

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 10 februari 2022 / Nr. 959



4-7

**Mini tax shift
op 1 april 2022
Dit keer voor de
werknemers**

26-28

**Wet-Renault
25 jaar na de
sluiting van
Renault-Vilvoorde**

10-19

**Dossier
Maak werk van
re-integratie
langdurig zieken**



inhoud

- 2 NIEUWE DATUM VOOR VLAAMS ACV-CONGRES
- 2 BEVRAGING KMO-WERKNEMERS
- 2 WERK MEE AAN RECHTVAARDIGE TRANSITIE
- 3 MINI TAX SHIFT, STIJGENDE ENERGIEPRIJZEN EN DE TERUGKEER NAAR WERK VAN ZIEKEN EN INVALIDEN
- 4-7 MINI TAX SHIFT OP 1 APRIL 2022, DIT KEER VOOR DE WERKNEMERS
- 8-9 NOOD AAN MEER EN TOEKOMSTGERICHTE OPLOSSINGEN VOOR ENERGIECRISIS
- 10-11 MAAK WERK VAN RE-INTEGRATIE LANGDURIG ZIEKEN
- 12-13 RE-INTEGRATIE; NIEUWE WETGEVING IN HET VERSCHIEFT
- 14-16 RE-INTEGRATIE; GETUIGENIS BENNY GOOSSENS "IK KON HELEMAAL NIKS MEER"
- 17-19 RE-INTEGRATIE; GETUIGENIS NADINE MANGELSCHOTS "GEEF MENSEN DIE UIT ZIEKTE TERUGKEREN KANSEN MET PROGRESSIEVE TEWERKSTELLING EN AANGEPAST WERK"
- 20-21 MAATREGELEN TEGEN OMIKRONTEKORTEN OP DE RAILS
- 22-23 AGENDA COMITE PB EN OR MAART
- 23 WERKBAARHEIDSCHEQUES VERLENGD TOT EIND 2022
- 24-25 DUURZAAMHEID; HET KANTOOR VAN DE TOEKOMST
- 26-28 25 JAAR NA DE SLUITING VAN RENAULT-VILVOORDE
- 29-32 SUPER MARIA, MINI PENSIOEN?



Nieuwe datum voor Vlaams ACV-congres

We moesten bij de start van 2022 tot onze spijt aankondigen dat het Vlaams ACV-congres, gepland op 24 en 25 maart, werd uitgesteld. Corona, weet u wel...

Intussen hebben we witte rook en kunnen we de nieuwe datum voor het Vlaams ACV-congres aankondigen. Het congres vindt plaats op woensdag 7 en donderdag 8 september 2022 in het ICC in Gent. We maken er een inspirerende en dynamische start van het volgende werkjaar van!

We herplannen intussen het voorbereidingswerk en komen snel bij jullie terug met nieuwe data voor de voorbereidende webinars. Lees in afwachting het inspiratiedocument 'Ruimte maken voor elkaar' dat we je in januari toestuurdten als speciale editie van Vakbeweging. We houden het thema warm de komende maanden in Vakbeweging met analyses en getuigenissen.

Werk mee aan rechtvaardige transitie

Op 20 februari wordt wereldwijd de Dag van de Sociale Rechtvaardigheid georganiseerd. Hét ideale moment om de link te leggen met rechtvaardige transitie. Bij de transitie richting een klimaatneutrale economie mag immers niemand uit de boot vallen. Wil jij je hier mee voor inzetten binnen je onderneming, maar zoek je inspiratie, begeleiding of specifieke antwoorden op je vragen? Mail milieu.helpdesk@acv-csc.be Over rechtvaardige transitie vind je een filmpje op <https://www.youtube.com/HetACV>

Bevraging kmo-werknemers

In aanloop naar de Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk (28 april) peilen we met een enquête hoe het gaat met onze leden in kleine en middelgrote ondernemingen. We weten al dat in kleinere bedrijven opvallend meer ongevallen gebeuren dan in grote en dat het welzijn van werknemers er vaak onder druk staat. Het doel is om collectieve voorstellen te kunnen formuleren op 28 april. Onder de deelnemers verloten we 25 X 2 cinematickets. www.bitly.com/kmo-petitie



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 Loooveren

Foto cover: Mandarijn

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon



Mini tax shift, stijgende energieprijzen en de terugkeer naar werk van zieken en invaliden

In Vakbeweging nr. 958 kreeg je opgedist wat we toen wisten over de losse eindjes van de federale begroting 2022. Voor de maatregelen inzake arbeidsrecht en werkloosheid die van minister van Werk Dermagne moesten komen, staan we nauwelijks een stap verder. Het blijft wachten op de wet met diverse arbeidsrechtelijke bepalingen. Dat zou nu muurvast zitten binnen de regering, in het bijzonder door totaal verdeelde visies op de bescherming van personen die voor de digitale platformen werken. Maar daardoor zit ook

de rest van de wet vast. En andere maatregelen, in het bijzonder deze die de structurele arbeidsmarkttekorten moesten beantwoorden, zijn nog in overleg met de regio's.

Wel is er voortgang in drie andere dossiers: de mini taxi shift, de stijgende energieprijzen en de terugkeer naar het werk van zieken en invaliden. De drie volgende bijdragen zoomen in op elk van die dossiers. De eerste twee dossiers werden in de nacht van januari op februari in één beweging getran-

cheerd. Het derde dossier – de re-integratie van langdurig zieken – is nu in bespreking onder sociale partners. Het ACV wil dat volop werk wordt gemaakt van een goede re-integratie van langdurig zieken en voorafgaand uiteraard van een goede preventie om uitval te voorkomen. In de week van 21 februari voert het ACV hierrond actie. Verderop lees je er alles over. Je krijgt in dit en in volgend nummer ook getuigenissen van ACV-militanten hoe ze het aanpakken in hun onderneming.

Mini tax shift op 1 april 2022, dit keer voor de werknemers

Het ACV klaagt al jaren het probleem aan van de lageloonval, ook wel promotieval of inkomensval genoemd. Daarmee wordt bedoeld dat van een verhoging van een lager loon teveel verloren gaat door het wegvallen of verminderen van bijzondere voordelen voor die lagere lonen. Dat was lang roepen in de woestijn. Waarbij het van kwaad naar erger ging. In het kielzog van de nieuwe federale tussenkomsten in de stijgende energiekosten (zie blz. 8-9), kwam er nu eindelijk een eerste antwoord vanuit de federale regering, met de zogenaamde 'mini tax shift', voor 300 miljoen euro op jaarbasis, met ingang op 1 april. Samen met de verhoging van het interprofessionele minimumloon in uitvoering van het sociaal akkoord voor 2021-2022. Al blijft dit antwoord van de regering ruim ontoereikend. Werkgevers, luchtpassagiers en vooral rokers betalen de rekening.

Bruto verhogingen verdampen

Werknemers met lagere lonen zien de opbrengst van een verhoging van het brutoloon grotelijks verdampen door een samenspel van factoren. Bovenop de verhoging van de persoonlijke RSZ-bijdrage en de personenbelasting komen:

- de vermindering of het wegvallen van de sociale werkbonus;

- de evenredige vermindering of het wegvallen van de fiscale werkbonus;
- de toenemende onderwerping van de laagste lonen aan de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid (BBSZ);
- eventueel ook de vermindering of het wegvallen van sociale tegemoetkomingen: gezinsbijslagen, studietoelagen, sociale huurprijzen, verhoogde tussenkomsten voor gezondheidszorg...

Dat wordt versterkt door de vermindering of het wegvallen van de patronale bijdragevermindering voor de werknemers met een lager loon. Vandaag is er al de lageloonvermindering voor de werkgevers voor brutolonen tot 3.196

euro per maand. Daar komt vanaf 1 april 2022 ook een patronale vermindering bij op lonen tot 1.850 euro per maand, in uitvoering van het sociaal akkoord voor 2021-2022. Dit om de meerkost van de verhoging van het minimummaandloon met 76,28 euro bruto te compenseren. Werkgevers die nadien meer bruto willen of moeten betalen aan hun laagstbetaalde werknemers worden daardoor getrakteerd op een extra verhoging van de patronale bijdragen.

Bovengrens werkbonus eindelijk omhoog

De regering-Di Rupo voerde indertijd bovenop de normale indexering een automatische koppeling in van het maximumbedrag van de sociale werkbonus aan het interprofessionele minimumloon (vandaag 12,65% van dat bedrag). Gevolg is dat de drie geplande verhogingen van het minimumloon in uitvoering van het sociaal akkoord voor 2021-2022 automatisch ook tot een hogere maximumbonus leiden op 1 april 2022, op 1 april 2024 en op 1 april 2026. Daarmee wordt vermeden dat een deel van die verhoging wordt afgevoerd door een verhoging van de persoonlijke bijdrage voor de RSZ

Het nieuwe minimumloon zou op 1 april op 1.806,18 euro bruto komen.

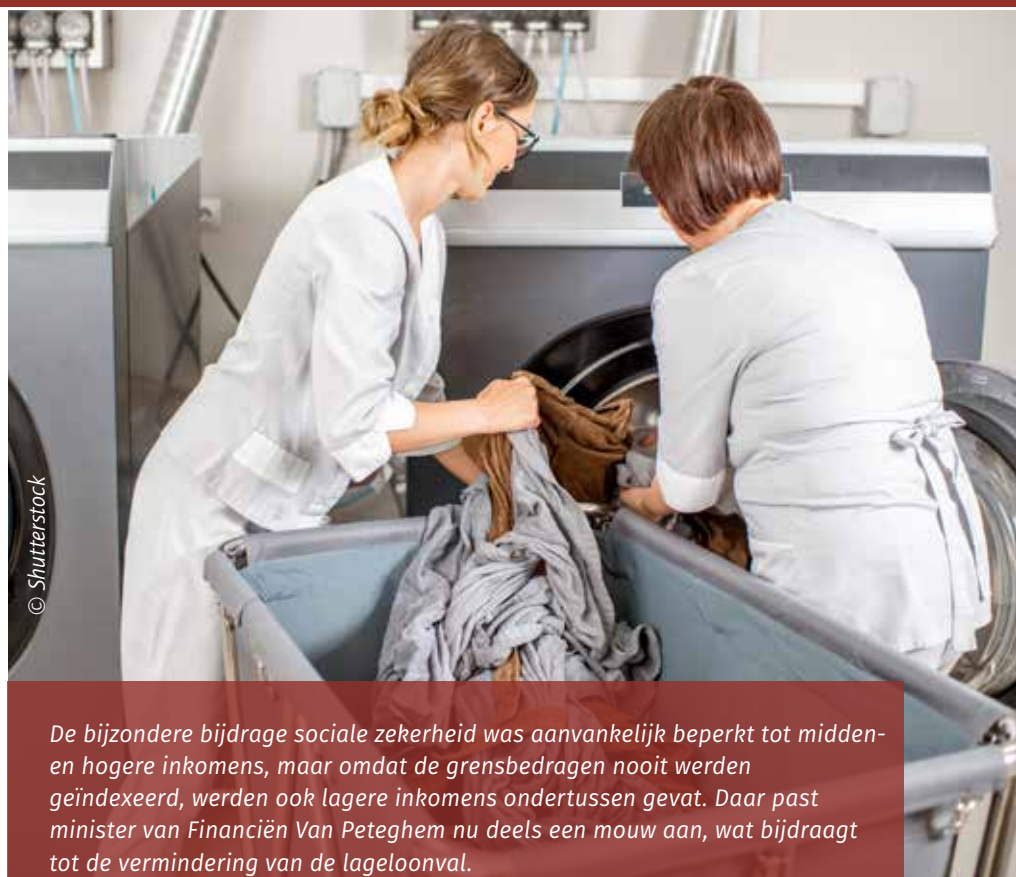
Minimumloon op 1 april wellicht + 80,95 euro

Wat de verhoging van het minimumloon betreft volgende nieuwigheid. Tot 1 april zouden de 76,28 euro en de 1.850 euro ongewijzigd worden gelaten, zo voorzag het sociaal akkoord. Maar met de inflatieversnelling spreken we onverwacht al van drie overschrijdingen van de spilindex (de derde wellicht nog deze maand). En dus werd in de schoot van de NAR inmiddels beslist toch volledig te indexeren. Met drie indexverhogingen spreken we op 1 april dan van 80,95 euro verhoging voor de werknemers (met daardoor ook een extra stijging van de werkbonus) en van een zeerlageloongrens van 1.963,23 euro voor de werkgevers. Cao nr. 43/15 van de NAR wordt daaraan aangepast. Dat zou het nieuwe minimumloon op 1 april op 1.806,18 euro bruto per maand brengen. En de maximale sociale werkbonus op 228,48 euro, met 75,72 euro fiscale werkbonus bovenop.

(door de vermindering van werkbonus). Maar dit heeft als neveneffect dat alle werknemers boven het minimumloon en beneden een bruto maandloon van 2.717,30 euro (bovengrens vandaag) er winst aan doen, gezien zij recht hebben op een deel van de werkbonus; hoe lager het loon hoe meer bonus. Keerzijde: hoe hoger de maximale werkbonus, hoe steiler hij moet afgebouwd worden om de nul te bereiken bij een loon van 2.717,30 euro. Waardoor de promotieval dus verergert: per euro loonsverhoging gaat meer werkbonus teloor. We pleiten er al lang voor om dat te verhelpen door ook de bovengrens substantieel op te trekken. Minister van Sociale Zaken Vandenbroucke nam dat over. Volgens onze berekeningen zou de bovengrens, die normaal 2.771,65 euro zou bedragen vanaf 1 april, zo naar 2.848,01 euro bruto gaan. Daarvan genieten niet enkel alle werknemers tussen 2.771,65 en 2.848,01 euro, maar ook alle werknemers tussen het minimumloon en 2.771,65 euro. Teleurstelling: die verhoging is eenmalig, nadien herneemt de gewone indexering. Wat betekent dat de lage-loonval bij een latere verhoging van het minimumloon opnieuw dreigt te verergeren.

Minder bijzondere bijdrage voor lage en middenlonen

Bij de lageloonval door de sociale en fiscale werkbonus voegde zich ook almaar meer de lageloonval door de bijzondere bijdrage sociale zekerheid (BBSZ). Dat is eigenlijk een extra belasting voor de werknemers, in de eindbelasting berekend op het netto belastbaar inkomen van het gezin, maar met al een voorheffing op het maandloon. Die bijdrage was aanvankelijk, eind vorige eeuw, beperkt tot midden- en hogere inkomens, maar de grensbedragen werden nooit geïndexeerd. Met als gevolg dat vandaag al extra eind-



De bijzondere bijdrage sociale zekerheid was aanvankelijk beperkt tot midden- en hogere inkomens, maar omdat de grensbedragen nooit werden geïndexeerd, werden ook lagere inkomens ondertussen gevat. Daar past minister van Financiën Van Peteghem nu deels een mouw aan, wat bijdraagt tot de vermindering van de lageloonval.

belasting verschuldigd is vanaf een gezinsinkomen van amper 18.592 euro per jaar. Nog eventjes, en zelfs een werknemer met een voltijds minimumloon betaalt een BBSZ. De individuele werknemer is al voorheffing verschuldigd vanaf een brutoloon van amper 1.945,38 euro per maand, dat is maar net boven het minimumloon. Waardoor voor steeds meer werknemers met een laag loon het verminderen of wegvallen van de werkbonus bij een loonsverhoging samenliep met de oplegging of verhoging van de BBSZ.

Ook dat hebben we de laatste jaren aangeklaagd. Samen met het degressieve karakter van die bijdrage: de bijdrage is immers geplafonneerd, maximum 731,28 euro per jaar. Gezinnen met een netto belastbaar inkomen boven de 60.161,85 euro betalen allemaal hetzelfde bedrag. In procenten berekend daalt dus de belasting in verhouding tot het inkomen. Meer nog: bij elke indexering of loonsverhoging daalt dat percentage. Terwijl bij elke indexering of loonsverhoging almaar meer laagbetaalde werknemers steeds

meer moeten betalen. Hetgeen nu leidde tot een initiatief van minister van Financiën Van Peteghem. Al werd onze prioritaire vraag niet ingewilligd. Want wij wilden eerst een indexering, met terugwerkende kracht, van die benedengrens, zodat werknemers met een lager loon geen twee keer de rekening moeten betalen van een loonsverhoging. Die vraag heeft nooit op tafel gelegen, zelfs niet vanuit de socialistische partijen. Wat kwam er wel uit: een aanpassing van de tarieven boven de benedengrens. Waarbij wel moet worden geapprecieerd dat binnen de regering uiteindelijk het scenario het haalde waarbij de inspanningen werden beperkt tot de lage en middeninkomens, met vooral een fikse verbetering voor de lagere inkomens, zo bijdragend tot de vermindering van de lageloonval. De voorheffing die maandelijks wordt afgehouden van het loon wordt navenant ook aangepast. Nieuw daarbij is vooral dat voor het eerst ook in de eindbelasting een onderscheid wordt gemaakt tussen alleenstaanden en gezinnen, wat vandaag niet het geval is.

>>



De mini tax shift kost de sociale zekerheid van de werknemers 300 miljoen euro op jaarbasis. Er werden compensaties afgesproken voor die minderinkomsten. De grootste bijdrage moet komen van een verhoging van de accijnzen op tabak.

>> Vandaag wordt de bijzondere bijdrage als volgt berekend, zowel voor alleenstaanden als gezinnen:

- 0 euro beneden de 18.592,02 euro;
- 9% op de schijf daarboven, tot 21.070,96 euro;
- 1,3% op de schijf daarboven, tot 60.161,85 euro;
- 0 euro op de schijf daarboven, dus maximum 731,28 euro te betalen, ongeacht het gezinsinkomen.

Wat wordt het? Zie de tabellen.

Alleenstaanden	
Netto belastbaar jaarinkomen (euro)	Tarief (%)
0 - 18.592,02	0
18.592,02 - 21.070,96	5 i.p.v. 9
21.070,96 - 37.344	1,3
37.344 - 40.997,26	4,009 i.p.v. 1,3
40.997,26 - 60.181,95	1,3
→ 60.181,95	0

Gezinnen (gemeenschappelijke aanslag)	
Netto belastbaar inkomen (euro)	Tarief (%)
0 - 18.592,02	0
18.592,02 - 21.070,96	5 i.p.v. 9
21.070,97 - 60.181,95	1,3
60.181,96 - 74.688	0
74.688,01 - 81.994	1,3629 i.p.v. 0
→ 81.994	0

Aan de benedengrens verandert niks (zie hoger), zelfs geen indexatie naar de toekomst. En al evenmin aan de maximumbijdrage voor hogere lonen (731,28 euro). Behalve dat gezinnen met een gemeenschappelijke aanslag pas aan dat maximum gaan zitten vanaf 81.994 i.p.v. 74.688 euro.

Het vergt grondigere berekeningen om voor diverse gezinstypes en inkomensniveaus de impact te kunnen inschatten, niet in het minst omdat

het (zeker voor de gezinnen) een zeer merkwaardige opbouw is, maar alvast dit:

- De belangrijkste kwalen blijven: geen indexering van de grensbedragen waardoor almaar meer lagere inkomens de bijzondere bijdrage moeten betalen, met een steeds hoger bedrag, terwijl hogere inkomens de bijdragevoet in verhouding tot hun inkomen zien afnemen.
- Daardoor blijft de ongerijmdheid dat ook een deel van de werknemers die worden geholpen met de werkbonus de bijzondere bijdrage moeten betalen, wat het probleem van de lageloonval blijft versterken, zij het minder dan voorheen.
- Vooral de verlaging van het tarief in de laagste (belaste) schijf met 4 procentpunt is welkom voor het dimmen van de lageloonval.
- Dat er differentiatie komt tussen alleenstaanden en gezinnen is te verantwoorden. Gezien het verschil in draagkracht tussen een alleenstaande en een gezin die met een-

zelfde inkomen moeten rondkomen. Maar hoe krijg je uitgelegd dat dit pas wordt erkend vanaf 37.344 euro?

Compensaties voor de sociale zekerheid

Deze dubbele operatie zou de sociale zekerheid van de werknemers 300 miljoen euro kosten op jaarbasis (waarvan al 225 miljoen in 2022). Bij de opmaak van de begroting voor 2022 werden drie compensaties afgesproken voor die minderinkomsten:

- een aanpassing van de fiscale loonsubsidies voor de werkgevers via de niet-doorstorting van de bedrijfsvoorheffing (voor 100 miljoen euro);
- de invoering van een taks op korte vliegtuigvluchten (voor 40 miljoen euro).
- een verhoging van de accijnzen op tabak (voor 160 miljoen euro).

200 miljoen daarvan moet dienen om de verlaging van de bijzondere bijdrage te financieren.

Dat zal gebeuren via de optrekking van de alternatieve financiering, het deel dat de sociale zekerheid krijgt van de ontvangsten uit btw en roerende voorheffing: 150 miljoen dit jaar, 200 miljoen vanaf volgend jaar. Deze compensatie betekent uiteraard dat ook minder evenwichtsdotatie verschuldigd is.

Blijft nog 100 miljoen euro over om de verhoging van de werkbonus te financieren. Normaal wordt ook dat geregeld via de alternatieve financiering. Daarover is echter nog niks beslist.

100 miljoen besparing op fiscale loonsubsidies

Het gaat hier om een bonte reeks technische ingrepen op de bonte reeks van subsidies voor werkgevers via vrijstellingen op de verplichting om bedrijfsvoorheffing op het loon van hun werknemers door te storten, zoals voor: overwerk, ploegenarbeid, nachtwerk,



Ook een vliegtuigtaks moet de mini tax shift deels compenseren.

wetenschappelijk onderzoek, champignonenteelt, baggeraars, koopvaardij, zeevisserij en sleepboten. Vaak erg technisch.

Vanuit ons oogpunt is de belangrijkste de verstrenging van de subsidies voor ploegen- en nachtarbeid. Die subsidie is beperkt tot bedrijven die ploegen- of nachtpremies betalen aan hun werknemers. Maar er werd nooit bij gezegd hoeveel dat minimum moest zijn, dus iets na de komma was genoeg. Dat wordt nu 2% voor de ploegenarbeid en 12% voor de nachtarbeid, vanaf 1 april 2022. Ook al niet hoog. Met als bijkomende voorwaarde – maar pas vanaf 1 april 2024 – dat de premies moeten zijn vastgelegd in een cao, in het arbeidsreglement of in het arbeidscontract. Alsof werkgevers voor zo iets twee jaar nodig hebben.

Vliegtuigtaks geland, voor 40 miljoen euro

De nieuwe taks komt er dan toch, vanaf 1 april 2022, maar niet meer beperkt tot korte vluchten:

- vluchten van maximum 500 kilometer: 10 euro;
- verdere vluchten binnen de Europese Economische Ruimte, uitgebreid met het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland: 2 euro;
- verdere vluchten buiten die zone: 4 euro.

160 miljoen extra van de rokers

De accijnzen op tabak worden nog maar eens verhoogd. En dit op alle tabaksproducten. Vanaf 1 april 2022 ook.

| Chris Serroyen & Ive Rosseel |



Door de hoge energieprijzen komen steeds meer mensen in de problemen. De regering nam maatregelen om de factuur te verminderen, maar die zijn maar een doekje voor het bloeden. Het energiebeleid moet de switch maken naar duurzame energie.

Nood aan meer en toekomstgerichte oplossingen voor energiecrisis

De energieprijzen gaan door het dak. Voor verbruikers met een variabel contract is de prijsexplosie al een jaar aan de gang. Op basis van de doorstijgende termijnprijzen mogen ook gebruikers voor wie het vast contract binnenkort afloopt, een substantiële verhoging van hun jaarfactuur en aangepaste voorschotten verwachten. Energiearmoede zal dus veel meer huishoudens treffen, dan enkel dezen in armoede. Op korte termijn is er geen structurele oplossing voor de doorslaande prijzen voorhanden.

Na veel politiek gekrakeel werden vorige maand een aantal maatregelen genomen als kortetermijnantwoord op deze onrustwekkende evoluties.

Het uitgebreid sociaal tarief voor één miljoen gezinnen wordt verlengd. Dat was terecht amper voorwerp van discussie. Het werd wel maar verlengd tot 1 juli, wat heel waarschijnlijk een rampzalige financiële schok zal betekenen voor vele gezinnen daarna.

De vraag was vooral wat de regering nog extra zou bieden voor wie buiten dat sociaal tarief valt. Vanaf april, rijkelijk laat voor de winterkou, komt er een btw-verlaging van 21 naar 6 procent, en alleen op elektriciteit. Dit terwijl een zeer groot deel van de

bevolking nog op fossiele brandstof verwarmt. Men voerde deze maatregel slechts in tot 1 juli, terwijl we dan zo goed als zeker nog niet in een scenario van dalende marktprijzen zullen zijn. Vanaf juli zal die btw-verlaging gecompenseerd worden met accijnzen, die makkelijker aanpasbaar zijn om de factuur aan te passen bij verdere prijsverhogingen. Daarnaast komt er een eenmalige verwarmingspremie van 100 euro op de elektriciteitsfactuur. Men koos ervoor om via de elektriciteitsfactuur te werken, aangezien iedereen die heeft, terwijl niet iedereen met gas verwarmt. In elk geval is het, net als bij

het uitgebreid sociaal tarief, vanaf de zomervakantie weer ieder voor zich en hopen op dalende marktprijzen.

Factuuringrepen als een doekje voor het bloeden

De CREG¹ schetste in 2019 – dus vóór corona en de prijsexplosie – het aandeel van de elektriciteits- en aardgasfactuur in het budget van de Belgische huishoudens:

- Het aandeel van de elektriciteits- en aardgasfactuur is bijzonder problematisch voor alleenstaanden en eenoudergezinnen.
- Niet alle Belgische huishoudens die het nodig hebben kunnen van sociale tarieven genieten. Dit hangt immers niet enkel af van de hoogte van het inkomen, maar ook van hun statuut.
- Ten minste 400.000 Belgische huishoudens leven in energiearmoede,

1. De Commissie voor de Regulering van de Elektriciteit en het Gas (CREG) is het federaal organisme voor de regulering van de elektriciteits- en aardgasmarkt.

want ze besteden meer dan 10% van hun beschikbaar budget (los van huisvesting) aan energiekosten.

De prijsstijgingen en vooruitzichten zorgen ervoor voor dat energie binnen afzienbare tijd een fundamenteel betalingsprobleem zal inhouden voor een zeer groot deel van de bevolking. Al in oktober formuleerde het ACV volgende voorstellen om in te spelen op de energiecrisis:

- Het sociaal energietarief werd tijdens de coronacrisis uitgebreid van 450.000 naar één miljoen gezinnen. De verlenging van deze maatregel moet blijvend zijn, minstens tot de markt afkoelt. Hierbij moet ook meer aandacht besteed worden aan de vele mensen uit de laagste inkomensklassen die hun recht op het sociaal tarief nog niet opgenomen hebben.
- Het systeem van het sociaal energietarief moet uitgebreid en herdacht worden voor diegenen die momenteel dit recht op een sociaal tarief mislopen, ondanks een laag beschikbaar gezinsinkomen. Op korte termijn moet ook worden bekeken of extra initiatieven kunnen worden genomen via de bestaande fondsen voor lagere inkomens.
- Er moeten quick wins komen, zoals het invoeren van een flexibele accijns. Het verlagen van het btw-tarief naar 6 procent zal nadelig uitdraaien op langere termijn door de vertraging van de index. Een nieuwe overschrijding van de spilindex loopt een vermoedelijke vertraging van 6 maanden op. En de gezondheidsindex loopt nu al achter op de inflatie.

De nu genomen maatregelen zullen – tot 1 juli 2022 – één miljard euro kosten. Voor het gemiddelde gezin betekent het naast de cheque, ook maar enkele tientallen euro's korting op jaarbasis. Dit terwijl het actuele energievoorschot dat gezinnen op maand-

basis moeten betalen hiervan een veelvoud is. De gasfactuur voor een gemiddeld gezin steeg van 90 euro per maand vóór corona naar meer dan 300 euro per maand.

De echte energiecrisis moet nog komen

De verlenging van het sociaal tarief – voor zowat één miljoen gezinnen met een laag inkomen – is ontegensprekelijk positief, maar tegelijk ook het absolute minimum om deze schok maatschappelijk op te vangen. De len-temaanden zullen echter niet de laatste van deze energiecrisis zijn. De geopolitieke strijd die aan de gang is, de klimaatverandering en de grote vraag naar energie zullen mogelijk nog

“Hernieuwbare energie is op termijn de enige betaalbare en aanvaardbare energie.”
Thomas Vael



jaren voor ongeziene marktprijzen zorgen. Met deze prijzen is ook het sociaal tarief onvoldoende breed toegekend. Huurders in een appartement, jonge tweeverdieners, alleenstaande ouders, gepensioneerden, ... ze zullen allen moeten besparen op andere uitgaven om het warm te hebben dit jaar. Bovendien worden er geen extra inspanningen genomen om alle recht-hebbenden op het sociaal tarief, effectief te bereiken.

Doortastende en duurzame veranderingen als enige oplossing

Het grote probleem op lange termijn is dat de huidige energiefactuur niet aanzet tot investeringen die de energietransitie versterken. Mensen zetten nu geld opzij om hun (fossiele) energiefactuur te kunnen betalen, eerder dan toekomstgerichte energierenovaties uit te voeren. Er is dus meer nodig dan enkel een bijstelling: momenteel vormt de hoge prijs van elektriciteit een belemmering voor de noodzakelijke elektrificatie van huisvesting (verwarming en koken) en vervoer. Bovendien hebben we een verouderd woonpatrimonium, wat leidt tot een hoger verbruik. Een versnelde aanpak van hernieuwbare energieopwekking en energiebesparing via de (gezamenlijke) installatie van zonnepanelen/warmtepompsystemen, in combinatie met doorgedreven renovaties, is de enige optie op lange termijn. De inzichten tijdens deze crisis moeten benut worden om ook hierin noodzakelijke beleidsmaatregelen te nemen (en tussentijdse klimaatdoelstellingen te halen). In elk geval is hernieuwbare energie op termijn de enige betaalbare én aanvaardbare energie.

| Thomas Vael |

Maak werk van re-integratie langdurig zieken

In de week van 21 februari zet het ACV in de verf dat preventie en de re-integratie van langdurig zieken cruciaal zijn. Verderop lees je getuigenissen van ACV-militanten over hun ervaringen en aanpak. In volgend nummer krijg je nog getuigenissen van SanoRice en Van de Velde.

Inzetten op preventie en de re-integratie van langdurig zieken moet een permanent aandachtspunt zijn. In de week van 21 februari zetten we met acties in ondernemingen en via onze communicatiekanalen extra in de verf dat dit voor het ACV belangrijk is. Tips over hoe je het aanpakt krijg je mee in dit artikel. En ter inspiratie vertellen ACV-militanten uit verschillende sectoren op de volgende bladzijden en ook in volgend nummer over hun ervaringen en initiatieven. Maak werk van de re-integratie van langdurig zieken in je onderneming of instelling en voorkom met preventieacties dat werknemers ziek uitvallen.

Er zijn bijna 500.000 langdurig zieke werknemers en dat aantal blijft stijgen. De oorzaken zijn velerlei. Veel voorkomende oorzaken zijn psychosociale aandoeningen (burn-out, ...) en musculoskeletale aandoeningen door het zware en belastende werk. Er moet veel meer werk gemaakt worden van werkbaar werk en de werkdruk moet aangepakt worden. Als werknemersafgevaardigde heb je een voortrekkersrol om je werkgever aan te zetten om in te zetten op preventie en op een goed re-integratiebeleid. Willen we het aantal langdurig zieke werknemers naar beneden krijgen, dan moet iets gedaan worden aan de oorzaken waarom werknemers ziek worden en uitvallen. We geven in de volgende paragrafen een leidraad hoe je dit kan aanpakken.

Hoe kan je een beleid uitwerken in je onderneming?

Er bestaat wetgeving rond re-integratie, maar in de praktijk blijkt dat veel

mensen die in een re-integratieprocedure stappen niet opnieuw aan de slag gaan. Een groot deel van hen wordt ontslagen – zonder dat er veel re-integratie aan te pas is gekomen – omwille van ‘medische overmacht’. Werkprocedures uit in je onderneming met voldoende garanties voor de bescherming van zieke werknemers en waarmee je uitval door ziekte maximaal vermijdt.

1. Zet de re-integratie van zieke werknemers op de agenda van het Comité PB

Stel een besprekingskalender op. Dat helpt om stapsgewijs aan de slag te gaan rond het thema re-integratie van zieken. Om meer tijd te hebben voor discussie, kan je ook een werkgroep oprichten in je onderneming. Zorg ervoor dat je als werknemersvertegenwoordiger deel uitmaakt van zo'n werkgroep. Geen Comité PB in je onderneming? Leg het onderwerp dan op tafel via de vakbondsafvaardiging.

2. Krijg zicht op de problematiek

Hoeveel collega's zijn langdurig ziek? Zijn er aanwijzingen over de oorzaken? Wordt in de verslagen van de preventiedienst melding gemaakt van problemen? Ga ook op zoek naar ervaringen van werknemers die na langdurige ziekte opnieuw gestart zijn. Verzamel cijfers voor jouw onderneming. Want meten is weten.

3. Bepaal een visie op re-integratie en leg prioriteiten vast

Denk na over hoe je zou willen dat de re-integratie verloopt en bepaal op basis hiervan je visie. Zet zeker ook in op preventie.

4. Leg een interne re-integratieprocedure vast

Maak een plan rond ziektemelding, begeleiding tijdens afwezigheid, terugkeer van de medewerker, progressief en/of aangepast werk, aangepaste arbeidstijden en opvolging van het ziektepatroon van de medewerker.



5. Zet in op preventie van langdurige ziekte

Evalueer en bespreek minstens eenmaal per jaar de collectieve aspecten van re-integratie op basis van een kwalitatief en kwantitatief verslag van de (externe) preventiedienst. Grijp dit aan om preventief op te treden tegen (langdurige) uitval. Voor het Comité PB is deze bespreking een wettelijk verplichte opdracht.

Tips

- Probeer de bespreking van het re-integratiebeleid op hetzelfde moment te doen als de bespreking van de jaarverslagen van de interne en externe preventiediensten. Zo is er ook meteen een link naar het preventiebeleid. Hoe komt het dat er veel uitval is en hoe wordt dat in de toekomst vermeden? Pas zo nodig het globaal actieplan aan.
- Laat de arbeidsarts verduidelijken hoe die de re-integratie aanpakt en welke afspraken hierover dienen te worden gemaakt.
- Laat de externe dienst voor preventie en bescherming zijn aanbod voorstellen op het vlak van ergonomie, psychosociale aspecten, ...

6. Evalueer na verloop van tijd de procedure

Evalueer het beleid regelmatig en pas het zo nodig aan.



Werk aan re-integratie in verschillende fases

Preventie is heel belangrijk in het kader van een goed re-integratiebeleid, maar (langdurige) uitval van collega's zal je wellicht nooit helemaal kunnen vermijden. We onderscheiden drie fases en geven tips hoe je in deze fases kan werken rond re-integratie.

Tijdens de **werkfase** verschijnen de gezondheidsklachten (pijn aan de rug of nek, overdreven emotioneel reageren door te hoge werkdruk, slaapproblemen,...). Vermijd dat mensen uitvallen. Zet volop in op preventie.

Waak erover dat je werkgever de risico's die leiden tot de gezondheidsklachten goed in kaart brengt en maatregelen neemt om deze risico's te vermijden of minstens te verminderen. De werkgevers is daar wettelijk toe verplicht.

Denk na over hoe je de werkbelasting kan doen dalen: minder fysiek zwaar werk, geen onhaalbare deadlines, minder overuren, ... En hoe je de draagkracht kan doen stijgen: voldoende rusttijden, regelmatig kans om verlof te nemen, goede sfeer, goed onthaal, ...

Tijdens de **verzuimfase** zijn mensen afwezig op het werk. Stel je de vraag waarom ze afwezig zijn: zijn ze ziek en wat zijn de redenen hiervoor? Of is er misschien een andere reden waarom mensen afwezig blijven? Veel verzuim tijdens de schoolvakanties kan een signaal zijn van een tekort aan kinderopvang. Misschien kan dat knelpunt aanpakken tot minder verzuim leiden. Hou indien mogelijk contact met afwezige collega's zodat een re-integratie nadien vlotter kan verlopen.

In de **herstelfase** gaan mensen weer aan de slag. Denk na over hoe mensen die terug willen werken vlot het werk kunnen hervatten.

- Maak en bezorg een overzicht van ondersteunende werkhervattingsmaatregelen.
- Stel één of meerdere contactpersonen aan die vragen beantwoorden over de werkhervatting/re-integratie.
- Organiseer terugkeergesprekken.
- Zorg ervoor dat mensen stapsgewijs kunnen heropstarten. Zo vermijd je dat ze snel weer uitvallen.

Meer informatie en ondersteuning

Voor meer informatie en ondersteuning kan je terecht bij je ACV-secretaris. Die kan je doorverwijzen naar welzijnsdeskundigen en Samenwerkers van het ACV die je kunnen bijstaan rond de preventie en re-integratie van (langdurig) zieken.

Online infosessies ACV Bijblijven

De bijblijfconsultanten van het ACV – projectmedewerkers van het ESF-project Mind the Switch – organiseren de komende weken en maanden interessante webinars: over de re-integratie na ziekte, begeleidings- en opleidingsmogelijkheden tijdens en na ziekte, stress en burn-out, ... De webinars zijn gratis. Meer info en inschrijvingen: <https://acv-bijblijven.webinargeek.com>
Neem ook een kijkje op www.acv-bijblijven.be

ACV-folder

De tips in dit artikel vind je ook in een folder. Je kan de folder downloaden op www.hetacv.be/re-integratie. Daar vind je alle info over opnieuw aan het werk na langdurige ziekte bijeen.

Nieuwe wetgeving in het verschiet

De re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers maakt het voorwerp uit van meerdere besprekingen die momenteel lopen in de Nationale Arbeidsraad en in het Beheerscomité van het RIZIV¹. Voorstellen van de vakministers worden tegen het licht gehouden. In een notendop wat ter bespreking voorligt.

Door de toename van het aantal invalide personen (meer dan 1 jaar arbeidsongeschikt wegens ziekte) krijgt de re-integratie van zieke werknemers, vooral sinds 2015, meer aandacht.

De Nationale Arbeidsraad (NAR) bracht hierover reeds twee adviezen uit. Het eerste (advies nr. 1923) was hoofdzakelijk gewijd aan het vastleggen van de grondbeginselen die volgens de sociale partners centraal zouden moeten staan in het project. In dit advies werden ook de juridische belemmeringen (zowel op het vlak van arbeidsrecht als van sociale zekerheid) geanalyseerd die re-integratie in de weg kunnen staan, en werden aanpassingen voorgesteld.

De regering-Michel werkte de wetteksten uit om de re-integratietrajecten te omkaderen, met een luik dat betrekking heeft op het arbeidsrecht (waaronder de Codex Welzijn op het Werk) en een luik dat betrekking heeft op de RIZIV-wetgeving (sociale zekerheid). Ook werd gepland om de maatregelen te koppelen aan een sanctie in geval van weigering van mee te werken aan het re-integratietraject. Dankzij de syndicale mobilisatie kon dit laatste aspect vermeden worden.

In zijn tweede advies (nr. 2099) evalueerde de NAR de re-integratietrajecten en de wettelijke maatregelen van de regering-Michel. De NAR deed ook een reeks voorstellen ter verbetering.

De vakbonden gaven aan dat de trajecten te vaak leidden tot ontslag wegens medische overmacht in plaats van tot de re-integratie van de werknemer.

De huidige federale regering engageerde zich tot een herziening van de verschillende aspecten en neemt een reeks maatregelen in die richting. De minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Frank Vandenbroucke, en de minister van Werk en Economie, Pierre-Yves Dermagne, hebben in dit verband verschillende voorstellen gedaan.

Belangrijkste voorgestelde maatregelen

Terug naar werk-coördinatoren

De eerste maatregel, het inschakelen van terug naar werk-coördinatoren, wordt momenteel uitgerold.

Deze terug naar werk-coördinatoren zullen deel uitmaken van de multidisciplinaire teams van de ziekenfondsen en hebben tot taak om arbeidsongeschikte werknemers te helpen en te begeleiden bij een terugkeer naar werk.

Het ACV gaf een positief advies over de inschakeling van deze terug naar werk-coördinatoren onder bepaalde voorwaarden (met name als ervoor gezorgd wordt dat ze toegankelijk zijn voor alle doelgroepen, in het bijzonder de categorieën die moeite hebben met het beheer van administratieve aspecten).

Responsabilisering werknemers

Een sociaal verzekerde die niet de nodige informatie verstrekt voor zijn of haar evaluatie of die niet samenwerkt met de terug naar werk-coördinator (zonder reden niet komt opdagen bij de eerste oproep) kan een sanctie krijgen. Deze maatregel moet in werking treden op 1 januari 2023.

Het is niet de weigering van een re-integratietraject die het voorwerp uitmaakt van een sanctie, wel het feit dat bepaalde verplichtingen niet worden nagekomen (het niet verstrekken van de nodige informatie en het zonder reden niet komen opdagen voor het eerste gesprek met de terug naar werk-coördinator of het bezoek aan de adviserend geneesheer van het ziekenfonds).

Je kan alleen maar vaststellen dat hier het principe van sanctionering wordt ingevoerd en dat het in de toekomst gemakkelijker zou zijn om dit uit te breiden naar andere situaties die momenteel niet worden aangehaald. Het ACV heeft altijd gehamerd op het belang van het vrijwillige karakter van het re-integratietraject en zal dat blijven doen.

Fundamenteel is de belangrijkste kritiek op deze maatregel dat hij op geen enkele manier gebaseerd is op feitelijke vaststellingen. Er wordt van uitgegaan dat verzekerden bewust weerspanning zijn en dat ze moeten worden aangespoord om aan de verplichtingen te voldoen. Er is geen enkel bewijs voor dit idee.

Alvorens met een dergelijke schijnoplossing te komen, moeten eerst de redenen voor het mislukken van de re-integratie worden onderzocht om passende oplossingen te vinden. In haar meerderheidsakkoord had de regering zich er nochtans toe verbonden om zo te werken. We wachten daar nog steeds op. Het ACV zal derhalve een negatief advies uitbrengen over dit voorstel.

Responsabilisering werkgevers

Wat het werkgeversluik betreft, bestaat het mechanisme erin een sanctie op te leggen aan werkgevers bij wie het aantal arbeidsongeschikte werknemers hoger is dan het sectorgemiddelde.

1. Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering



Er komen nieuwe federale maatregelen rond de re-integratie van langdurig zieken. Er komen terug naar werk-coördinatoren vanuit de ziekenfondsen en responsabiliseringsmechanismen voor werknemers en werkgevers.

Ook hier zijn bedenkingen te formuleren. Het beperken van het mechanisme tot ondernemingen met meer dan 50 werknemers kan het belang ervan sterk doen dalen: we weten immers dat het in die ondernemingen in theorie gemakkelijker is de werkgever te beïnvloeden dankzij de syndicale aanwezigheid (Comité PB). Er is geen enkele maatregel gepland voor kleine ondernemingen, waar vakbonden geen inspraak hebben en dus niet kunnen wegen op het preventiebeleid.

Een andere bedenking is dat de formule voor de berekening van het aantal arbeidsongeschikte werknemers geen rekening houdt met werknemers ouder dan 55 jaar. Zo wordt voorbijgegaan aan de demografische realiteit in vele ondernemingen en worden de cijfers verdraaid.

Wijzigingen in arbeidsrecht

De minister van Werk deed ook een reeks voorstellen met betrekking tot het arbeidsrecht:

- beperking van de neutralisatie van

het gewaarborgd loon in geval van recidief (een terugval) om een andere reden dan de initiële ziekte;

- vrijstelling van het moeten voorleggen van een medisch attest voor de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, maximaal 3 keer per kalenderjaar (met de mogelijkheid van een sectorale afwijking of afwijking via het arbeidsreglement);
- hervorming van de ontslagprocedure wegens overmacht en loskoppeling van het re-integratietraject: de ontslagprocedure zou pas kunnen worden opgestart na 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid. Indien reeds een re-integratietraject werd opgestart, kan overmacht pas worden ingeroepen 9 maanden na het einde van het traject. In ieder geval zal de werkgever een outplacementaanbod moeten doen bij vaststelling van medische overmacht.
- wijziging van het re-integratietraject (aanpassing van bepaalde termijnen) en vereenvoudiging (3 mogelijkheden in plaats van 4).

De NAR en de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk moeten over deze aspecten advies uitbrengen.

De voorgestelde maatregelen zijn een stap in de goede richting en kunnen worden toegejuicht, al moet over sommige ervan een grondigere reflectie plaatsvinden (bijvoorbeeld over hoe het medisch geheim kan worden gegarandeerd om het gewaarborgd loon te krijgen in geval van een recidief (terugval) te wijten aan een andere oorzaak).

Het ACV zal er nauwgezet op toezien dat zieke werknemers niet worden gestigmatiseerd en dat hun re-integratie alle kansen krijgt. Los van de re-integratietrajecten is het overigens de hoogste tijd om de diepere oorzaken van ziekteverzuim aan te pakken en structurele oplossingen uit te werken.

| Youssef El Otmani |



“Ik kon helemaal niks meer”

Benny Goosens is na een tweede zware burn-out op zes jaar tijd terug voltijds aan de slag bij AkzoNobel in Vilvoorde. Hij zit niet meer in het Comité PB, maar blijft zich als militant inzetten voor zijn collega's. Zijn verhaal is dat van een geslaagd re-integratietraject, dat te danken is aan een goed sociaal overleg met de werkgever.



“Sinds 3 januari werk ik terug voltijds na een half jaar halftijds te hebben gewerkt. Ik wou er al eerder invliegen, maar de arbeidsarts vond dat te snel. Ik had er wel zin in en het was een zware dobber dat ik nog niet mocht starten, maar achteraf gezien zou het inderdaad te vroeg geweest zijn. Ook nu was de herstart zwaar, je lichaam moet zich terug aanpassen aan het vroege-late-ritme. Nu nog moet ik me als ik thuiskom na de vroege te hebben gedaan eerst even leggen om de batterijen terug op te laden.”

Een burn-out is geen pretje

“Het is niet leuk dat thuis zitten. Je bent ziek, maar het is niet zichtbaar. Veel mensen denken dat je niks mankeert, maar het zit innerlijk en dat is voor veel mensen moeilijk vatbaar. Alles blokkeerde. Ik kon helemaal niks meer. Veel slapen, slapen, slapen. Geen energie of fut meer, alles was leeggezogen en opgebruikt. Het doet pijn als je dan uitspraken hoort over hoe langdurig zieken profiteurs zouden zijn. Niemand kiest er voor om zich zo slecht te voelen en ik wilde niets liever dan terug aan de slag te kunnen gaan.”

Ondersteuning vanuit het werk

“Als je langdurig afwezig bent, biedt ons bedrijf aan om een externe firma in te schakelen om je begeleiden. Dat is geen verplichting. Een verplichting zouden we als vakbond ook niet zien zitten. Maar ik ben ingegaan op het aanbod. Dat zijn professionele hulpverleners die met je in gesprek gaan een á twee keer per maand. Bovenop de hulp die ik buiten hen om al kreeg, heb ik van hen extra psychologische ondersteuning en tips gekregen. De aanpak was heel persoonlijk op basis van mijn situatie, problemen en zelfs interesses. Ik heb daar heel veel aan gehad. Wat mij betreft zou die begelei-

ding ook na de heropstart mogen verder gaan. Maar dat is nog sleutelwerk voor de toekomst.”

De heropstart

“Toen ik halftijds terug ging werken heb ik opvolgingsgesprekken gehad met leidinggevenden en de directie, waarbij ik me uiteraard heb laten bijstaan door collega's van het ACV. Eerst tweemaandelijks, dan één keer per maand. Ik ben goed opgevangen. Ze zochten mee oplossingen om de heropstart te vergemakkelijken. Ze boden me een andere jobinhoud aan, maar ik wilde toch graag mijn huidige job blijven doen. Als het toch niet zou gaan, kan ik dat wel aangeven en kunnen we mijn situatie herbekijken.”

Comité voor Bescherming en Preventie op het werk

“In het comité worden de langdurig zieken opgevolgd. Ze worden opgebeld en er wordt een analyse gemaakt over wie wel of niet in trajecten instapt. Op basis van die cijfers kijken we ook samen met de werkgever naar wat mogelijk is om mensen sneller terug aan het werk te krijgen. Absoluut niet om ze op te jagen, maar wel om net als bij mij te kijken welke mogelijkheden er zijn om de drempel te verlagen om opnieuw in te stappen. Als je lang ziek bent geweest kan er ondertussen veel veranderd zijn. Het bedrijf staat niet stil. Het is nodig om met kleine stapjes op te bouwen in plaats van er in één keer ingegooid te worden. Daar wordt op dit moment verder aan gewerkt door de collega's die het comité opvolgen. Ook zijn ze nu samen met de werkgever aan het bekijken hoe we uitval preventief kunnen vermijden. Door de goede samenwerking liggen de uitvalcijfers al lager dan een tijd geleden, maar er is zeker nog werk aan!”

>>

>> Samen sta je sterk

“Over de samenwerking in het sociaal overleg kunnen we absoluut niet klagen. We werken goed samen met onze collega’s van de andere vakbonden. En we gaan met arbeiders, bedienden en kaderleden samen naar het overleg in plaats van apart. Samen staan we niet alleen sterker, maar hierdoor krijgen we ook een beter beeld van elkaars ervaringen en problemen. We doen veel gesprekken met de mensen en trekken samen aan één zeel. We hebben veel signalen gegeven dat er echt gewerkt moest worden aan de personeelsuitval. De werkgever was daar niet onmiddellijk in mee, maar stond wel altijd open om er over in gesprek te gaan. Je moet met dergelijke problematieken ook wat naar elkaar toegroeien natuurlijk. Ik kan alleen maar aanraden dat je met je vakbondskern op dezelfde nagel blijft kloppen. Uiteindelijk is het welzijn van het personeel zowel voor de werknemers als voor de werkgever belangrijk. Wij zijn het naar onze leden toe ver-



Benny Goossens

“Niemand kiest er voor om zich zo slecht te voelen en ik wilde niets liever dan terug aan de slag te kunnen gaan.”

Benny Goossens

plicht om er voor hen te staan. Ze moeten met zo'n problemen bij ons terecht kunnen. Ook de werkgever is er bij gebaat dat er vanuit de vakbond initiatieven worden genomen om uitval tegen te gaan.”

Spanningen

“Aangepast werk geeft ook hier helaas spanningen. Dat de ene collega ‘lichter’ werk krijgt dan de andere moet door zowel de werkgever als door ons aan het personeel uitgelegd worden.

Personeelsleden zijn soms lastig – ook op de vakbond – dat zij dat aanbod niet krijgen. En ja, ze bekijken je dan soms als een slechte delegatie. Als vakbond kan je helaas niet alle problemen oplossen en iedereen gelukkig maken. Ga het gesprek aan en maak hen duidelijk dat iedereen ziek kan worden – ook zij – en dat ze als ze zelf in zo’n situatie verzeild raken blij zullen zijn dat ze op een aangepaste manier en geleidelijk aan kunnen heropstarten.

Ook binnen onze vakbondskern maken we soms de bedenking of het nog wel mogelijk is om een collega te re-integreren, maar je speelt wel met iemands inkomen en je mag iemand niet zomaar opgeven. Je gaat er dus volop voor om de re-integratie te doen lukken. Dat verwacht je ook van de werkgever. En als het echt niet lukt, dan moet je dat als vakbond kunnen erkennen en een oplossing zoeken om een goede uitstroom te garanderen.”

| Samuel Bootsman |





**“Geef mensen
die uit ziekte
terugkeren kansen
met progressieve
tewerkstelling en
aangepast werk.”**

Nadine Mangelschots is de drijvende kracht achter de vakbondswerking in het Heilig Hartziekenhuis in Mol. Ze is ook voorzitter van de ACV Puls-belangengroep van de ziekenhuizen. De re-integratie van langdurig zieken gaat haar nauw aan het hart. Ze was zelf ooit ook uit met een burn-out. “Mijn ervaring is dat de meesten maar al te graag terug aan de slag willen. Geef hen daartoe de kans met progressieve tewerkstelling en aangepast werk. Dreigen met sancties is ongepast als mensen die kansen niet krijgen. In ons ziekenhuis en in de sector hebben we al een hele weg afgelegd.”

“Het stigma rond langdurig zieken moet weg. Nu hoor je nog al te vaak dat langdurig zieken profiteurs zijn, dat ze niet willen werken. Ook in je vriendenkring. Er zal wel eens een profiteur tussen zitten, maar op die enkeling ga je toch niet je beleid baseren en sancties geven aan wie niet snel genoeg re-integreert. De meesten willen maar al te graag terug aan de slag, maar ze krijgen de kans niet. Voor heel wat langdurig zieken eindigt het in ‘medisch ontslag’, omdat ze zogezegd niet te re-integreren zijn. Een re-integratietraject komt nu vaak niet van de grond omdat werkgevers wensen dat je eerst 100 procent genezen bent. Maar zo werkt het niet. Ik verwijs graag naar het voetbal. Als een speler terugkomt uit blessure, brengt de trainer die mond-

jesmaat, eerst twintig minuten en pas later een volledige match. Je kan niet verwachten dat werknemers die terugkomen na een langdurige ziekte er onmiddellijk terug vollen bak invliegen.”

Persoonlijke ervaring

“In 2014 – toen ik nog niet lang voorzitter was van de belangengroep ziekenhuizen – heb ik de kans gekregen om overkoepelend voor de ziekenhuizen een werkgroep op te richten rond de preventie en aanpak van psychosociale risico's. Dat was meer dan nodig, omdat de werkdruk in de ziekenhuizen groot is. Ondertussen zitten we al aan onze vijfde studiedag. Het thema boeit me enorm. Dat is mee ingegeven door mijn persoonlijke

ervaring. Ik werk op de facturatie-dienst. Toen ik na 12 weken terugkwam na een burn-out, lag al het werk van die periode opgestapeld. Er was geen vervanging geweest.

Progressieve tewerkstelling was niet mogelijk. Ik wilde niet dat mijn collega's hetzelfde overkwam.”

Directie meekrijgen in verhaal

“Als de directie er niet achter staat, dan komt er van re-integratie niks in huis. Je kunt niet starten met een goed re-integratiebeleid zonder het engagement van je werkgever. Je kunt dan wel verwijzen naar de wetgeving, maar als je directie er niet volop achter staat, komt er van re-integratie niks in huis. Gelukkig had een (nieuw) directielid er wel oren naar en ook de

In de belangengroep ziekenhuizen worden goede ervaringen uitgewisseld rond de re-integratie van langdurig zieken.

“We gaan voor collectieve en structurele oplossingen”

Nadine is niet alleen syndicaal actief in het Heilig Hartziekenhuis in Mol, maar ook voorzitter van de nationale belangengroep ziekenhuizen van ACV Puls. Vanuit die functie kan ze uitzoomen. Hoe zit het in de andere ziekenhuizen en in de non-profit algemeen?

“In onze nationale belangengroep hebben we militanten uit alle regio's. We wisselen goede praktijken uit. Heropstarten via progressieve tewerkstelling is nu in vrijwel elk ziekenhuis mogelijk. We organiseren voor nieuwe militanten en voor gevorderden vormingen. Over hoe je psychosociale risico's aanpakt, over het inplannen van uurroosters, etcetera. En we kondigen andere relevante vormingsinitiatieven aan via een nieuwsbrief. De sector van de ouderenzorg haalde al inspiratie bij ons. Ze zitten in hetzelfde schuitje. Ook daar is de werkdruk hoog en zit je met personeelsleden die uitvallen. De zorg is in al die jaren sterk veranderd. Als je nu aan je knie wordt geopereerd, ga je al na twee dagen naar huis. De patiënten die in het ziekenhuis verblijven, hebben dus meer zorg nodig. Net zoals de ouderen in een woonzorgcentrum nu veel hulpbehoevender zijn dan vroeger. Dat vraagt meer en zwaarder werk. We gaan met de vakbonden in de non-profitsector voor collectieve en structurele oplossingen die de zaken echt veranderen. Sommige werkgevers bieden hun personeel een goedkoop fitnessabonnement aan, of yoga of een fruitmand. Dat is leuk. Niks op tegen. Zelfzorg is belangrijk, maar als de werkdruk te hoog is en het werk te zwaar en er aan de manier van werken niks verandert, dan zal die appelsien niet werken.”

arbeidsarts is mee. Samen met hen vorm ik een informeel werkgroepje waarin we individuele cases opvolgen. We overleggen met middenkaders en diensthoofden hoe we langdurig zieke collega's kunnen re-integreren. Ons eerste gesprek hadden we over de re-integratie van een verpleegkundige die al twee jaar thuis zat met zware rugproblemen. Ze had problemen om de medicatie klaar te zetten. Ze moest vaak bukken omdat die in lage schuiven zat en dat ging niet. We hebben de preventieadviseur van IDEWE ingeschakeld. Die heeft een aantal ergonomische aanpassingen voorgesteld. De verpleegkundige is progressief gestart, eerst op een andere dienst omdat de druk daar iets minder hoog lag. We kiezen ervoor om de re-integratie zoveel mogelijk op de eigen dienst te doen, maar soms lukt dit niet. Ondertussen hebben we helemaal de steun van de diensthoofden. Ze zagen dat ze goede ervaren personeelsleden terugkregen die ze niet meer moesten inwerken. Nieuw personeel is sowieso moeilijk vast te krijgen."

Ook je eigen kern overtuigen

"Je moet niet enkel de werkgever en de diensthoofden overtuigen, maar ook je eigen kern. Zeker als het gaat om mensen die uitvallen omwille van een psychosociale aandoening. 'Gaan wij ons daar mee bezig houden? Mensen met een burn-out, dat zijn toch profiteurs?' Door te praten over mijn eigen ervaringen – 'Nadine, op u hebben we het niet' – en de discussie aan te gaan, hebben zij hun kijk bijgesteld en is er veel meer begrip."

Engagement om niet te ontslaan

"Je mag uiteraard niet afhankelijk zijn van één of twee directieleden die het goed menen. Een preventie- en re-



"Je kan niet verwachten dat werknemers die terugkomen na een langdurige ziekte er onmiddellijk terug vollen bak invliegen."
Nadine Mangelschots

integratiebeleid mag niet op zijn gat vallen als die zouden wegvallen. We hebben ondertussen een engagementsverklaring van de directie dat ze inzet op preventie zodat mensen zo min mogelijk uitvallen en dat als ze toch uitvallen ze kunnen rekenen op een re-integratietraject. Langdurig zieken krijgen nu een brief, met een positieve ondertoon. Ze krijgen een hart onder de riem en info over waar en bij wie ze terecht kunnen. We hebben ook de afspraak dat medewerkers niet ontslagen worden omwille van 'medische overmacht', tenzij er echt geen alternatief is en de medewerker dit ook inziet. Een ontslag volgt sowieso niet zonder dat hierover voorafgaand overleg met de vakbonden is geweest. Loopt alles optimaal nu? Neen, het loopt goed, maar er is nog veel werk ter verbetering."

Succesverhalen helpen

"Ideaal is dat je alles eerst op papier zet en een visietekst/engagementsverklaring hebt van de directie. Dat geeft een handvat om naar terug te grijpen. Maar als dat er niet inziet, aarzel dan niet om al in de praktijk – informeel – te starten met een re-integratiebeleid. Als vakbond kan je daarin een trekkersrol spelen. Door succesverhalen gaat de weerstand

smelten en krijg je dat engagement na verloop van tijd wel van je directie. Zeker iets om in de visietekst op te nemen is dat het iedereen morgen kan overkomen – ook jou – en dat je dan recht hebt op ondersteuning. Je moet iedereen mee in het bad nemen."

Sectorale kader-cao

"We kunnen gelukkig terugvallen op een nationale kader-cao, die de werkgevers verplicht tot preventie en re-integratie. Daardoor zijn afspraken nu makkelijker. Als je vroeger in het Comité PB van een ziekenhuis aankaartte dat de werkdruk te hoog lag en dat dit leidde tot stress en burn-out, dan wuifde de directie dat weg. Nu is daar gelukkig meer aandacht voor. Corona heeft geholpen om cao's die inzetten op meer welzijn en preventie er makkelijker door te krijgen. Nieuwe sectorcao's bepalen dat je minstens één maand vooraf een definitieve uurrooster moet hebben en dat je jaarlijks recht hebt op 3 weken aaneensluitend vakantie. Vroeger was dat niet. Dit zijn preventief belangrijke hefboomen. Het geeft je meer rust als je je uurrooster tijdig kent. En als je behoefte hebt aan 3 weken aaneensluitend vakantie om het werk even uit je hoofd te kunnen zetten dan weet je nu dat je daar recht op hebt. In de ondernemingsraad houden we ook heel goed de overuren in het oog. Als op een dienst plots veel overuren zijn, dan gaan we daarover de discussie aan in het sociaal overleg. En we kijken nauwlettend toe dat we het voorziene aantal personeelsleden in voltijdse equivalenten hebben. We tekenen als vakbond niet voor de Sociale Maribel-middelen als het daarmee voorziene personeel er niet komt. Soms moet je de druk verhogen door die middeltjes te gebruiken."

| Patrick Van Looveren |



In het onderwijs kunnen onder meer gepensioneerden ingeschakeld worden om leraren die uitvallen door corona te vervangen. Ook voor de zorg en privésectoren werden vervangingsmaatregelen voorzien.

Maatregelen tegen omikrontekorten op de rails

De golf van omikronbesmettingen bracht opnieuw problemen mee van personeelsbezetting in zorg en onderwijs. Hetgeen, bovenop de initiatieven vanuit de sectorale sociale partners zelf, ook leidde tot een nieuwe set van tijdelijke sociaalrechtelijke ingrepen voor het eerste kwartaal van 2022. Die beschreven we uitgebreid in de coronakroniek van Vakbeweging nr. 958, met nu wel nog twee nagekomen aanvullende maatregelen. Op 21 januari volgde een voorstel vanuit de Groep van 10 over een set parallelle maatregelen voor andere (privé)sectoren, maar beperkt tot de periode van 23 januari tot 28 februari. Hieronder wat nieuw is. Op een ogenblik dat we politiek in een nieuwe drive zitten: naar code oranje.

Voor zorg en onderwijs nog wat aanpassingen

Voor de zorg regelde de Programmawet van 27 december 2022 al het opnieuw inschakelen van gepensioneerden met volledig behoud van de uitkering, met inbegrip van de vervroegd gepensioneerden en de personen met overlevingspensioen. Dit tot 30 juni 2022. Inmiddels ligt ook een ontwerp-KB klaar van minister van Pensioenen Lalieux om dit uit te breiden tot het onderwijs. Nieuw in vergelijking met alle andere federale coronamaatregelen voor het onderwijs: dit keer niet voor de gehele onderwijssector, maar beperkt tot kleuter- en leerplichtonderwijs; en enkel voor het uitoefenen van onderwijstaken.

In vorige Vakbeweging spraken we nog van een wetsontwerp voor een reeks

nieuwe omikronmaatregelen, beperkt tot het eerste kwartaal van 2022, dus tot 31 maart. Dit werd echter omgebouwd tot een wetsvoorstel, om sneller te kunnen gaan in het Parlement. Met plenaire goedkeuring op 10 februari.

Nieuw ook, voor zowel zorg als onderwijs, is dat bovenop de eerste set maatregelen nu ook in het eerste kwartaal van 2022 tewerkstelling wordt mogelijk gemaakt van tijdelijk werklozen (behalve bij de eigen werkgever) met behoud van 75% van de RVA-uitkering.

Ook een set voor de andere (privé)sectoren

Voor de andere sectoren ligt in uitvoering van het voorstel vanuit de Groep van 10 nu ook een set maatregelen

voor om in te spelen op eventuele personeelstekorten. Op 10 februari op basis van een wetsvoorstel ook goed te keuren door het Parlement. Behalve wat de studentenarbeid betreft (zie verder), wordt de looptijd beperkt van 23 januari tot 28 februari, zoals de Groep van 10 aangaf. Die set ziet er ook iets anders uit dan voor zorg en onderwijs:

- De maximumduur van opeenvolgende contracten mag worden verlengd bij inzet van tijdelijk werklozen van een andere werkgever, in zoverre het om weekcontracten gaat. De werknemer mag echter zonder opzegtermijn vertrekken (bijvoorbeeld wanneer zijn werkgever hem terugroept uit werkloosheid).
- Tijdelijk werklozen mogen bij een andere werkgever gaan werken met behoud van 75% van de RVA-uitkering.
- Werknemers in tijdscrediet, thematisch verlof, loopbaanonderbreking of thematisch verlof die meer uren gaan werken of opnieuw aan de slag gaan behouden 75% van de RVA-uitkering, zowel bij de eigen werkgever als bij een andere werkgever.
- Hetzelfde voor SWT'ers die vrijwillig opnieuw aan de slag gaan bij de vroegere werkgever of bij een andere werkgever. Meer nog, ze behouden

niet enkel 75% van de uitkering; ze behouden ook hun volledige bedrijfs-toeslag. Over dat laatste was er eind januari nog wat verwarring voor het geval van hertewerkstelling bij de vroegere werkgever, ook door foutieve communicatie vanuit bepaalde sociale secretariaten. Artikel 4bis van de SWT-cao nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad regelt immers enkel het behoud van de toeslag bij een andere werkgever. Maar het artikel 4 regelt het geval van de SWT'er die een RVA-uitkering behoudt. De FOD WASO en de RVA hebben dat inmiddels ook bevestigd. Dat is niet anders voor zorg en onderwijs.

- Asielzoekers en andere personen die internationale bescherming zoeken mogen ook aan het werk binnen de eerste vier maanden na het verzoek.
- De eerste 45 werkuren studentenarbeid (in het bijzondere RSZ-regime) worden niet aangerekend op het jaarkrediet van 475 uren. De regering breidde zelf de looptijd van deze maatregel uit tot de periode 1 januari – 31 maart 2022. Het Parlement regelde ook dat door die extra's de fiscale aftrek voor de ouders niet verloren gaat. Het zal opnieuw aan de regio's zijn te regelen dat evenmin de kinderbijslag verloren gaat.
- Noteer: anders dan voor zorg en onderwijs is geen versoepeling van de detachering voorzien.

Naar coronacode oranje?

We hadden het eerder al over de beslissing van het Overlegcomité om met een coronabarometer te werken, met codes rood, oranje en geel. Als sein dat de coronamaatregelen zouden mogen versoepelen. Al weten we nog altijd niet wanneer het licht precies op oranje of geel gaat, is het politieke opbod om overhaast te versoepelen al ingezet, mee aangevuurd door de economische lobby's. Al moet erkend worden dat de hospitalisatiecijfers bijzonder goed

Vetorecht voor verlengingen

Verrassing: de overlegorganen krijgen niet enkel een recht op informatie, zoals de Groep van 10 voorstelde, maar ook een vetorecht voor verlengingen. Daar waar er voor zorg en onderwijs alleen maar een recht op bespreking kwam (zie vorige Vakbeweging). Concreet: een werkgever die een van de maatregelen gebruikt kan dit na 14 dagen niet meer verlengen als er een veto is van de vakbondsafvaardiging. Vier voorwaarden voor dat veto: unaniem, schriftelijk, omstandig gemotiveerd en binnen de 10 dagen na de eerste aanwending overgemaakt aan de werkgever. Als er geen vakbondsafvaardiging is, moet de werkgever het voornemen van verlenging meedelen aan het bevoegde paritair comité.

evolueren (althans op het moment dat dit naar de drukker gaat). Wat dan ook het einde zou betekenen van de coronasteun voor bedrijven en werknemers. Waaronder niet-verlenging van de coronawerkloosheid (voor tijdelijk werklozen) na 31 maart. En waardoor het debat zich verlegt naar de voorwaarden voor de economische werkloosheid vanaf 1 april. Dat debat wordt opnieuw aangetrokken in de Nationale Arbeidsraad. Maar het is voor ons gekoppeld aan de vraag om eerst de karwei af te werken voor de coronawerkloosheid van het eerste trimester. Want die tijdelijk werklozen weten nog altijd niet of die dagen werkloosheid meetellen voor de jaarlijkse vakantie van volgend jaar.

Post-corona-telewerk sputtert

Dat zicht op code oranje, met dan wellicht ook afbouw van de verplichting om te telewerken, is een reden te meer om werk te maken van een herziening van de cao nr. 85 over het telewerk van de NAR. Om, geleerd uit de coronaervaringen, een aangepast kader te bieden voor overleg over structurele regelingen in de sectoren en bedrijven. Zo zien de werkgevers het echter niet. Die lijken nog altijd getraumatiseerd door de verplichting van vier dagen telewerk, waar het kan, en de verplichte aangifte daarvan aan de RSZ. Enige veerkracht moet kennelijk alleen van de werknemers worden verwacht.

Gevolg: geen mandaat voor verder overleg in de NAR. En dus opschorting van het overleg. Opnieuw een gemiste kans.

Nieuws op het prikbord?

Begin februari ging het tussen de regeringen vooral over de boosterprik voor minderjarigen. Rond de vermaledijde vaccinatieplicht voor het zorgpersoneel bleef het stil. Terwijl de kwestie van de prikplicht voor de gehele bevolking door de regeringen werd gedumpt in parlementaire hoorzittingen, met een bonte plejade van deskundigen en ondeskundigen, en daartussen – dixit Marc van Ranst – de achterafexperts. Al verliepen die debatten minder gepolariseerd dan verwacht. Omdat ook een deel van de deskundigen niet zo zat te springen om veralgemeende vaccinatie, rekening houdend met het succes van de vaccinatiecampagnes, boosters inbegrepen, en het nakende oranje (zie hoger). Wat ook afstraalt op het dossier van de prik & tik in de zorg: verplichte prik, met vanaf 1 april ontslag voor wie niet wil. Die wordt nu een paar maanden opgeschort. Officieel omdat nog moest geantwoord worden op een aantal opmerkingen van de Raad van State. Maar je voelt aan je water dat van dat uitstel net zo goed afstel kan komen. Ook omdat de werkgevers van de zorg wat zijn beginnen dimmen.

| Chris Serroyen |

Agenda Comité PB en OR *maart*

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

Comité PB

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

- **Opvolging van vorige vergaderingen:** als je bepaalde punten opnieuw op de agenda wil zetten, dan moet je die minstens 10 dagen vóór de vergadering overmaken aan de voorzitter.
- **Bespreking maandverslag interne dienst PB:** discussie na toelichting door preventieadviseur die interne

dienst PB leidt.

- **Jaarlijks actieplan 2022:** stand van zaken.
- **Jaarverslagen van de interne en externe dienst PB:** de vergadering van februari volstond mogelijk niet om alles te behandelen (bijkomende vragen om informatie, wijzigingen die moeten worden aangebracht aan het rapport). De werkgever houdt het jaarverslag van de interne dienst ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren.

- De werkgever moet jaarlijks op een vergadering van het Comité PB **een omstandige toelichting geven over het door de onderneming gevoerde milieubeleid** en alle vragen van comitéleden hierover beantwoorden (*Codex art. II.7-16*). In Vlaanderen geeft het Comité PB deze maand ook een advies over **het jaarverslag van de milieucoördinator en het integraal milieujaarverslag**.
- De komende maanden worden de wettelijk verplichte **coronamaatregelen** mogelijk gewijzigd. Een goede opvolging vanuit het Comité PB is nodig. Het Comité PB geeft voorafgaand advies over deze maatregelen. Nog even volhouden!
- Overleg met de werknemersafvaardigden in de OR over het **werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers** (in navolging van cao nr. 104) (zie ook agenda OR). Als de werkgever maatregelen neemt die ingrijpen op het welzijn op het werk, moet hij dit immers voorleggen aan het Comité PB. Ieder jaar moet een verslag over de voortgang in het werkgelegenheidsplan worden voorgelegd.

Het ACV vraagt in maart aandacht voor de loonkloof M/V. Als het nog niet ter sprake is gebracht nodigen we je uit om in de ondernemingsraad de balans op te maken van de situatie in jouw bedrijf. ACV-Gender en gelijke kansen voert de komende weken actie rond de pensioenloof M/V (zie blz. 29-32).



Ondernemingsraad

- De werkgever moet het **jaarlijks overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen (Trillium-verslag)** dat hij in maart van de RSZ ontvangt, aan de ondernemingsraad voorleggen. Doet hij dit niet in maart, dan moet hij het opnemen in het dossier over de jaarlijkse economische en financiële informatie.
- Buiten dat zijn er voor de OR-agenda van maart **geen andere verplichte onderwerpen** voorzien. De ondernemingsraad kan evenwel elk sociaal, economisch of financieel probleem bespreken dat het bedrijf en/of het personeel aanbelangt. Zo kan je aandacht besteden aan:
 - **de professionele vorming** (cao nr.

- 9, art. 8) en de **invoering van nieuwe technologieën** (cao nr. 39);
- **de arbeidsduur, de werkregimes, telewerk** (cao nr. 42, cao nr. 46, cao nr. 85 over vrijwillig telewerk, de wet-Peeters over occasioneel telewerk en cao nr. 149 over telewerk-COVID-19);
 - **de algemene criteria voor aanwerving en afdanking** (cao nr. 9 en Wet van 20.06.1948, art. 15e);
 - **gelijke kansen M/V en de loonkloof** (KB van 14.07.1987, Wet van 2.04.2012, KB van 25.04.2014). Het ACV heeft maart uitgeroepen tot 'maand van gelijk loon', omdat het vrouwen gemiddeld drie extra maanden werk kost om in één jaar op het niveau van het loon van mannen te komen. We nodigen je uit om in de ondernemingsraad de balans op te maken van de situatie in jouw bedrijf: is er een loonkloof? Zo ja, wat zijn de oorzaken? Ondernemingen met meer dan 50 werknemers zijn verplicht om de twee jaar een verslag op te stellen met een analyse van hun loonstructuur en dit voor te leggen aan de ondernemingsraad of aan de leden van de vakbondsafvaardiging als er geen ondernemingsraad is. Dit verslag zal als basis dienen voor de besprekingen. Zo nodig kan in de ondernemingsraad een actieplan ter bestrijding van deze ongelijkheden worden opgesteld.
 - Indien dit tijdens de vorige vergadering niet is gebeurd, kan ook bijzondere aandacht worden besteed aan het **werkgeleghedsplan voor oudere werknemers**, in navolging van cao nr. 104 van de NAR.



Maak je werkgever attent op het subsidiekanaal van de werkbaarheidscheques. Daarmee kunnen initiatieven om knelpunten rond werkbaar werk in kaart te brengen en aan te pakken worden gefinancierd.

Werkbaarheidscheques verlengd tot eind 2022

Zoals afgesproken in het hernieuwde actieplan werkbaar werk, verlengt de Vlaamse minister van Werk Hilde Crevits de werkbaarheidscheques tot eind 2022. Met de werkbaarheidscheque kunnen ondernemingen uit de profitsector en ook organisaties uit de non-profitsector tot 10.000 euro steun krijgen om knelpunten rond werkbaar werk in kaart te brengen en aan te pakken. De bedoeling is om zo de arbeidsomstandigheden duurzaam te verbeteren.

Wat kan je doen met een cheque?

De werkbaarheidscheque kan dienen om de situatie in je onderneming in verband met werkbaar werk in kaart te brengen via een externe scan of meting. Het kan ook dienen voor de begeleiding om een werkbaarheidsplan op te stellen voor de onderneming, of voor begeleiding om de acties en impact ervan te monitoren.

Nadat de situatie in kaart is gebracht kan je met de werkbaarheidscheque enkele acties financieren:

- veranderingen aan de werkpost en arbeidsorganisatie om die werkbaarder te maken;
- competentieversterking om werkbaarder te kunnen werken;
- aanpak psychisch welbevinden van werknemers en werkgevers;
- aanpassingen in kader van COVID-19;
- werkbaar telewerken.

Definitieve verankering

De cheque kan dus een belangrijke troef zijn om werkbaar werk op de agenda te houden binnen het sociaal overleg. Maak je werkgever attent op dit subsidiekanaal. We hopen snel te komen tot een definitieve verankering van de werkbaarheidscheque in plaats van de wekkerende verleningen.

Meer info over de voorwaarden en aanvraagprocedure:

- www.vlaanderen.be/werkbaarheidscheques
- werkbaarheidscheque@vlaanderen.be

| Maarten Gerard |

Het kantoor van de toekomst

Dikketruiendag – dit jaar op 17 februari – is een jaarlijks terugkerende actiedag van de Vlaamse overheid om te sensibiliseren en te activeren rond klimaatverandering. Dikketruiendag richt zich vooral op scholen, maar ook (lokale) overheden, bedrijven en verenigingen worden uitgenodigd om hun inspanningen voor het klimaat in de kijker te zetten en bijkomende klimaatacties te formuleren.



Dikketruiendag heeft ook critici en roept bij sommigen weerstand op. Door te zeggen 'zet de temperatuur een graadje lager' geef je aan dat je aan comfort moet inboeten om klimaat- en toekomstbestendig te zijn en dat doet mensen aarzelen om volop mee te stappen in het ecologische verhaal. Er zijn ook bedenkingen bij het jaarlijkse karakter van de actiedag. Het klimaat vergt geen eenmalige inspanningen, maar wel een langdurige investering. De actiedag lijkt ook moeilijk uit te voeren, gezien er nu – door corona – maximaal wordt ingezet op een goede verluchting van gebouwen door het openen van ramen en deuren. Inderdaad allemaal terechte bedenkingen die je kan maken bij het initiatief. Wil dat zeggen dat Dikketruiendag een slecht initiatief is? Helemaal niet. Het zet tot denken aan. Bij Belfius zette het ACV-militanten Jan Verstraete

en Jeroen Pots aan om veel verder te denken, over het kantoor van de toekomst.

Jan Verstraete en Jeroen Pots zijn actief in de commissie Milieu van Belfius, die nu de commissie MVO noemt. Milieu werd op een gegeven moment een te eng begrip. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is een term die beter de lading dekt.

Hoe zijn jullie begonnen met jullie werking rond Dikketruiendag?

Jan: "Ik hoorde voor het eerst van dit initiatief in 2008. Ik had meteen interesse in het opzet en bracht het thema aan in onze commissie Milieu (de huidige commissie MVO). Met wat overredingskracht kregen we groen licht om hiermee aan de slag te gaan. Om de dag wat extra aandacht te geven,



"Als een gebouw doordacht wordt gebouwd en/of gerenoveerd, is er helemaal geen nood aan een Dikketruiendag."
Jan Verstraete

besloten we om er een sociale actie aan te koppelen. We riepen niet enkel op om met een dikkere trui naar het werk te komen, maar deden ook een inzameling van dikke truien. De kleren die via deze actie werden verzameld, werden gedoneerd aan verschillende armoedeorganisaties. Die actie herhaalden we jaar na jaar."

Hoe ontwikkelde jullie engagement hierrond verder?

Jan: "Vanuit de commissie milieu voelden we dat er meer zat in het concept van de Dikketruiendag. Zo organiseerden we 'duurzame vrijdag' waarbij de temperatuur iedere vrijdag steevast een graadje lager werd gedraaid."

Jeroen: "Onze afdeling 'speciale technieken' – die de verwarmingstechnieken in onze centrale kantoren beheert – was aanvankelijk geen voorstander van dit idee. Toch gaf dit opzet hen de kans om op vrijdagen te experimenteren. Ze leerden enorm veel over de verwarming van de gebouwen, waardoor het verbruik in onze verschillende zetels significant daalde."

Jan: "Met de dienst speciale technieken aan onze zijde, konden we ook andere 'quick wins' behalen. Zo stimuleerden we mensen om hun pc af te sluiten en lichten te doven als ze vertrokken. Dat zijn kleine zaken, maar die gaven wel degelijk resultaten. Ook de directie zag dit graag: dit soort initiatieven levert geld op, zonder noemenswaardige investeringen."

Wat dan met de investeringen die wel geld kosten?

Jan: "Na de quick wins kon de directie makkelijker worden overtuigd om ook andere zaken in de gebouwen aan te pakken. De verlichting veranderen bijvoorbeeld is een kost die zichzelf terugverdiend."

Jeroen: "Als je zaken vervangt, creëer



je natuurlijk ook afval. Maar ondertussen werken we zo goed samen met de directie dat we automatisch kanalen aanspreken om de materialen eerst te hergebruiken of te recyclen, alvorens een container te laten komen. Het overtollige meubilair van heel wat gebouwen werd bijvoorbeeld gedoneerd aan scholen. Afval kost een bedrijf geld, en op deze manier krijgen de bureaus en kasten een nieuw leven.”

Onlangs startten jullie onder begeleiding van Reset.Vlaanderen een traject op rond duurzaamheid. Waarover gaat dat?

Jeroen: “Binnenkort zal Belfius op zoek moeten naar nieuwe kantoren doordat het afstandsbankieren (digitaal en telefonisch bankieren) decentraal zal worden georganiseerd. In het licht van die zoektocht naar kantoren gingen we intern brainstormen naar de vereisten waaraan zo’n kantoorgebouw moet beantwoorden vanuit duurzaamheidsoverwegingen. Doorheen een traject bij Reset.Vlaanderen (De Nieuwe Samenzweerders) werden die ideeën verder uitgepuurd.”

Om welke vereisten gaat het dan precies?

Jeroen: “Dat gaat dan over het gebruik van de juiste (lokale) materialen, het installeren van zonnepanelen, het gebruik van hemelwater voor toiletten, vloerverwarming, het binnenbrengen van zoveel mogelijk natuurlijk licht, etcetera. Maar ook over mobiliteit en collectieve bereikbaarheid. Ook met zaken als de afstand tot het openbaar vervoer, degelijke fietsenstallingen en voldoende laadpalen op de parking moet dus rekening worden gehouden. Pas in laatste instantie moet ook privéwagenvoer in overweging worden genomen. Op die manier promoten we dat mensen zich op een zo duurzaam mogelijke manier naar de kantoren te begeven.”

““Als ons traject van Dikketruidendag en duurzame vrijdagen ons iets leerde, is het wel dat het belangrijk is om op een duurzame manier te ondernemen.”

Jeroen Pots

Wat wil het zeggen voor werknemers om in zo’n toekomstgericht gebouw te werken?

Jan: “Dat brengt een zekere fierheid met zich mee: het besef dat je in een bedrijf werkt dat mee is met de nieuwste ontwikkelingen en wil meewerken aan een betere toekomst.”

Jeroen: “Als ons traject van Dikketruidendag en duurzame vrijdagen ons iets leerde, is het wel dat het belangrijk is om op een duurzame manier te ondernemen.”

Jan: “Als een gebouw doordacht wordt gebouwd en/of gerenoveerd, is er helemaal geen nood aan een Dikketruidendag. Zo’n kantoor is het beste bewijs dat je helemaal niet moet inboeten op comfort om volop in te zetten op duurzaamheid. Zo heeft corona ons het belang van goede ventilatie doen inzien. Met een blik op de toekomst, kan je ook investeren in systemen die de lucht niet alleen zuiveren, maar ook airco voorzien in de zomer en verwarming in de winter. De werknemers varen er wel bij.”

| Fien Vandamme |

www.dikketruidendag.be

De vakbonden bij Belfius stapten in een traject rond duurzaamheid van Reset.Vlaanderen.



© Michael De Lausnay

25 jaar na de sluiting van Renault-Vilvoorde

Op 27 februari 1997 maakte Renault-topman Louis Schweitzer tijdens een persconferentie wereldkundig dat de Renault-vestiging in Vilvoorde zou sluiten. 2.735 arbeiders en 463 bedienden verloren hun baan. Alleen nog maar bij Renault, want heel wat werknemers bij toeleveranciers werden ook getroffen. De brute aankondiging van de sluiting zorgde voor een schokgolf. Het personeel en de vakbonden werden vooraf niet geconsulteerd en ingelicht over de sluiting. In de nasleep van het sociaal drama in Vilvoorde, kwam de Europese wet-Renault tot stand. We blikken 25 jaar na datum terug en evalueren de Wet-Renault.

Chris Noë werkte 16 jaar in de Renault-fabriek in Vilvoorde toen Schweitzer de sluiting aankondigde. “Als jonge gast denk je als in zo een grote fabriek een vast contract hebt met een goed loon en de investeringen ziet die elk jaar gebeuren, dat je goed zit. Je gaat leningen aan en dan in één keer gebeurt zo iets. Dat komt hard aan.”, vertelde hij in een documentaire van ACV-Informatief, die toentertijd werd uitgezonden op de VRT. Chris was niet de enige van de familie Noë die bij Renault-Vilvoorde werkte. Ook zijn drie broers – Joël, Luc en Marc – werkten er en hun vader heeft er 20 gewerkt. Samen hadden ze 90 jaar op de teller bij Renault. Moeder Noë was er het hart van in. “Het zijn vier zonen, vier gezinnen. De ene heeft een huis gekocht, de andere gebouwd. Wat gaan ze beginnen?”

Wilde sluiting

De aankondiging van de sluiting kwam heel abrupt, zonder dat de werknemers en de vakbonden vooraf werden ingelicht. Toenmalig ACV-voorzitter Willy Peirens sprak van een “wilde sluiting”. Na de sluiting volgde een resem acties. Zo trokken de werknemers van Renault-Vilvoorde naar de Renault-vestiging in het Franse Douai en nadien met een konvooi bussen naar Parijs. De Renault-werknemers konden op heel wat sympathie rekenen. Georges Jacquemijn, de ACV-secretaris die destijds Renault-Vilvoorde opvolgde. “De solidariteit die we kregen was in de eerste plaats een solidariteit tussen de vakbonden, voor een stuk ook tussen de arbeiders zelf. Mensen die echt overtuigd waren dat onze strijd ook hun strijd was. Maar tegelijkertijd hadden ze schrik om op hun beurt hun job te verliezen. Schweitzer had aangekondigd dat nog meer ontslagen zouden volgen.” Elke dag waren er wel acties. Memorabel was de grote Mars voor werk die op zondag 16 maart 1997 door het centrum van Brussel trok. Daarin droegen vakbondsmilitanten van ondernemingen die recent hun deuren sloten of herstructureerden een kruis mee: Renault, Nova, Boel, Forges de Clabecq, Eurocan, RMT, Caterpillar, Wanson, Stafford-Miller, ...

De vakbonden bij Renault ondernamen initiatieven om de sluiting alsnog ongedaan te maken. Jean-Pol Verbeke, toenmalig ACV-hoofdafgevaardigde in Vakbeweging van 25 april 1997: “We bespraken met de Franse en Spaanse

vakbonden welke vormen van arbeids-herverdeling mogelijk zouden zijn.” Maar die kwam er niet. De fabriek ging onherroepelijk dicht. Overcapaciteit in de Renault-groep was de reden die de Renault-directie aangaf ter verantwoording van de sluiting van de vestiging in Vilvoorde. “Achterliggend macro-economisch was er de stagnerende vraag. De interne markt – met het afschaffen van de Europese binnengrenzen vanaf 1993 – kostte aanvankelijk jobs, doordat het bedrijven aanzette tot fusies en herstructureringen. Ook de overheidssaneringen om tot de EMU (en later de euro) toe te treden wogen zwaar door op de conjunctuur en de groei in het Europa van de jaren negentig”, gaf Ronald Janssen als verklaring, toen als economisch adviseur op de studiedienst van het ACV, nu werkend bij de OESO in Parijs.

Wat enorm tegen de borst stuitte was de manier waarop de sluiting werd aangekondigd, zonder voorafgaande informatie en raadpleging van de vakbonden. De toenmalige wetgeving daarover werd aan de kant geschoven. Het leidde tot een aangescherpte Europese wet in februari 1998, nu alomgekend als de ‘Wet-Renault’, een vingervijzing waar het Renault-concern allerminst mee opgezet was. De wet-Renault geeft de procedure aan die een bedrijf moet volgen als het een collectief ontslag wil doorvoeren. De wet geeft het personeel en de vakbonden vooral meer tijd, om de impact van de ontslagen en eventuele alternatieven te onderzoeken. “De informatie- en vraag- en antwoordsessies moeten de werknemers in staat stellen om de economische en financiële informatie van de onderneming en de redenen voor de gemaakte keuzes te begrijpen”, licht Genevieve Laforet, adviseur bij de dienst onderneming van het ACV toe. “Op basis daarvan moeten ze hun opmerkingen en suggesties kunnen formuleren, zodat de werkgever er

De Vuist – een beeldhouwwerk van Rik Poot uit 1998 op de rotonde in Vilvoorde herinnert aan de brutale sluiting van Renault-Vilvoorde een jaar eerder.

© Paul Corbeel



“Na Renault was niemand nog veilig”

Franky Van Rode, die sinds 1977 bij Renault werkte en er ACV-afgevaardigde was, blikt terug op de bewogen periode van de sluiting.

Hadden jullie de bui zien hangen?

“Absoluut niet. De druk op de ketting werd wel steeds groter, er werd bespaard, maar wij dachten dat er een reorganisatie zou komen. Die 27^{ste} februari begon gewoon, als elke andere dag. Tot die ochtend iemand meldde dat ze auto's van de parking aan het halen waren. Toen wisten we dat we ons zorgen moesten maken. We zijn meteen naar de parking gereden om die transporten te blokkeren. Pas om 17 uur deelde de directie in de ondernemingsraad mee dat Renault-Vilvoorde zou sluiten. Een uur eerder had ze in het Hiltonhotel de pers al op de hoogte gebracht. De journalisten stonden al op de Renault-site, nog voor het personeel en de vakbondsafgevaardigden het nieuws hoorden.”

Welke acties hebben jullie ondernomen?

“Te veel om op te noemen. We zijn in Amsterdam geweest, in Straatsburg, in Parijs, we hebben parkings bezet in Frankrijk, we hebben bijna honderd bussen ingelegd om in Parijs te gaan betogen. De grote betoging in Brussel, 70.000 man van over gans Europa, stond in het teken van Renault. Als zo'n groot bedrijf in één keer zo'n klap kan uitdelen, dan moest iedereen schrik hebben, van de kleinste tot de grootste onderneming.”

Voelden jullie je gesteund door de bevolking, de politiek?

“Door de bevolking? Absoluut! Bakkers brachten gratis pistolets, beenhouwers schonken vlees, mensen brachten soep naar de piketten, schoolkinderen kwamen langs, koren... Er werd aan de mensen van Renault gedacht, de sympathie was enorm. Dat gaf ons moed. De politici liepen wel mee in een mars, maar of daar veel steun uit kwam? Neen. In het begin waren ook zij

verontwaardigd, maar later veranderde hun taalgebruik. ‘Het algemeen belang, de economie mag niet stilvallen, de andere autobedrijven moeten blijven draaien’. Toen duidelijk werd dat de directie niet zou terugkomen op zijn beslissing tot sluiting hebben we geschakeld en zijn we uiteindelijk tot een voor die tijd goed sociaal begeleidingsplan gekomen. Zo'n 500 mensen konden op brugpensioen. Dat leek ons de beste oplossing. Het was toen niet makkelijk om werk te vinden, zeker niet voor 50-plussers. Maar wie alleen werkloosheid en een kleine bijpassing krijgt, verarmt. Wie niet op brugpensio-

“Als zo'n groot bedrijf in één keer zo'n klap kan uitdelen, dan moest iedereen schrik hebben, van de kleinste tot de grootste onderneming.”

Franky Van Rode

oen kon en geen ander werk vond, kreeg individuele begeleiding. Er was ook een financiële vergoeding op basis van anciënniteit. En de directie zou op de site van Renault 400 jobs creëren, met behoud van loon.”

Wat heb jij kunnen doen voor de werknemers?

“Door de connecties die ik als delegee doorheen de jaren had opgebouwd, heb ik naar fabrieken kunnen rondbellen of zij iemand zochten. Zo hebben we behoorlijk wat mensen aan een job kunnen helpen. Maar er zijn veel mensen in de miserie geraakt. Sommigen vonden geen werk, of sukelden van de ene kleine job in de andere. Mensen kregen financiële problemen omdat ze hun lening niet meer konden afbetalen, raakten aan de drank, kregen huwelijksproblemen ... Zelf heb ik opleidingen gevolgd tot chauffagist en brandertechniker. Ik heb gelukkig nieuw werk gevonden in een bedrijfje op 10 km van mijn deur. Ik miste wel mijn rol als delegee, tussen de mensen.”

| Karin Kustermans |



Franky Van Rode op de site van Renault: “Er zijn veel mensen in de miserie geraakt.”

>> Vervolg van p. 26

rekening mee kan houden. De raadplegingen gaan over hoe het collectief ontslag vermeden of beperkt kan worden, en hoe de gevolgen verzacht kunnen worden. En daar is nog veel ruimte voor verbetering. In 2020 kregen 6.966 werknemers te horen dat ze hun baan zouden verliezen bij een collectief ontslag. Uiteindelijk werden na de hele procedure van de wet-Renault 6.206 mensen effectief ontslagen. De wet voorkwam dus in het beste geval slechts 11 procent van de aangekondigde collectieve ontslagen.”

Anticiperen

Voor het ACV kan de wet een stevige update gebruiken. “We stellen immers vast dat de kwaliteit van de meege-deelde informatie sterk verschilt van bedrijf tot bedrijf en dat de raadpleging zeer vaak louter formeel is, aangezien de beslissingen al zijn genomen. We zouden graag hebben dat er een echte dialoog plaatsvindt tussen werkgever en werknemers”, aldus Laforet. “Belangrijke beslissingen worden vaak in het buitenland genomen. Het is essentieel dat werknemersvertegenwoordigers voortdurend informatie krijgen om de strategie beter te begrijpen en te anticiperen op mogelijke beslissingen. Er zou moeten worden geprobeerd om de onderneming te redden, of toch ten minste de sluiting te verhinderen wanneer de economische resultaten dat niet kunnen verantwoorden.”

Verplicht sociaal plan

Daarnaast wil het ACV dat ook andere bedrijven die door de sluiting van een bedrijf getroffen worden – zoals onderaannemers of toeleveranciers – mee worden opgenomen in de procedure. Zij vallen vandaag uit de boot, net als de werknemers die hun baan verloren door een faillissement, een overname of een procedure van gerechtelijke

reorganisatie. Een ander heikel punt bij collectief ontslag is het sociaal plan voor de ontslagen werknemers, met bijvoorbeeld een ontslagvergoeding, outplacement of andere begeleiding. “Momenteel is een sociaal plan bij collectief ontslag niet verplicht”, legt Laforet uit. “We willen een verplichte onderhandeling over zo’n sociaal plan, met een onderscheid tussen ondernemingen die werkelijke financiële moeilijkheden ondervinden en ondernemingen die winstgevend zijn. De aanleg van een spaarpot voor het risico op herstructureringen moet zorgen voor een minimaal sociaal plan in ondernemingen in moeilijkheden. Dat plan moet ook gelden voor de uitzendkrachten en tijdelijke werknemers.”

Renault bij Volkswagen

Die bekommernissen worden gedeeld door William Van Erdeghe. Hij is voorzitter van ACV-CSC METEA, maar was tot 2006 hoofdafgevaardigde bij Volkswagen Vorst. Dat bedrijf was in november 2006 hetzelfde lot beschoren als Renault Vilvoorde: de sluiting werd aangekondigd. “Er was overcapaciteit bij Volkswagen, en in vergelijking met de twee Duitse fabrieken waar destijds ook de Golf werd gebouwd was Vorst te duur.” Bijna 5.000 werknemers kregen te horen dat de fabriek zou slui-

ten, en dus werden de procedures volgens de wet-Renault opgestart. Niet zonder succes, want na enkele maanden syndicale strijd kende de fabriek een doorstart. Sindsdien worden er Audi’s gebouwd. “De rol van de wet-Renault in dat verhaal is evenwel beperkt”, zegt Van Erdeghe. “We hebben de informatie- en onderhandelingsrondes goed benut, maar de eigenlijke doorbraak is er gekomen door politieke inzet en door vakbondsamenwerking in de Europese ondernemingsraad van de Volkswagengroep. Audi, dat deel uitmaakt van de groep, had een capaciteitstekort en kon gebruikmaken van de fabriek.” Zodoende konden 2.000 werknemers aan de slag bij Audi Brussels, 2.700 mensen vloeiden af. “Een deel kon op vervroegd pensioen, een ander deel is vrijwillig vertrokken. Niemand werd verplicht ontslagen. Werknemers die in een procedure van collectief ontslag zitten, hebben nood aan een aantal dingen. Financiële zekerheid en uitzicht op een nieuwe baan, maar ook psychologische ondersteuning, en vooral transparantie: ze willen weten waar ze aan toe zijn, en waarom de fabriek – ook al is die in sommige gevallen rendabel – dicht moet”, besluit Van Erdeghe.

| Patrick Van Looveren & Wim Troch |

In de woelige periode na de aankondiging van de sluiting van Renault Vilvoorde maakte het ACV een documentaire over dit sociaal drama, die werd uitgezonden op de VRT in het derdenmagazine ACV-Informatief. In de documentaire komen ook werknemers en ACV-secretarissen aan het woord die betrokken waren bij de sluitingen van Eurocan Food in Mechelen en Stafford-Miller in Oevel. Een tijdsdocument. De documentaire is te bekijken op het youtubekanaal van het ACV

 www.youtube.com/hetACV



Super Maria, mini pensioen?

Vrouwen verdienen gemiddeld 23,1% minder per jaar dan mannen. Wanneer ze met pensioen gaan, ligt hun pensioen gemiddeld zelfs 30% lager dan dat van mannen. Met de campagne 'Super Maria, mini pensioen?' in aanloop naar de Internationale Vrouwendag op 8 maart herinnert ACV Gender en gelijke kansen aan de impact die loon- en loopbaanverschillen hebben op de pensioenen van vrouwen. ACV Gender en gelijke kansen schuift ook voorstellen naar voor om hier iets aan te doen. Toelichting door Marte Billen, de verantwoordelijke van ACV Gender en gelijke kansen.



Marte: "Vanwaar die pensioenkloof komt? Het pensioen wordt berekend op basis van hoe je loopbaan eruit ziet. Dus hoe meer je werkte en hoe meer je verdiende, hoe hoger je pensioen. Vrouwen gaan vaker deeltijds werken, nemen vaker de zorg van kinderen op zich, werken in sectoren die minder goed betalen enz. Je zou kunnen denken dat vrouwen die keuze individueel en voor zichzelf maken, maar dit klopt niet. De beslissing om je carrière in een of andere richting te sturen, is vaak een weerspiegeling van collectieve en maatschappelijke keuzes of van genderstereotypes die ons zijn ingelepeld."

Sectorale segregatie

Marte: "De loonkloof wordt al van jongs af aan opgebouwd, van stereotiepen in de opvoeding tot de opleidingskeuzes die vrouwen maken. 'Vrouwelijke sectoren' zoals de zorg, de schoonmaak en distributie worden vaak ondergewaardeerd en onderbetaald. Terwijl dit essentiële beroepen zijn, dat merk je des te meer tijdens deze coronapandemie. Verder bestaat er ook binnen de typisch 'mannelijke sectoren' een segregatie tussen mannen en vrouwen, waar vrouwen bijvoorbeeld minder doorgroeikansen krijgen in technische functies. Inzetten op opleiding en het doorbreken van het glazen plafond zijn hier ook van essentieel belang."

De moeilijke werkomstandigheden – zowel lichamelijk als geestelijk – maken voltijds werk en een voltijdse loopbaan vaak quasi onmogelijk in een aantal beroepen en sectoren waar veel vrouwen aan de slag zijn (werknemers die via dienstencheques werken, in zorgberoepen, ...). Deze 'sectorale segregatie' met minder waardering, minder loon en minder extralegale voordelen voor werknemers in wat de samenleving aanziet als 'vrouwelijke beroepen' is niet te rechtvaardigen."

Deeltijds werk

Marte: "Vrouwen werken ook in groten getale in sectoren waar deeltijdwerk gebruikelijk is: 43,5% van de vrouwelijke werknemers werkt deeltijds, tegenover slechts 11% van de mannelijke werknemers. Slechts 6,7% van de vrouwen heeft vrijwillig gekozen voor dat deeltijdwerk. Deeltijdwerk heeft

echter grote gevolgen voor het pensioen. Enerzijds is het van invloed op de lengte van de loopbaan, die bepalend is voor de opbouw van de pensioenrechten, en anderzijds heeft het uiteraard gevolgen voor het loon en het latere pensioenbedrag. Dit, plus het



Verhoging van alle brutolonen

Het gemiddeld minder hoge brutoloon van vrouwen is niet alleen van grote invloed op hun financiële zelfstandigheid tijdens hun loopbaan, maar speelt ook door in de hoogte van de pensioenbedragen. Daarom is het belangrijk dat het brutoloon zo hoog mogelijk is. Hoewel de Loonnormwet de vrijheid om over de hoogte van de lonen te onderhandelen inperkt, blijft het ACV pleiten voor een verhoging van alle brutolonen, met name van de minimumlonen. Onder meer met een petitie willen het ACV en de andere vakbonden het Parlement verplichten om het debat over die Loonnormwet aan te gaan. Als je het nog niet gedaan hebt, onderteken dan de petitie op <https://dekamer.mijnopinie.belgium.be/initiatives/i-653>. We hebben ondertussen het vereiste aantal handtekeningen gehaald, maar hoe meer handtekeningen hoe sterker ons signaal.





Marte Billen

“Vrouwen hebben gemiddeld 30% minder pensioen dan mannen.”

Marte Billen

feit dat het in gezinnen vaak vrouwen zijn die hun carrière op een laag pitje zetten om gezin en werk te kunnen combineren, verklaart waarom meer vrouwen dan mannen een klein pensioentje ontvangen. Je pensioen is een afspiegeling van je loopbaan. Voor een minimumpensioen moet je een voltijdse loopbaan van 45 jaar hebben. Wat geenszins beantwoordt aan de realiteit. Vrouwen hebben nu een loopbaan van gemiddeld 34 jaar (mannen van 39 jaar). Door de loopbaanvoorwaarde te verlagen tot 40 jaar zou het reële pensioenbedrag voor zowel mannen als vrouwen verbeteren. Gelijkgestelde periodes (moederschapsverlof, ouderschapsverlof, ziekteperiodes, werkloosheid, enz.) moeten meetellen voor het pensioen.

Wat deeltijdwerk betreft, moet cao nr. 35 strikter worden toegepast, zodat deeltijdse werknemers die dit wensen, voorrang krijgen als er een job beschikbaar komt met meer arbeidsuren. Zie er ook op toe dat je werkgever werknemers die een deeltijdse arbeidsovereenkomst tekenen maar meer uren willen werken, een formulier laat invullen voor de aanvraag van een vermeerdering van het aantal uren om recht te hebben op de inkomensgarantie-uitkering (IGU), een werkloosheidstoeslag. Zo behoud je als deeltijdse werknemer het statuut van iemand die op zoek is naar een voltijdse betrekking. Dankzij dat statuut, krijg je een voltijdse gelijkstelling voor je pensioen. Wanneer je je deeltijdse job verliest en je hebt dat formulier niet ingevuld, dan krijg je bovendien maar een deeltijdse werkloosheidsuitkering.”

Gevolgen van het moederschap

Marte: “Volgens een studie van het departement toegepaste economische wetenschappen van de ULB (Dulbea) is de kostprijs van het moederschap voor de loopbaan van vrouwen zeer hoog.

deze studie zou het verplicht stellen van het vaderschapsverlof (momenteel 15 dagen in 2022 en 20 dagen in 2023, maar facultatief) het inkomensverlies van vrouwen beperken, hen in staat stellen beter en sneller terug te keren op de arbeidsmarkt en ten slotte de gevolgen van het moederschap voor hun gezondheid verminderen, met de daaruit voortvloeiende positieve gevolgen voor de loopbaanduur. Ook het recht op thematische verloven, met name ouderschapsverlof, en de opname daarvan in de berekening van de pensioenen, is een belangrijke hefboom voor de toegang van vrouwen tot een fatsoenlijk pensioen.”

Gemiddeld is er een daling van 43% in de inkomsten van moeders tot 8 jaar na de eerste geboorte. Voor vaders wordt geen daling vastgesteld. Volgens

Voorstellen om loon- en pensioenongelijkheden aan te pakken

Zoals je in de analyse van Marte kan lezen, worden vrouwen gedurende hun hele loopbaan geconfronteerd met loonongelijkheden, die vaak gepaard gaan met gedwongen “keuzes” voor deeltijdwerk. Het resultaat is een pensioenkloof van 30%. Vrouwen in die situatie lopen het risico afhankelijk te worden van hun echtgenoot of kinderen, waardoor zij hun financiële onafhankelijkheid verliezen. Als vrouwen niet op dezelfde manier aan de arbeidsmarkt kunnen deelnemen, hoe kunnen we er dan voor zorgen dat zij na hun pensioenering niet in armoede vervallen? Om de onzekerheid van gepensioneerden te bestrijden moeten we, en dit ongeacht het geslacht, de financiering van de sociale zekerheid in haar geheel herzien en meer investeren in de pensioenen.

Het ACV pleit voor:

- een verhoging van het brutoloon (stop de Loonnormwet van 1996);
- een vermindering van het aantal vereiste loopbaan jaren voor een volledige loopbaan tot 40 jaar;
- de toepassing van cao nr. 35 (voorrang voor deeltijdse werknemers om een andere betrekking bij hun werkgever te verkrijgen);
- erkenning van de zwaarte van het werk in beroepen en sectoren waar veel vrouwen aan de slag zijn;
- recht op thematisch verloven voor alle werknemers met volledige gelijkstelling voor de berekening van het pensioen;
- de versterking van het wettelijk pensioen;
- 55-60-65 plan:
 - landingsbanen vanaf 55 jaar in alle sectoren;
 - vervroegd pensioen vanaf 60 jaar;
 - pensioen op 65 jaar



Bea: “Op mijn 30^{ste} ben ik 6 jaar lang voltijds huisvrouw geweest om voor de kinderen te zorgen, na overleg met mijn ex-partner. Het was toen helemaal niet de bedoeling om te werken. Nu, zoveel jaar later, zijn we gescheiden. Terwijl mijn ex-partner zonder problemen volgend jaar op pensioen kan, moet ik 6 jaar langer werken omdat ik toen voor de zorg van onze kinderen heb ingestaan. Dit is onrechtvaardig. Niet-gewerkte periodes moeten beter meetellen voor de berekening van het pensioen.”



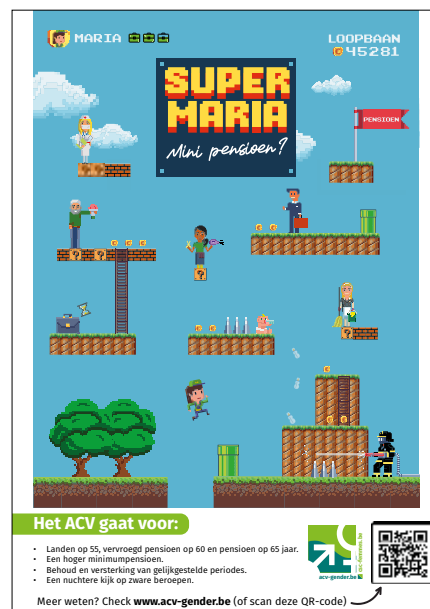
Edith: “Ik heb vroeger een tijd gewerkt in een ziekenhuis in Brussel. Na mijn scheiding ben ik in 2004 in de dienstenchequesector aan de slag gegaan. In april 2013 nam ik mijn pensioen op, maar bleef werken voor het equivalent van wat ik verdiende met 38 uur/week. Ik heb momenteel 1.286 euro per maand. Als ik daar de huur, de kosten en de medicatie van aftrek, blijft er niet veel meer over. Ik moet elke euro omdraaien om rond te komen. Terwijl ik nog steeds werk, ook al ben ik al voorbij de 70. Je hele leven werken en je nog in deze onzekere situatie bevinden is toch onaanvaardbaar!”

| PVL |

Voer mee actie

Ter gelegenheid van de Internationale Vrouwendag organiseert ACV Gender en gelijke kansen de campagne ‘Super Maria, mini pensioen?’, die uitmondt in de Wereldvrouwenmars in Brussel op dinsdag 8 maart. Die Wereldvrouwenmars start vanaf 16 u. aan het station Brussel-Centraal. Jij komt toch ook? Naast dat grote initiatief zijn er ook regionale initiatieven. Informeer ernaar in je verbond.

Wil je meer weten over het pensioen van vrouwen, de campagne en de campagne-eisen van ACV-Gender en gelijke kansen? Surf dan naar **www.acv-gender.be** (of scan de QR-code). Je vindt er onder meer de affiche (die je ook op de achtercover vindt) en de flyer die we uitwerkten voor deze campagne. Gebruik ze in je onderneming!





MARIA



LOOPBAAN

45281

SUPER MARIA

Mini pensioen?

PENSIOEN



Het ACV gaat voor:

- Landen op 55, vervroegd pensioen op 60 en pensioen op 65 jaar.
- Een hoger minimumpensioen.
- Behoud en versterking van gelijkgestelde periodes.
- Een nuchtere kijk op zware beroepen.



Meer weten? Check **www.acv-gender.be** (of scan deze QR-code)