zelfs aangegeven dat dit moet versterkt worden. De eindtekst stelt dat rekening moet worden gehouden

met de specifieke situatie en noden inzake levenslang leren van migranten en werknemers in preciaire contracten en in de informele economie. Werknemers, stagiairs en leerlingen moeten op de werkvloer in veilige en gezonde omstandigheden kunnen leren en moeten over voldoende sociale bescherming beschikken. Barrières voor werknemers om opleiding te volgen moeten worden weggewerkt. Ook andere multilaterale organisaties, zoals het IMF, dienen in hun beleid en aanbevelingen het belang van levenslang leren op te nemen. Digitale competenties worden erkend als kerncompetenties en de digitale kloof moet worden gedicht. De rol van de sociale partners in het beleid rond levenslang leren wordt erkend, evenals het belang van cao's ter zake. Levenslang leren mag niet alleen ten dienste staan van de economie en de arbeidsmarkt, maar moet ook de persoonlijke ontwikkeling van de mens en het democratisch functioneren van de samenleving ten goede komen. Dat zijn toch een heleboel positieve punten."

>>

De 109ste Internationale Arbeidsconferentie vond door corona helemaal digitaal plaats en dus niet in Genève. Omwille van de tijdsverschillen tussen de continenten kon de conferentie niet afgerond worden in juni. In december vonden nog online commissies plaats over levenslang leren en ongelijkheden in de wereld. Het ACV drukte mee zijn stempel op de discussies en kon ze in de goede richting duwen.



“COVID-19 heeft ongelijkheden in de wereld nog (uit)vergroot”

Khadija Khourcha, de Franstalige verantwoordelijke voor de werkzoekendenwerking, volgde namens het ACV de commissie die zich boog over de ongelijkheden in de arbeidswereld. Ook zij hield mee de pen vast in het redactiecomité.

Khadija: “De tekst waarvan we vertrokken gaf aan dat de ongelijkheden in de wereld zijn toegenomen, zowel tussen landen als in landen en dat COVID-19 die ongelijkheden nog heeft (uit)vergroot. Dat heeft negatieve gevolgen op sociaal, economisch en politiek vlak. De tekst beschreef ook de groepen die de meeste discriminatie ondervinden: vrouwen, jongeren, personen met een handicap, migranten, ... De tekst stelde dat ongelijkheden op de arbeidsmarkt de sociale cohesie ondergraven en kunnen leiden tot sociale onrust en politieke instabiliteit. Als vakbond kunnen we ons uiteraard aansluiten bij die vaststellingen, omdat we ze elke dag ervaren.”

Over een andere boeg

“Wat niet wil zeggen dat we niet onze wenkbrauwen fronsen bij een aantal passages in de tekst of klemtonen die (wel of niet) gelegd werden. Zo ging de tekst heel sterk uit van economische groei als oplossing voor het ongelijkheidsvraagstuk, terwijl het voor ons om een verdelingsprobleem gaat. Over collectieve onderhandelingen werd niet gerept in de tekst, uitgezonderd over loononderhandelingen, terwijl die net een belangrijk instrument zijn om gelijkheid te bevorderen. Ook het ongenueanceerd naar voor schuiven van de term ‘productiviteit’ bekeken we met argwaan, omdat dit vaak neerkomt op ‘meer doen met minder’, wat leidt tot werkloosheid en mensen uitsluit van de arbeidsmarkt en van de verdeling van de vruchten van de arbeid. In de tekst werd niet gerept over de mogelijkheid van collectieve arbeidsduurvermindering met arbeidsherverdeling en de nodige

focus op werkbaar werk. Ook over fiscaliteit – nochtans een belangrijk herverdelingsinstrument – werd amper gesproken. En over digitale platformen en flexibiliteit enkel in positieve bewoordingen. Openbare diensten werden niet echt naar voor geschoven als hefboomen tegen ongelijkheid, terwijl ze dit volgens ons net wel zijn. Vorming en opleiding werden vooral vernoemd om te komen tot meer ‘employability’. Ook hier dus werk aan de winkel voor de werknemersvertegenwoordigers om een en ander over een andere boeg te gooien.”

“Ongelijkheden op de arbeidsmarkt ondergraven de sociale cohesie”

Khadija Khourcha



Khadija Khourcha

Hoogoplopende emoties

“De emoties liepen soms hoog op tijdens de onderhandelingen.

Aanvankelijk werden vooral breekpunten geformuleerd. Soms vroeg ik me af of het nog wel zin had om verder te onderhandelen, omdat de werkgevers zich wel heel stug opstelden. Maar dan – als bij toverslag – viel de spanning weg en werd opnieuw constructief onderhandeld. De voorzitter van de commissie speelde daar een belangrijke rol in. Tijdens de onderhandelingen waren er ook wisselende allianties. Zo waren er allianties van de werknemers en de armere landen tegen de werkgevers en de rijkste landen wanneer het over de toeleveringsketens ging. Soms was het Noord tegen Zuid als het ging over het afschaffen of herschikken van schulden als hefboom om ongelijkheden te bestrijden. Arabisch-islamitische landen weigerden dan weer mee te gaan in het benoemen van LGBTQ-mensen als gediscrimineerde doelgroep op de arbeidsmarkt.”

Richtsnoeren IAO leidraad voor andere organisaties

“Een ultiem overleg tussen de werknemers- en de werkgeversgroep bracht soelaas. Elke partij deed water bij de wijn en in een constructieve geest werd een gemeenschappelijke consensustekst uitgewerkt, die werd goedgekeurd door de regeringen. De voorzitter van de commissie bezwoer ons om tot een compromis te komen. ‘Anders zouden internationale instellingen zoals het IMF en de OESO acties kunnen ondernemen zonder rekening te moeten houden met de richtsnoeren van de IAO.’”

Meer info op <https://www.ilo.org>

| Patrick Van Looveren |

Overheidsaankopen en mensenrechten, welke mogelijkheden in België?

In de Europese Unie plaatsen overheidsaankopers jaarlijks voor 2000 miljard euro aan bestellingen voor producten of diensten. Het gaat om 20% van het BBP. Het belangrijkste gunningscriterium is de prijs. Sociale, ethische en milieuoverwegingen spelen veel minder. Hoe kunnen overheidsaankopen duurzamer? Het ACV bracht daarover in een virtueel event beleidsmakers en overheidsdiensten van federale, regionale en lokale instanties, publieke aankopers en vakbondsvertegenwoordigers uit verschillende hoeken samen.

Soms komen er schandalen in de pers die aantonen dat er heel wat schort aan het aankoopbeleid van overheden. Vorig jaar kwam naar buiten dat Belgische politie- en legeruniformen in Roemenië werden gemaakt aan schabouwelijke loon- en arbeidsvoorwaarden. In 2015 toonde De Standaard aan dat de kasseien die werden gebruikt voor de heraanleg van de Gentse Korenmarkt afkomstig waren uit een gebied in India waar zo goed als alle groeves illegaal werken. Dat laatste was pijnlijk voor het Gentse stadsbestuur, dat van duurzaam aankoopbeleid zijn handelsmerk had gemaakt.

Kruipt veel tijd en expertise in

“In 2018 werd Gent verkozen tot allereerste Europese hoofdstad van eerlijke handel”, zegt Christophe Ramont van de Dienst Internationale Relaties en Netwerken van de stad Gent. “Het débacle met de kasseien op de Korenmarkt was aanleiding voor het TruStone-initiatief dat op 10 mei 2019 gelanceerd werd. Daarin werken de natuursteensector in België en Nederland samen met de Nederlandse en Vlaamse overheid en een aantal maatschappelijke organisaties en vakbonden om de risico's op schendingen van mensen- en arbeidsrechten en het

milieu in de natuursteenketen uit te schakelen. Bij dat initiatief hebben we ons aangesloten. Met de stad Gent nemen we ondertussen nog heel wat andere initiatieven voor een duurzaam aankoopbeleid. We zijn ooit begonnen met een initiatief rond eerlijke koffie. Dat hebben we uitgebreid met een initiatief waarbij we nauwer toezien op de herkomst van uniformen en werkkledij. Voor ICT – computers en computerbenodigdheden – doen we een beroep op Electronics Watch, een internationaal initiatief dat toeziet op duurzame productie in die sector.”

Peter Pawlicki van Electronics Watch – ook op het virtuele event – pikte hierop in: “Electronics Watch is een non-profit-initiatief onafhankelijk van producenten. Overheden en instellingen betalen ons lidgeld voor advies. We werken samen met ngo's en vakbonden om ter plekke en in de ketens te controleren of de productie duur- >>



Bij overheidsaankopen is het belangrijkste gunningscriterium de prijs. Sociale, ethische en milieuoverwegingen spelen veel minder. Dat moet veranderen.

>> zaam verloopt. Dat komt ook ten goede aan de werknemers die in die fabrieken aan de slag zijn. We hebben voor hen al heel wat lonen en vergoedingen kunnen recupereren dankzij ons doortastende onderzoek.”

Initiatieven als Trustone en Electronics Watch zorgen voor meer transparantie en ontlasten overheidsaankopers. Christophe Ramont: “Als je zelf wil nagaan of leveranciers duurzaam werken in hun keten, dan kruipt daar veel tijd en expertise in. Je moet in dialoog gaan met de leveranciers en rapporten opvragen.”

Handhaving belangrijk

Centrale gast op het virtuele event was Boris Verbrugge van HIVA-KU Leuven – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving. Hij stelde samen met zijn collega Dirk Gillis een studie voor over overheidsopdrachten en mensenrechten, die ze in opdracht van het ACV deden. Boris Verbrugge: “Waarom moeten we hier aandacht aan besteden? Omdat er teveel misbruiken zijn. Het gaat soms zeer ver: kinderarbeid, dwangarbeid, ... Overheden hebben een hefboomfunctie. Door verantwoord in te kopen kunnen overheden de markt duurzaam beïnvloeden. Vraag is natuurlijk hoe ze kunnen afdwingen dat hun leveranciers duurzaam werken? Wat zegt de bestaande regelgeving? EU-richtlijn 2014/24/EU – die werd omgezet in de Belgische wet overheidsopdrachten van 2016 – stelt dat lidstaten passende maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat ondernemers (en onderaannemers) bij de uitvoering van opdrachten voldoen aan verplichtingen op het vlak van het milieu, sociaal en arbeidsrecht. En dit uit hoofde van het Unierecht, nationaal recht of collectieve arbeidsovereenkomsten. Daarbij wordt verwezen naar internationale sociale en milieuovereenkom-

sten. Naast die wettelijk afdwingbare regels, zijn er ook keurmerken (labels), die ‘bewijzen’ dat werken, diensten of producten (gedeeltelijk) duurzaam zijn. Duurzaamheid heeft bij de meeste van die labels echter betrekking op respect voor het milieu en niet of minder op respect voor mensen- en arbeidsrechten. Verder zijn er uitsluitingsgronden. Als aangetoond kan worden dat een leverancier fundamentele arbeids- en mensenrechtennormen schendt, dan kan die uitgesloten worden van de overheidsopdracht. Dat kan ook bij abnormaal lage offertes. Een overheidsinstelling kan bij de offerte-oproep aan de potentiële leveranciers extra informatie vragen, bijvoorbeeld hoe ze (bij hun onderaannemers) het respect voor de IAO-conventies monitoren. Of expliciet

"Door verantwoord in te kopen kunnen overheden de markt duurzaam beïnvloeden."

Boris Verbrugge, HIVA-KU Leuven



Boris Verbrugge

opnemen in de uitvoeringsvoorwaarden dat ze hierover moeten rapporteren. Indien we dit thema serieus nemen, is er dringend nood aan meer expertise bij aanbestedende overheden. Deze expertise kan bijvoorbeeld opgebouwd worden via pilootprojecten, opleidingen, of het delen van best practices uit binnen- en buitenland. Op langere termijn zal er echter meer systematische capaciteit moeten uitgebouwd worden, en dan met name om een effectieve opvolging van leveranciers te garanderen. Dit gebeurt dan allicht best op centraal niveau, zoals bij het Vlaams facilitair bedrijf of bij het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling (FIDO).”

Goede wetgeving is één ding. Maar er op toezien dat de wetgeving wordt toegepast is dus minstens zo belangrijk. En of de huidige wetgeving wel zo goed is, werd overigens stevig in vraag gesteld tijdens het virtuele event. De wetgeving inzake overheidsopdrachten vertoont nog vele lacunes, waardoor overheden blijven producten en diensten aankopen waar mensenrechtenschendingen aan hangen. Het is dus nodig om te zorgen voor zowel veranderingen in de wetgeving, als in de praktijk.

Besef dat er meer moet gebeuren is er

Het besef dat er meer moet gebeuren is er bij Petra De Sutter, federaal minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post. Ze legde een plan voor op de ministerraad om de federale aankoopstrategie te verduurzamen en laakbare praktijken als sociale dumping aan te pakken. Dat plan werd in november goedgekeurd. In het plan zijn een hele resem maatregelen opgenomen. Haar adviseur Christophe Vanderscheuren op het event: “Als je aankoopt met belastinggeld, heb je

een voorbeeldfunctie. We beseffen dat monitoring een moeilijk verhaal is. Bedrijven zichzelf laten monitoren is geen goed idee. Dan dreigt ‘greenwashing’ waarbij ze de zaken mooier voorstellen dan ze zijn. Onafhankelijke initiatieven als Electronics Watch (voor ICT) of de Fair Wear Foundation (voor textiel en kleding) lijken meer aangewezen.” Ook bij andere overheidsvertegenwoordigers klonk de wil door om de zaken aan te pakken. “In het relanceplan van de Waalse Regering is 5 miljoen euro voorzien om het beleid rond openbare aanbestedingen te ondersteunen”, gaf Erwin Pirson, kabinetsmedewerker van Christie Morreale, de Waalse minister van Werk, aan. Een mooi initiatief is ook het Observatorium dat werd opgericht binnen Brupartners, de nieuwe naam voor de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. “Onze opdracht is uitzonderlijke lage prijzen bij overheidsopdrachten te analyseren en hierover advies te geven. We willen zo de strijd aangaan tegen sociale dumping. We werkten ook een gids uit met goede praktijken met aanbevelingen voor aankopers. We willen komen tot een sectorale aanpak.”, lichtte Lénaïg Le Berre de Brusselse aanpak toe.

Hopelijk leiden al deze inzichten, initiatieven en engagementen tot een meer duurzaam aankoopbeleid van overheden. Want, zoals ACV-voorzitter Marc Leemans in zijn inleiding zei: “In onze geglobaliseerde economie moeten we de wereldwijde ‘race to the bottom’ vermijden, om waardige arbeidsomstandigheden in België te kunnen garanderen. We moeten voorkomen dat de sociale verworvenheden hier en in het buitenland onder druk komen te staan.”

| Patrick Van Looveren
& Laura Eliaerts |



Marc Van Ranst schakelde zich in in een initiatief van het ACV en WSM dat pleit voor een opschorting van de patenten op COVID-19-vaccins en -geneesmiddelen.

Marc Van Ranst blust uitslaande wereldbrand

Marc Van Ranst heeft in de Gentse haven een uitslaande brand geblust. De ‘brandweerman van dienst’ deed met deze symbolische actie een oproep om de hele wereld snel te vaccineren, zo niet komen de besmettingen altijd maar terug, ook onder vorm van varianten. Dat veronderstelt dat COVID-19-vaccins en -geneesmiddelen alom beschikbaar zijn – wat nu niet het geval is – en dat patenten op COVID-19-vaccins en -geneesmiddelen worden opgeschort. Het ‘optreden’ van Van Ranst kaderde in een actie van ACV en ngo WSM.

Brandweerlieden weten het. Als een brand woedt die verschillende haarden heeft, kan je nooit de brand blussen door je maar op één haard te richten. Er bestaat een brandoefening waarbij twee bakken op verschillende hoogte en verbonden via een gootje, met een brandbare vloeistof worden gevuld. Je kan het volledige vuur pas blussen als beide bakken samen geblust worden. Het vuur zal je nooit gedoofd krijgen door de bakken een voor een te blussen, ze moeten tegelijk worden aangepakt. Dit geldt ook voor het coronavirus dat heel de wereld al meer dan 20 maanden in zijn greep heeft. Marc Van Ranst: “60% van de wereldbevolking is gevaccineerd, maar in vele ontwikkelingslanden is dat minder dan 10%. Da’s een probleem, want daar blijft dan een reservoir, dat moet je tegelijk ook blussen.”



‘No profit on pandemic’

Met de actie ondersteunen ACV en WSM het Europese burgerinitiatief ‘No Profit on Pandemic’, dat de Europese Commissie oproept zich in de Wereldhandelsorganisatie uit te spreken voor de opschorting van de patenten op COVID-19-vaccins en -geneesmiddelen. Zo kan de productie van vaccins drastisch worden opgedreven. Met 1 miljoen handtekeningen in heel Europa wordt de Europese Commissie tot handelen verplicht. De teller staat nu op 250.000. Als je het nog niet hebt gedaan, teken dan de petitie op <https://noprofitonpandemic.eu/nl/>

| Jaklien Broekx |

Model-cao structureel telewerk

Telewerken, verplicht of sterk aanbevolen, was en blijft een van de maatregelen van de regering om de coronaepidemie in te dammen. Telewerken is ondertussen helemaal ingeburgerd en doet ons nadenken over de manier waarop we het werk kunnen organiseren ook na corona, zelfs voor functies waarvoor thuiswerken niet vanzelfsprekend is. In Vakbeweging nr. 951 – online te raadplegen via www.acv-militanten.be – gaven we advies over hoe je in je onderneming kan onderhandelen over een telewerkbeleid. In dit nummer geven we je een ‘model-cao’ mee, met de belangrijkste punten die volgens ons best worden opgenomen in een cao over telewerken.

Artikel 1

Deze cao geldt voor de werknemers van de onderneming, ongeacht of zij voltijds of deeltijds werken, met uitzondering van de taken waarvoor telewerk niet mogelijk is. De partijen verbinden zich ertoe deze lijst van taken in samenspraak met de vakbondsafvaardiging te herzien.

Artikel 2

Onder ‘telewerk’ wordt hier verstaan structureel telewerk, d.w.z. een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op

regelmatige basis buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd.

Artikel 3

Het telewerk is een mogelijkheid en geen verplichting. Het is aan de werknemer om te kiezen of hij al dan niet telewerkt. De telewerker moet te allen tijde in de gelegenheid zijn om zijn taken op de bedrijfslocatie van de werkgever uit te voeren.

Artikel 4

Het telewerk kan worden verricht bij de telewerker thuis of op elke andere door de telewerker gekozen plaats. In alle gevallen moet de telewerkplek adequate arbeidsomstandigheden, comfort en veiligheid bieden.

Artikel 5

Het telewerk kan gedurende X dagen per week worden verricht. Het kan worden verricht in dagen of in halve dagen.

De dagen waarop getelewerkt wordt, worden afgesproken tussen de telewerker en zijn team.

Artikel 6

Voor telewerkers gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als die die worden toegepast wanneer zij op de bedrijfslocatie van de werkgever werken. De werktijden worden geregistreerd via het elektronische tijdregistratiesysteem. Indien op verzoek van de werkgever overwerk wordt verricht, moet dit worden geregistreerd en verantwoord.

Artikel 7

De onderneming verbindt zich ertoe de pauzes te respecteren en het evenwicht tussen werk en privéleven van de telewerker in stand te houden. De werknemers hoeven buiten hun werkuren niet bereikbaar te zijn.

Artikel 8

De telewerker blijft in geval van ziekte onderworpen aan de normale procedures die in het arbeidsreglement zijn vastgelegd.

Artikel 9

De telewerker organiseert zijn eigen werk, binnen het kader van de binnen het bedrijf geldende bepalingen inzake de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd.

Artikel 10

De onderneming stelt een laptop ter beschikking die voor het telewerk kan worden gebruikt.

Deze model-cao geeft je inspiratie voor een cao over telewerk in je onderneming



© Shutterstock

De onderneming stelt elke telewerker bij het begin van het telewerk ook een bureau, een ergonomische stoel en een bureaulamp ter beschikking. Deze uitrusting zal op verzoek van de werknemer na 10 jaar worden vervangen. In geval van accidentele schade of schade die het gevolg is van het normale gebruik van de apparatuur, zal de apparatuur worden gerepareerd of vervangen.

Artikel 11

De telewerker moet de apparatuur die hij voor het telewerken gebruikt, testen en zich ervan verzekeren dat deze goed werkt.

Bij technische problemen kan de telewerker een beroep doen op de IT-helpdesk, zoals dat ook het geval is wanneer hij op zijn vaste werkplek op de bedrijfslocaties aan de slag is.

In geval van een technische of andere storing waardoor de telewerker zijn werkzaamheden niet kan aanvangen of voortzetten, moet de telewerker de leidinggevende onmiddellijk ervan in kennis stellen dat hij het overeengekomen werk niet kan verrichten. De tijd gedurende welke de telewerker niet in staat was te werken, wordt als arbeidstijd beschouwd.

Artikel 12

Telewerkers zijn verzekerd voor arbeidsongevallen die zich tijdens het telewerken voordoen.

Artikel 13

Alle regels inzake gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk zijn van toepassing op telewerkers. Telewerkers krijgen van de werkgever informatie en instructies over preventieve maatregelen, met name over de aanpassing van de werkplek, het goede gebruik

van beeldschermen en de beschikbare technische en IT-ondersteuning. Deze informatie, instructies en preventie maatregelen zijn gebaseerd op een multidisciplinaire risicoanalyse.

Bij de risicoanalyse wordt ook rekening gehouden met de psychosociale dimensie en gezondheidsaspecten van telewerken.

Artikel 14

De bevoegde interne preventiediensten hebben toegang tot de arbeidspost van de telewerker om na te gaan of de geldende wetgeving correct wordt toegepast. De telewerker moet vooraf van dit bezoek in kennis worden gesteld en ermee instemmen.

Waar nodig kunnen aanpassingen van de arbeidspost worden voorgesteld conform de procedure voorzien in de Codex over het welzijn op het werk.

Artikel 15

Ter compensatie van de kosten van het telewerk ontvangt elke telewerker een bijdrage in zijn internetkosten van X euro netto per maand en een bedrag van X euro aan eigen kosten verbonden aan het telewerk.

Deze bedragen worden geïndexeerd volgens het indexeringsmechanisme dat op het loon van de betrokken werknemer van toepassing is.

Artikel 16

Telewerkers genieten dezelfde collectieve rechten als werknemers die in de locaties van de onderneming aan de slag zijn. Structureel telewerk mag geen invloed hebben op de wijze waarop vakbondsvertegenwoordigers hun vakbondstaken kunnen verrichten. De werkgever biedt telewerkers de nodige middelen om contact op te nemen met hun vakbondsvertegenwoordigers en vice versa. Zo stelt de werkgever het digitale netwerk van de onderneming ter beschikking, zodat vakbondsvertegenwoordigers digitaal met hun collega's kunnen communiceren (bv. via een intranetpagina of per e-mail).

Artikel 17

Telewerkers hebben dezelfde rechten op opleiding en loopbaanmogelijkheden als wanneer zij op de bedrijfslocaties werken.

Artikel 18

Telewerkers worden door de werkgever ingelicht over de wijze waarop toezicht kan worden uitgeoefend. Het privéleven van de telewerker mag op geen enkele wijze worden aangetast. Bij elke controle worden de evenredigheidsregels en de vigerende wetgeving in acht genomen.

| Manon Van Thorre |

Naast de hierboven voorgestelde artikels, moet elke ondernemings-cao ook bepaalde verplichte vermeldingen bevatten. Om er zeker van te zijn dat je niets vergeet, verwijzen we je naar de invulmodel-cao en de checklist voor alle verplichte geldigheidsvereisten op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) – <https://werk.belgie.be/nl> (bij 'thema's' en dan via tab 'paritaire comités en collectieve arbeidsovereenkomsten').



© Michael De Lausnay

Pierre Verelst en Stéphane Callens onderhandelden namens het ACV de cao over telewerk bij Belfius. Het recht op deconnectie was een breekpunt voor hen.

Telewerk in een stroomversnelling bij Belfius

In deze gezondheidscrisis is telewerken in bijna alle sectoren een gevestigde vorm van arbeidsorganisatie geworden. Ook in de bankensector. Telewerk is daar verre van nieuw, maar door de coronapandemie kwam het in een stroomversnelling en maakt het deel uit van een ruimer digitaliseringsbeleid. Een blik achter de schermen met Pierre Verelst en Stéphane Callens, de twee coördinatoren van het ACV-vakbondsteam bij Belfius, die een nieuwe cao onderhandelden over telewerk.

Wat is de huidige telewerkregeling bij Belfius?

"Er zijn twee telewerkregimes: het 'standaard-telewerk', waarbij men tot twee dagen per week kan telewerken, en het 'home-based-telewerk', dat deel uitmaakt van een nieuwe visie op de werkorganisatie, waarbij werknemers gemiddeld drie dagen per week telewerken, één dag ter plaatse aanwezig zijn en de vijfde dag zelf kiezen wat ze doen, weliswaar steeds in overleg met de hiërarchie en de collega's."

Jullie ondertekenden onlangs bij Belfius een nieuwe cao over telewerk. Hoe kwamen jullie tot die nieuwe afspraken over telewerk?

"In 1998 ondertekenden we een eerste cao over telewerk. Het was een vrij klassieke telewerkregeling, waarbij telewerkdagen uitzonderingen waren. Sindsdien is deze regeling geleidelijk geëvolueerd. Het nieuwe telewerkbeleid ligt in het verlengde van veranderingen op verschillende domeinen van de werkorganisatie. Zo zijn vaste

bureaus, papier, kasten, enz. geleidelijk afgeschaft. Tegelijkertijd hebben alle werknemers een laptop en een headset gekregen, en wordt alle inkomende post nu automatisch gescand. Het werk wordt steeds meer digitaal, wat hand in hand gaat met het wijdverbreide gebruik van telewerken. De nieuwe cao komt tegemoet aan een vraag van de werknemers en de werkgever en is niet alleen gericht op telewerken, maar gaat ook over de registratie van de arbeidstijd en woon-werkverkeer."

Hoe verliepen de onderhandelingen?

"Die verliepen vlot. Het financiële aspect was het moeilijkst om over te onderhandelen. Van nu af aan krijgen we de basisuitrusting. Die hoeven we zelf niet aan te kopen. En we krijgen

telewerkvergoedingen, die volgens het management genoeg zijn om alle kosten van het telewerk te dekken. In werkelijkheid is dit niet echt het geval. We zouden meer moeten kunnen krijgen, zeker als je bedenkt welke besparingen de onderneming realiseert doordat het merendeel van de werknemers telewerkt. Over het algemeen bestaat er bij het management een reële wil om over te gaan tot meer digitalisering. En dus was er van beide kanten de vraag om vooruitgang te boeken op het vlak van telewerken. Zonder deze wil, zouden we geen vooruitgang geboekt hebben. Het belangrijkste obstakel tot nu toe was het wantrouwen bij de managers.”

Heeft de gezondheidscrisis volgens jullie een invloed gehad op het resultaat van de onderhandelingen?

“Zeker. De grootste uitdaging was de mentaliteitsverandering. Het management was erg gericht op het controleren van werknemers. Nu krijg je als werknemer meer autonomie en is er meer vertrouwen. Daarin is COVID-19 zeker een katalysator geweest. Sinds het verplichte telewerken tijdens deze pandemie beseft de directie dat het werk ook vanop afstand goed wordt gedaan en dat zij de werknemers dan ook meer autonomie kan geven.”

Wat waren de andere aandachtspunten?

“Eén effect van telewerken is dat je langer werkt. Aangezien je thuis bent en niet de trein hoeft te nemen of tijd in de file hoeft te verdoen, verleng je je werkdag een beetje om dit of dat dossier nog snel af te werken. Die reistijd zorgde ook voor een zekere decompressie. Je kon even ontspannen. Dat valt weg. Met het oog hierop hebben wij erop aangedrongen om het recht op deconnectie (loskoppeling) in de cao op te nemen. Dit was echt een breekpunt voor ons. Dit moet hand in hand gaan met een bewustmaking van

“Sinds het verplichte telewerken tijdens deze coronapandemie beseft de directie dat het werk ook vanop afstand goed wordt gedaan en dat zij de werknemers dan ook meer autonomie kan geven.”

Pierre Verelst
en Stéphane Callens

de managers. Het recht om zich los te koppelen moet niet alleen op papier worden erkend, het moet ook tot uiting komen in ieders gedrag. Het feit dat mensen die een mobiele telefoon hebben op alle uren berichten ontvangen, is ook een probleem.

Een ander aandachtspunt was het respecteren van de wil van degenen die niet wensten te telewerken. Het was voor ons van essentieel belang om het vrijwillige karakter van telewerk te handhaven. Dat hebben we verkregen voor de werknemers die op het ogenblik van de ondertekening in dienst waren.”

Wat zijn de uitdagingen voor de toekomst?

“Telewerken is nog niet voor alle functies mogelijk. Sommige functies zijn nog steeds onverenigbaar met telewerken. Er moet nog vooruitgang worden geboekt, maar dit impliceert ook dat bepaalde technische beperkingen moeten worden opgeheven. Maar bovenal is de overeenkomst in het voorjaar van 2021 gesloten, zodat ze nog niet in ‘normale’ omstandigheden is toegepast. We zullen zien wat er gebeurt eens de coronapandemie achter de rug is ... Tijdens de lockdown moesten de managers wel vertrouwen stellen in hun personeel, afwachten of dat zo blijft na de pandemie.”



Werken op afstand vormt ook een grote uitdaging voor het vakbondswerk. Hoe zie jullie dat in de praktijk?

“Met al dat werken op afstand moesten we onze mogelijkheden herdenken, met de instrumenten die we tot onze beschikking hebben. De directie staat ons toe het intranet te gebruiken om bepaalde informatie te plaatsen, maar behoudt zich het recht toe om toezicht uit te oefenen. We hebben dan ook onze eigen website gemaakt, evenals een Facebook-pagina.

Ook in tijden als deze is het belangrijk om het contact met de collega's niet te verliezen. Zo hebben we bijvoorbeeld algemene vergaderingen via Skype georganiseerd. We hebben dit gedaan voor de sociale verkiezingen en voor deze telewerk-cao. We hebben het personeel ook uitgenodigd om mini-enquêtes te beantwoorden, bijvoorbeeld via *Google Forms*. Zo konden we onze collega's vragen stellen over hun welzijn op het werk, en de informatie die hieruit voortkwam vervolgens inbrengen in het Comité PB.

Wat de cao-onderhandelingen met de directie betreft, vonden de eigenlijke onderhandelingen echter in persoon plaats. Daar hielden we aan. Daarna konden we het op afstand doorlezen en ondertekenen. Het is een heel nieuw systeem dat moet worden opgezet. Maar het is zeker dat niets ooit intermenselijk contact zal vervangen.”

| Manon Van Thorre |



Het ACV heeft zich steeds verzet tegen een sanctionerende aanpak van langdurig zieken. Er moet ingezet worden op werkbaar werk doorheen de ganse loopbaan, zodat musculoskeletale en psychische aandoeningen worden voorkomen.

Sanctionering langdurig zieken: pestmaatregel om aandacht af te leiden van onwerkbaar werk

De vernietigende doorlichting door het Rekenhof van de re-integratietrajecten voor langdurig zieken bevestigt de kritiek van het ACV op de 'ontslagmachine'. Ze toont ook dat er nog veel werk is om de échte oorzaken van het bijna een half miljoen langdurig zieken tegen te gaan. Politici maken het beleid en sociaal overleg over de nodig maatregelen echter extra moeilijk door het invoeren van pestmaatregelen, zoals het sanctioneren van langdurig zieken.

Op 23 december legde het Rekenhof stiltejes een vernietigende doorlichting onder de kerstboom over de re-integratietrajecten voor langdurig zieken. Na een grondige doorlichting concludeerde dit onafhankelijke controleorgaan dat de in 2016 ingevoerde re-integratietrajecten helemaal geen verschil maken in het licht van de enorme uitdaging van de bijna een half miljoen langdurig zieken.

Het Rekenhof wijst in zijn doorlichting ook op de drie voornaamste redenen voor deze enorme en toenemende uitdaging: meer oudere werknemers door de verhoging van de pensioenleeftijd, meer (oudere) vrouwen op de arbeidsmarkt en meer werknemers die ziek zijn omwille van musculoskeletale of psychische aandoeningen. Wil men beleidsmatig zorgen dat er minder werknemers langdurig ziek zijn en meer (terug) aan het werk, dan moet men deze structurele redenen aanpakken en dus zorgen voor werkbaar werk doorheen de ganse loopbaan. Het

beleidswerk is voorlopig echter maar een mager beestje. De rondetafels werkbaar werk van de voormalige minister van Werk Kris Peeters (CD&V) waren bijvoorbeeld vooral een oefening in rondjes draaien. De beloftes na het optrekken van de pensioenleeftijd om maatregelen te nemen die de werkbaarheid bevorderen en rond zware beroepen liepen op een sisser uit. De Vlaamse Werkbaarheidsmonitor gaat in dalende lijn.

Afleidingsmaneuver

Het lijkt voor de politiek dan ook makkelijker om de aandacht van dit beleidsfalen af te leiden door de schuld te leggen bij de individuele, langdurig zieke werknemer. De voorbije weken waren de politici stil over de vernietigende doorlichting door het Rekenhof, maar des te luidruchtiger over (meer) sancties voor langdurig zieken om hen 'te activeren'. Zo wil federaal minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid Frank Vandenbroucke (Vooruit) langdu-

rig zieken die geen vragenlijst invullen over mogelijkheden tot werkhervatting bestraffen met een verlies van 2,5% van hun uitkering. Een maatregel die de Vlaamse minister van Werk Hilde Crevits (CD&V) bestempelde als een goede eerste stap, maar nog onvoldoende.

Deze sanctionering is onderdeel van een hele set maatregelen rond langdurig zieken, aangekondigd in de herfst van 2021. Een eerste deel gaat over het inschakelen van 'terug naar werk-coördinatoren' die vanuit de ziekenfondsen re-integratietrajecten voor langdurig zieken mee ondersteunen. Een weliswaar (te) kleinschalige, maar groten-deels positieve maatregel die de komende maanden in de praktijk wordt uitgerold.

Een tweede deel gaat over het herzien van de procedure van de re-integratietrajecten zelf. Federaal minister van Werk Paul Dermagne komt tegemoet aan de kritiek van onder meer het ACV op de 'ontslagmachine', namelijk het misbruik van de re-integratietrajecten door werkgevers om langdurig zieke werknemers te ontslaan wegens medische overmacht. Ook het Rekenhof bevestigt dit probleem en adviseert om dit aan te passen. De sociale part-



Maarten Hermans

ners dienen in februari advies te geven over dit deel. We kijken er scherp op toe dat de voorgestelde aanpassingen voldoende zijn.

Een derde en laatste deel gaat over de 'responsabilisering' van diegenen die betrokken zijn bij het proces van langdurige ziekte, van de arts die het ziektebriefje voorschrijft over de ziekenfondsen tot de individuele werkgever en werknemer. In dit deel zitten de voorname moeilijkheden en negatieve elementen wat het ACV betreft.

We hebben ons steeds verzet – samen met bijvoorbeeld de CM – tegen een sanctionerende aanpak. Het sanctioneren van werknemers en werkgevers is door minister Vandenbroucke ter advies voorgelegd aan de sociale partners, maar die vraag lijkt eerder voor de schijn. Of de sociale partners in bijvoorbeeld de Nationale Arbeidsraad nu aangeven dat ze onvoldoende tijd krijgen voor een advies of een negatief standpunt hierover innemen, dat lijkt momenteel weinig verschil te maken voor de verdere politieke stemming en uitwerking.

Schijnoplossingen

De sanctionering lijkt vooral een politiek compromis, waarbij alle betrokkenen 'geresponsabiliseerd' moeten wor-

“De enorme maatschappelijk uitdaging van langdurig zieke werknemers die met burn-out of een versleten rug in de miserie zitten, verdient beter dan de huidige politiek-electorale profilering.”

Maarten Hermans

den, ongeacht of dat echt een verschil maakt. Net zoals bij de recent aangekondigde verplichte gemeenschapsdienst voor langdurig werklozen is er geen enkele (wetenschappelijke) evidentie dat het sanctioneren van langdurig zieken iets zal verhelpen aan de gekende uitdaging, integendeel. Het Rekenhof berekende dat re-integratietrajecten slechts een verwaarloosbare 0,6% à 1,7% van het beoogde doelpubliek bereiken. Of men daar nu sanctioneerbare vragenlijsten aan koppelt of niet, het blijft een schijnoplossing voor een structureel maatschappelijk probleem.

ACV-acties rond langdurig zieken

In de week van 21 februari zal het ACV actie voeren rond de problematiek van langdurig zieken. De actie kadert in de bredere ACV-campagne rond het belang van de sociale zekerheid. We zullen ons vooral richten op de verantwoordelijkheid van de werkgever om ervoor te zorgen dat werknemers niet langdurig ziek uitvallen. Deze actie vormt ook mee een opstap naar de ACV-actie op 28 april, waar we naar aanleiding van de Internationale Dag voor veiligheid en gezondheid op het werk meer aandacht voor en een betere welzijnswetgeving eisen tegen musculoskeletale aandoeningen (MSA), zoals hernia, artrose en tendinitis. Meer dan een derde van de enorme groep langdurig zieken is uitgevallen op het werk omwille van die musculoskeletale aandoeningen.

Cynisch genoeg zijn maatregelen zoals verplichte gemeenschapsdienst of het sanctioneren van langdurig zieken wel bijzonder effectief in het op termijn ondergraven van het draagvlak voor sociale rechten. Het is dan ook belangrijk om blijvend in te gaan tegen dergelijke maatregelen en tegen het verdacht maken van langdurig zieken, werklozen, etc. Anders kan men steeds het niet-opgeloste probleem van langdurige ziekte misbruiken om zwaardere individuele sancties of uitkeringsverminderingen door te voeren.

Zulke sanctionerende maatregelen kunnen bovendien het beoogde doel van minder langdurig zieken of werklozen saboteren. In het geval van langdurig zieken betekenen dergelijke individuele pestmaatregelen namelijk ook dat de cruciale begeleidende en ondersteunende functie van diegenen die langdurig zieken dienen te helpen, vermengd raakt met (de perceptie van) een sanctionerende functie. Dit saboteert bijvoorbeeld de beoogde ondersteunende functie en effectiviteit van de nieuwe terug naar werk-coördinatoren.

Schrap pestmaatregelen

Het is dan ook cruciaal dat de sanctionerende pestmaatregelen voor langdurig zieken uit de aangekondigde beleids-hervormingen worden geschrapt. Zo kan alle aandacht gaan naar effectief beleid om werknemers te re-integreren via werkbaar werk en kan men de veel te beperkte maar ten minste door het Rekenhof als positief beoordeelde elementen, versterken.

De enorme maatschappelijk uitdaging van langdurig zieke werknemers die met burn-out of een versleten rug in de miserie zitten, verdient beter dan de huidige politiek-electorale profilering.

| Maarten Hermans |

Hoe de Loonnormwet de boel belazert

De Loonnormwet van de regering-Michel uit 2017 laat door kunstgrepen nauwelijks marge voor opslag. De wet legt een veel te strak kader op aan onderhandelaars in sectoren en bedrijven en verhindert daardoor een eerlijke stijging van de lonen. ACV, ABVV en ACLVB vechten de Loonnormwet aan. Onder meer met een petitie willen de vakbonden het Parlement verplichten om het debat over de Loonnormwet aan te gaan. Teken de petitie en roep je collega's op om dat ook te doen.

Om de twee jaar onderhandelen werkgevers en vakbonden over een interprofessioneel akkoord (IPA). Dat bepaalt de loon- en arbeidsvoorwaarden voor iedereen die in de privésector werkt. Een zeer belangrijk onderdeel van deze onderhandelingen zijn de afspraken over mogelijke loonopslag. Maar met de berekening van de loonmarge is van alles mis. Door de politieke kunstgrepen van de regering-Michel in de Loonnormwet kunnen de lonen nauwelijks stijgen.

De productieve Belg

De Loonnormwet berekent hoeveel een werkuur kost, maar niet hoeveel het opbrengt. Dat is in België nochtans gemiddeld meer dan in onze buurlanden. Want Belgen zijn zeer productieve werkers en zorgen per gewerkt uur dan ook voor veel opbrengst. De Loonnormwet houdt hier echter geen rekening mee.

Belgen zijn ook steeds productiever gaan werken. Een faire verloning zou normaliter gelijke trend moeten houden met die productiviteitsgroei. Sinds 1996 lopen de Belgische lonen echter 12% achter op de productiviteitsgroei.

Miljarden loonsubsidies niet in rekening gebracht

De Loonnormwet houdt ook geen rekening met loonsubsidies die bedrijven van de overheid krijgen. Die waren in ons land in 2019 goed voor 8,4 miljard euro. Dat betekent dat de bedrijven dat bedrag aan loon in realiteit niet zelf moesten betalen. Maar daar mogen we in de onderhandelingen geen rekening mee houden.

De Loonnormwet verbiedt ook om rekening te houden met de taks shift die de vorige regering doorvoerde. Door die taks shift daalde het officiële tarief van de werkgeversbijdrage aan de sociale zekerheid van 33% naar 25%. Dat leverde de bedrijven 2,8 miljard euro op die ze in eigen zak mochten steken. Volgens de regering-Michel ging dat "jobs, jobs, jobs" opleveren. Wetenschappelijk onderzoek toonde aan dat dit geld niet naar extra jobs ging, maar naar extra opbrengst voor de aandeelhouders.

Opleiding en innovatie

De Loonnormwet legt de focus helemaal op loonmatiging. Het is duidelijk dat ons land die strijd echter nooit kan winnen van de lageloonlanden. Concurrentievermogen of een sterke economie gaat over veel meer. We moeten het hebben van het hoge scholingsniveau van werknemers en van innovatieve producten. In de Loonnormwet zit een aanzet om werk te maken van meer opleiding, maar door het ontbreken van sancties blijft dit dode letter. Ook over investeringen

De Loonnormwet verhindert een eerlijke stijging van de lonen, zelfs in bedrijven die veel winst maken. Steeds meer mensen komen in de problemen want het leven wordt duurder, maar de lonen stijgen niet mee.



in onderzoek en ontwikkeling komt de Loonnormwet niet verder dan wat vrijblijvende bepalingen.

Een veel te strak maatpak

De Loonnormwet werd vanaf 2017 ook op andere punten strenger gemaakt: zo is de onderhandelingsmarge voortaan een maximum waar niet van kan worden afgeweken, op straffe van hogere boetes voor de bedrijven die dat wel zouden doen.

De loonmarge die we bij het vorige interprofessionele loonoverleg (voor 2021-2022) moesten slikken, gold voor alle sectoren en bedrijven, ook voor die sectoren en bedrijven die het zeer goed doen. Het klopt dat corona veel bedrijven heeft getroffen, maar dat geldt niet voor alle bedrijven. Er zijn er die hoge winsten blijven maken.

De kunstgreep met de netto consumptiecheques die uiteindelijk bovenop de loonmarge konden komen doet onze kritiek op de Loonnormwet niet verstommen.

Andere inkomens buiten schot

De Loonnormwet legt aan het inkomen van loontrekkenden grote beperkingen op. In de wet is ook voorzien dat aan andere inkomens een gelijkwaardige inspanning kan worden gevraagd, via het fameuze artikel 14. Het gaat dan bijvoorbeeld om inkomsten uit dividenden. Maar wet en praktijk liggen mijlenver uit elkaar. Sedert de invoering van de Loonnormwet in 1996 is op geen enkel moment artikel 14 ingeroepen om onze economie te ondersteunen.

De politieke keuze is duidelijk: alleen de kleine man en vrouw moeten op de tanden bijten. Wie veel geld heeft, daar wordt niets aan gevraagd.

| PVL & David Vanbellinghen |



De Loonnormwet legt aan het inkomen van loontrekkenden grote beperkingen op. In de wet is ook voorzien dat aan andere inkomens een gelijkwaardige inspanning kan worden gevraagd, maar daar komt niks van in huis.

© Patrick Holderbeke

Teken de petitie en laat je horen

ACV-voorzitter Marc Leemans: “We laten het hier niet bij. We vechten de Belgische Loonnormwet aan via de Internationale Arbeidsorganisatie en met het Europees Vakverbond bekijken we of we de Loonnormwet kunnen aanvechten via het Europees Comité voor de Sociale Rechten. De komende weken zetten we samen met de andere vakbonden ook verder in op onze petitieactie. In een mum van tijd haalden we de 25.000 handtekeningen op die nodig zijn om een debat over de Loonnormwet af te dwingen in de Kamer. De petitie gaat dus rond als een lopend vuurtje. We willen het niet laten bij die 25.000. De petitie loopt nog tot 31 maart. Als je het nog niet gedaan hebt, teken dan de petitie op <https://dekamer.mijnopinie.belgium.be/initiatives/i-653> en roep je collega's op om dat ook te doen! Hoe meer handtekeningen we inzamelen, hoe meer we laten zien dat we niet met ons laten sollen.”



'Stop met ons uit te roken. Onderneem nu actie voor een belastinghervorming die een ecologische en sociale transitie ondersteunt' was de boodschap van de actievoerders.

Corona Coalitie interpelleert Belgische regering over belastinghervorming

De Corona Coalitie voerde op woensdag 19 januari actie voor het kabinet van minister van Financiën Vincent Van Peteghem, die ook belast is met de coördinatie van de fraudebestrijding. Ze dringt aan op extra middelen voor een rechtvaardige en duurzame wederopbouw in het post-COVID-19-tijdperk en een rechtvaardiger belastingstelsel.

Koen Meesters, nationaal secretaris van het ACV en woordvoerder van de actie: "De Belgische regering moet extra middelen ter beschikking stellen voor een rechtvaardige en duurzame wederopbouw na corona op het vlak van gezondheidszorg, klimaat en sociale bescherming. Een grotere belastingrechtvaardigheid zou ook de sociale ongelijkheden helpen verminderen die sinds het begin van de pandemie sterk zijn toegenomen. Een Europese belasting op financiële transacties kan bijdragen tot de financiering van de zo nodige Europese Green Deal. Maar van dat alles komt voorlopig weinig in huis. De in de regeerverklaring aangekondigde grote belastinghervorming blijft uit. Er gaan veel te weinig middelen naar de bestrijding van belastingfraude en financiële criminaliteit.

"Een grotere belastingrechtvaardigheid zou ook de sociale ongelijkheden helpen verminderen die sinds het begin van de pandemie sterk zijn toegenomen."

Koen Meesters



Koen Meesters

Het Pandora Papers-schandaal toonde eens te meer aan hoe gigantisch de omvang is van het offshore-systeem dat belastingontduiking bevordert, ook vanuit België."

Oproep tot grotere belastingrechtvaardigheid

Veel werk aan de winkel dus. De Corona Coalitie roept de minister en de regering op om in overleg met het maatschappelijk middenveld te komen tot een ambitieuze belastinghervorming die inzet op een grotere belastingrechtvaardigheid en een ecologische en sociale transitie ondersteunt.

De Corona Coalitie verenigt vakbonden, mutualiteiten, milieuorganisaties, netwerken tegen armoede, koepelorganisaties van ontwikkelings-ngo's en netwerken voor verantwoorde financiering.

www.corona-coalitie.be

Vlaamse Sociale Bescherming niet langer voor iedereen

Op maandag 24 januari dienden 12 middenveldorganisaties – waaronder het ACV – samen een verzoekschrift in bij het Grondwettelijk Hof tegen het nieuwe decreet Vlaamse Sociale Bescherming. Dat scherpt de voorwaarden aan om recht te hebben op een zorgbudget en sluit daardoor mensen uit.

Wie ziek is kan rekenen op de federale sociale zekerheid via onder meer de terugbetaling van dokterskosten en medicatie. Wie veel zorg nodig heeft, kan daar bovenop ook een beroep doen op de Vlaamse Sociale Bescherming en krijgt een zorgbudget. Met de recente aanpassingen aan dit decreet zorgde de Vlaamse Regering ervoor dat niet iedereen op een gelijke manier recht heeft op de Vlaamse Sociale Bescherming.

De voorwaarden werden aangescherpt:

- Je hebt pas recht op een zorgbudget na tien jaar verblijf in Vlaanderen of

Brussel, waarvan vijf jaar ononderbroken, én als je slaagt voor je inburgeringsexamen.

- Om te genieten van de korting op de zorgpremie – jaarlijks slechts 27 euro betalen in plaats van 54 euro – geldt niet meer alleen een inkomenstoets. Je moet voortaan ook minstens 5 jaar in België verblijven en slagen voor je inburgeringsexamen.
- Wie geen of een te laag zorgbudget krijgt en tegen deze beslissing beroep wil aantekenen, moet vanaf nu 75 euro 'dossierkosten' betalen, een drempel.

Paraplu's als symbool voor sociale bescherming

Jolien De Norre, adviseur Vlaams ACV: "Al deze wijzigingen aan het decreet vinden wij onrechtvaardig. Wij verzetten ons tegen het voorwaardelijk maken van rechten. Dit is tegen het gelijkheidsbeginsel en we stapten daarom met een aantal organisaties naar het Grondwettelijk Hof, met paraplu's die voor ons symbool staan voor sociale bescherming."

| PVL |

www.mensenrechten.be/iedereenbeschermd
www.facebook.com/iedereenbeschermd

Het ACV en andere middenveldorganisaties gaan in verweer tegen het nieuwe Vlaamse decreet over de Vlaamse Sociale Bescherming, omdat het bepaalde groepen mensen uitsluit.





Om het gebruik van het openbaar vervoer te stimuleren, dringt het ACV aan op kosteloos openbaar vervoer voor alle pendelaars.

Duurdere tarieven openbaar vervoer in 2022

Zoals elk jaar hebben de NMBS en de Lijn in februari de mogelijkheid om hun tarieven te verhogen. En dat doen ze ook nu. Door corona zijn er minder reizigers. Om hun inkomsten uit de verkoop van vervoersbewijzen enigszins op peil te houden, hebben de Lijn en de NMBS de door de beheersovereenkomsten toegestane ruimte voor tariefverhogingen voor 2022 maximaal gebruikt.

Bij **De Lijn** wordt het onderscheid tussen papieren en digitale tickets weg-gewerkt. De digitale tickets worden duurder. Ook verschillende abonnementen, waaronder de Omnipas (24-65 jaar) die gebruikt wordt voor het woon-werkverkeer, worden duurder. De Omnipas kost voortaan 339 euro per jaar.

Bij de **NMBS** worden de woon-werk-abonnementen, de treinkaarten, ongeveer 2 procent duurder. En ook de standaardtickets stijgen met 0,65 procent in prijs. Forsere prijsstijgingen zijn er bij de speciale Youth Holidays-passen, waarmee jongeren tot 26 jaar tijdens de schoolvakanties onbeperkt met de trein kunnen reizen. Vanaf 1 februari betaal je daarvoor 18 euro voor één week of 29 euro voor één maand. De prijs om de fiets mee te nemen op de trein, een vast tarief van 4 euro, blijft ongewijzigd. Om in te spelen op het toegenomen telewerk, wil de NMBS – vermoedelijk vanaf

medio 2022 – een nieuw product lanceren voor het woon-werkverkeer, het flexabo, bedoeld voor werknemers die slechts 2 of 3 keer per week naar het werk pendelen.

Aanbevelingen voor het nieuwe tarievenbeleid

De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven mogen jaarlijks adviseren over het tarievenbeleid van de NMBS. Ze formuleerden volgende adviezen:

1. De tarieven van de woon-werk-abonnementen mogen niet differentiëren in functie van het tijdstip van de dag of de bezettingsgraad van de spoorlijn. Dergelijke tarief-differentiaties leiden tot een ongelijke behandeling van werknemers op basis van hun werkuren of woon-plaats.
2. Het voordeel van het 80-20-derde-betalerssysteem, dat kosteloos

openbaar vervoer met de trein garandeert voor werknemers, moet ook gelden voor het flexabo.

3. Dat 80/20-derdebetalerssysteem moet ook gelden voor het hele openbaarvervoersnetwerk en niet enkel voor het spoor en in Brussel.
4. Er moet één tarief/ticket komen waarmee verschillende openbaarvervoermiddelen kunnen worden gebruikt om zich te verplaatsen. Dat bevordert het gebruik van het openbaar vervoer.

Het ACV wil dat er nog een stap verder wordt gegaan. We willen dat alle werknemers recht krijgen op kosteloos openbaar vervoer en dat er geen persoonlijke bedrage meer gevraagd wordt voor woon-werkabonnementen. Vele sectoren en bedrijven hebben dit reeds ingevoerd, maar nog lang niet allemaal. Treinpendelaars die niet kunnen genieten van het 80/20-derdebetalerssysteem – en dat is nog zo'n 25 procent – zien hun persoonlijke werknemersbijdrage in de kost van het abonnement stijgen van 30% in 2019 naar 35% in 2022.

| Koen Repriels |

Projectoproep voor initiatieven ter preventie van psychosociale risico's op het werk

Omdat de mentale druk bij vele werknemers hoog is¹, hebben de federale autoriteiten gezamenlijk een federaal actieplan 'Mentale veerkracht en preventie van stress op het werk' ontvouwd. Na de eerste fase waarin de nadruk lag op het sensibiliseren rond mentaal welzijn op het werk, lanceert de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg nu een sectorale projectoproep naar duurzame projecten die gericht zijn op het voorkomen en beheersen van psychosociale risico's. De projecten moeten vertrekken vanuit een collectieve sectorale bezorgdheid. Het moet om innovatieve acties gaan, die niet al eerder gerealiseerd zijn. Ze moeten uitgesloten zijn van elke andere subsidie en/of niet kunnen gefinancierd worden met preventie-eenheden.

Wie?

Elke paritair (sub)comité kan een projectaanvraag indienen. Verschillende paritaire (sub)comités kunnen samenwerken om een project in te dienen, maar in dat geval neemt één paritair (sub)comité de eindverantwoordelijkheid.

Wat?

Het subsidiebedrag dat voorzien wordt laat toe om minstens 9 projecten te financieren. Elk project maakt aanspraak op een maximaal beschikbare subsidie van 150.000 euro. Om kans te maken op de subsidie, moet het gaan om een project dat de primaire preventie van psychosociale risico's beoogt. De acties en maatregelen kunnen evenwel ook betrekking hebben op secundaire en tertiaire preventie. Dat betekent dat het project hoofdzakelijk moet gericht zijn op het uitschakelen van het gevaar (primaire preventie), maar dat ook het voorkomen van schade (secundaire preventie) en/of het beperken ervan (tertiaire preventie) deel kunnen uitmaken van het project. Het project moet inspelen op de oorzaken van de psychosociale risi-

co's. Die kunnen liggen in de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden en/of de interpersoonlijke relaties op het werk.

Bovendien – en voor het ACV is dat een essentieel element – moet het project zich prioritair focussen op collectieve maatregelen. Het project moet ook leiden tot concrete maatregelen die toegepast kunnen worden in de ondernemingen van de betrokken sector. Het project mag zich dus bijvoorbeeld niet beperken tot een theoretische denkoefening over de preventie van burn-out. De continuïteit van het project moet ook kunnen gegarandeerd worden op langere termijn. Na afloop van de gesubsidieerde periode moet

het project toegepast worden, bijvoorbeeld als 'best practice'.

De projecten moeten de wettelijke verplichtingen aangaande psychosociale risico's in de welzijnswetgeving helpen ondersteunen en hiermee in lijn liggen. Een participatieve aanpak moet centraal staan. De sociale partners moeten betrokken worden bij de realisatie van de projecten. In de betrokken ondernemingen moet er overleg over zijn in de Comités PB en eventueel de ondernemingsraden.

Wanneer?

De uiterste indiendatum is 31 maart 2022. Het projectdossier moet opgesteld worden op basis van het daartoe bestemde aanvraagmodel op www.werk.belgie.be en via e-mail verstuurd naar sectorproject@werk.belgie.be. De geselecteerde projecten moeten uitgevoerd worden tussen 1 juli 2022 en 30 juni 2023. De evaluatie van de projecten is voorzien in de tweede helft van 2023 en de resultaten worden voorgesteld begin 2024.

| Laurent Lorthioir |

Deze projectoproep is een aanzet voor sectoren om in overleg met de vakbonden te komen tot initiatieven ter bevordering van de preventie van psychosociale risico's. In Vakbeweging nemen we de beste initiatieven onder de loep.

1. Lees hierover onder meer de speciale editie van Vakbeweging nr. 943 waarin het ACV ook meerdere pistes aangeeft om de preventie van psychosociale risico's te verbeteren.



Vers van de pers



ACV-brochure 'Gids voor jobstudenten' Jobstudenten moeten rechten kennen

Als je studerende kinderen hebt, heb je het misschien al gemerkt: door de coronapandemie was het niet altijd makkelijk om een studentenjob te vinden. Toch kregen de collega's van ISA, onze infolijn voor studenten, ook afgelopen jaar heel wat vragen binnen. De rechten van jobstudenten worden lang niet altijd gerespecteerd. Bovendien zitten heel wat jobstudenten met vragen. Hoeveel mag ik werken? Hoeveel moet ik minimum verdienen? Wat als je ziek wordt of een ongeval krijgt? Die info vind je op een overzichtelijke manier terug in de nieuwe editie van onze 'Gids voor jobstudenten'. Op te halen in je dienstencentrum of digitaal te raadplegen via www.jongacv.be.



Jobstudenten kunnen gratis lid worden van het ACV. Een keer lid, kunnen ze bij vragen of problemen een beroep doen op ISA, de Infolijn Studententarbereid. ISA is te bereiken via sociale media, via www.chatmetisa.com, en via telefoon (02 244 35 00).

ACV-brochure 'Kind op komst' Je rechten als (kersverse) ouder

Ouders in wording of kersverse ouders zitten vaak met heel wat vragen. Of je nu zwanger bent, je kind net geboren is, je een kind adopteert of pleegouder wordt: het is niet altijd duidelijk wat je in die verschillende situaties op je werk doet. Hoe zit het met beschermende maatregelen tijdens je zwangerschap? Op hoeveel moederschapsrust heb je recht als vrouw? Heb je recht op een uitkering? En krijgt je partner ook de ruimte om tijd met het kindje door te brengen? Onze brochure 'Kind op komst' wil jouw gids zijn voor, tijdens en na de komst van je kindje. Je kan



deze brochure ophalen in je dienstencentrum of digitaal raadplegen via www.hetacv.be/brochures.

| Sarah Verhaegen |

