

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 10 mei 2022 / Nr. 966



EFI-bespreking Evalueer de milieuprestaties van je onderneming

3

**Omzetting Europese richtlijn
Flexibele werkuren...**
mag je vragen

16-17

**Interview ACV-kern
Wienerberger**
"Ons geheim? Goed
samenwerken en
goed communiceren!"

20-21

Vlaams ACV-congres
Labland tovert
leegstaande panden
om tot
co-werkplekken



inhoud

- 2 HET NIEUWE
ACV-VAKANTIEBOEKJE IS ER!
- 2 DOSSIER E-COMMERCE: ONZE
AANBEVELINGEN AAN DE
REGERING
- 3 FLEXIBELE WERKUREN...
MAG JE VRAGEN
- 4-5 SOCIAAL OVERLEG:
HOOGTES EN LAAGTES
- 6-7 DE SUBCO BELT GEEN
TWEË KEER AAN
- 7 BEHOUD ONDERNEMINGSRAAD
IN ONDERNEMING ONDER DE
100 WERKNEMERS
- 8-9 PETER VAES, ACV-MILITANT LIDL
EN MEDEBEZIELER LGTB@WORK:
"NU OUTEN MENSEN ZICH OP ALLE
AFDELINGEN"
- 10 AGENDA OR EN COMITÉ PB JUNI
- 11 NIEUWE EDITIE ACV-BROCHURE
ARBEIDSREGLEMENT
- 12-13 WELKE DOCUMENTEN MOETEN
WERKNEMERSAFGEVAARDIGDEN
OR ONTVANGEN BIJ DE
JAARINFORMATIE; EEN HANDIGE
CHECKLIST
- 14-15 EFI EN MILIEU
- 16-17 INTERVIEW ACV-KERN
WIENERBERGER; "ONS GEHEIM?
GOED SAMENWERKEN EN GOED
COMMUNICEREN!"
- 18-19 INTERVIEW ACV-KERN ZIEKENHUIS
CHC MONTLÉGIA; EEN MEGAFUSIE
TIJDENS EEN GEZONDHEIDSCRISIS
- 20-21 LABLAND TOVERT LEEGSTAANDE
PANDEN OM TOT CO-WERKPLEKKEN
- 22-24 WETGEVING VOOR DE
MENSENRECHTEN; VEEL GEBLAAT,
WEINIG WOL

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: Shutterstock

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Abonnementen en post: Jennifer Lavers

jennifer.lavers@acv-csc.be – Tel. 02 244 32 81

Het nieuwe ACV-Vakantieboekje is er!

Vakantie is iets om naar uit te kijken. Maar misschien heb je ook vragen over je vakantie. Op hoeveel dagen heb je recht? Wanneer kan je die opnemen? Wat is vakantiegeld en hoeveel bedraagt het? Heeft tijdelijke werkloosheid omwille van corona een invloed op je verlof? In deze brochure maken we je wegwijs in de wetgeving rond vakantie, of je nu als arbeider, bediende of overheidspersoneel werkt, of je nu schoolverlater bent of werkloos.

Op www.hetacv.be/vakantie vind je de interactieve versie van het Vakantieboekje terug, naast een leuke affiche om op te hangen op de werkvloer. Daarnaast vind je wat meer uitleg over de nieuwe website van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (www.mijnvakantierekening.be), waar arbeiders en niet-zelfstandige kunstenaars alle info over onder meer het aantal vakantiedagen en het vakantiegeld kunnen raadplegen.



Dossier e-commerce: onze aanbevelingen aan de regering

Elektronische handel of e-commerce zet zich steeds meer door. De coronapandemie zorgde daarbovenop nog voor een extra versnelling. Dat er regels moeten komen over hoe e-commerce wereldwijd moet worden georganiseerd, lijkt de logica zelve. 76 leden van de Wereldhandelsorganisatie verklaarden begin 2019 dat ze de onderhandelingen hierover wilden opstarten. Maar de Big Tech-bedrijven als Google en Alibaba kaaptten de agenda van bij de start: de digitale reuzen willen vooral hun bedrijfsmodel veilig stellen. Het Platform Rechtvaardige en Duurzame Handel, waar het ACV deel van uitmaakt, maakte een brochure-dossier waarin helder wordt uitgelegd wat er voor jou als werknemer op het spel staat, en voor consumenten en overheden. We formuleerden een aantal aanbevelingen en vragen aan de Belgische regering en de Europese Commissie, die ervoor moeten zorgen dat de e-commerce alle werknemers en burgers wereldwijd ten goede komt. En niet in de eerste plaats denkt aan de aandeelhouders van de digitale reuzen.

Je vindt het dossier op www.hetacv.be/ecommerce.





© Shutterstock

Een wetsontwerp in uitvoering van een Europese richtlijn voorziet dat werknemers het recht moeten hebben om aangepaste werkregelingen te vragen, bijvoorbeeld om zorg te verlenen aan een familielid. Het gaat echter om een weinig ambitieuze poging voor een betere werk-privébalans.

Flexibele werkuren... mag je vragen

“Flexibelere werkuren voor werknemers die voor iemand zorgen”, kopten enkele kranten recent. Alleszins voorbarig, aangezien het wetsontwerp nog moet worden ingediend in het parlement. Al mogen we ervan uitgaan dat het wetsontwerp wellicht snel doorheen het parlement zal gaan, aangezien het weinig ambitieus is.

Europese richtlijn

Het wetsontwerp moet zorgen voor de omzetting van een Europese richtlijn uit 2019 over het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. Deze richtlijn voorziet inderdaad dat werknemers het recht moeten hebben om aangepaste werkregelingen te vragen, bijvoorbeeld om minder (en dus minder betaalde) uren te werken. De werkgever mag dit probleemloos weigeren, voor zover hij dit motiveert. Helaas voorziet noch de Europese richtlijn, noch de Belgische omzetting daarvan in een rol voor het overleg op ondernemings- of sectoraal vlak. Wellicht zal er onder andere daardoor in de praktijk weinig veranderen. Enerzijds is het nu evenmin verboden om eens iets aan de werkgever te vragen, anderzijds kunnen werknemers die structurele oplossingen nodig hebben in België terugvallen om onze verlofstelsels (tijdskrediet, ouderschapsverlof, ...), die meteen ook inkomensverlies compenseren en de opbouw van rechten binnen de sociale zekerheid garanderen.

Daarnaast staan we zeker achter de vraag naar meer flexibiliteit voor de werknemer, bijvoorbeeld voor de grootste groep van werknemers die niet kunnen telewerken. Vaak wordt voor hen strikt vastgehouden aan de uurregelingen zoals ze bestaan, met geen ruimte om een uur vroeger of later te starten. Maar als er binnen een ploeg een akkoord is om op bepaalde dagen een uur vroeger of later te beginnen zodat die persoon zijn kinderen naar of van school kan brengen zonder dat dit de arbeidsorganisatie in het gedrang brengt, waarom zou je dat dan niet doen? Om aan die vraag te voldoen is het nodig om dat op ondernemings- of sectoraal vlak te bekijken. Op individueel niveau, tussen werknemer en werkgever, is het bijna onmogelijk om dergelijke afspraken te maken. Deze wet zou het overleg kunnen vergemakkelijken en het zou het een kader kunnen geven.

Ouderschaps- en zorgverlof

Waarover de kranten niet schreven: de richtlijn legt de lidstaten ook verplichtingen op inzake ouderschapsverlof en zorgverlof. Zo moeten de EU-lidstaten een voldoende hoge uitkering voor ouderschapsverlof voorzien zodat beide ouders dit opnemen. Lees: de uitkeringen moeten omhoog, zodat ook de meest verdienende partner – doorgaans de man – aangemoedigd wordt om zorgtaken op te nemen.

Inzake zorgverlof voorziet de richtlijn dat werknemers recht hebben op vijf dagen zorgverlof per jaar. Dat wordt ook effectief ingevoerd in ons land, maar onbezoldigd. Je zou recht hebben op dit verlof als je zorg moet verlenen aan een gezins- of familielid omwille van dringende medische redenen. Waardoor je beter verlof om dwingend de reden opneemt, waarvoor toch in zekere mate de gelijkstelling voor diverse rechten geregeld is. Al wordt voor het zorgverlof de mogelijkheid voorzien dat er in de toekomst een uitkering zou kunnen komen.

Kortom, we kunnen bezwaarlijk spreken van een ambitieuze omzetting van de richtlijn.

| Piet Van den Bergh |



© Shutterstock

De sociale partners leverden een unaniem advies af voor de voorliggende hervormingen van de re-integratieprocedure voor langdurig zieken. Vraag is of de regering dat advies volgt.

Sociaal overleg: hoogtes en laagtes

Het sociaal overleg is niet anders dan het leven zoals het is: hoogtes en laagtes. Dat het nog lukt bewezen we met de consensus die we in een zeer moeilijk dossier, dat van de *return to work* (terugkeer naar werk van zieken en invaliden) wisten te bereiken in de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. Verder aan de agenda van het interprofessioneel sociaal overleg: de andere aspecten van de arbeidsdeal, de compensatie van de extra brandstofkosten van werknemers, het stimuleren van het gebruik van de fiets in het woon-werkverkeer, wat met tijdelijke werkloosheid na 30 juni, corona en de Oekraïne-crisis.

Terug aan het werk voor terug aan het werk

De sociale partners leverden een unaniem advies af over de voorliggende hervormingen van de re-integratieprocedure voor langdurig zieken. Kernpunten in dat advies zijn het stilleggen van de beruchte 'ontslagmachine' via medische overmacht, het duidelijk afwijzen van een sanctionerende aanpak en het versterken van informatie- en inspraakrechten van werknemersafgevaardigden rond het re-integratiebeleid op de werkplek. We komen hier uitgebreider op terug in volgend nummer. De regering beloofde in haar regeringsverklaring recht te doen aan de akkoorden onder sociale partners. Maar wat is dat engagement

effectief waard? Dat valt af te wachten. Intussen werken we in de NAR verder aan twee losse eindjes van dat pakket voor terugkeer naar werk. Bedoeling is tegen eind mei een tussentijds advies uit te brengen over het onverwachte (en interessante) voorstel vanuit de regering om het verplichte ziekteattest van de dokter te schrappen voor ten minste drie dagen per jaar. Later zou ook een advies moeten volgen over – wat heet – het collectieve re-integratiebeleid. Hoe kan je in de bedrijven in overleg met de werknemers tot een collectieve aanpak komen in plaats van een louter individuele benadering, met individuele 'terug-naar-werk-trajecten'? Eventueel ook met sectorale omkadering? In de NAR beginnen we met het verzamelen van goede praktijk-

ken. Om dan te proberen in het najaar tot een advies te komen met gemeenschappelijke oriëntaties vanuit de sociale partners. Als het maar even kan ook verankerd in een cao van de NAR.

Gewichtloos advies voor de arbeidsdeal

Return to work was maar een van de onderdelen van de zogenaamde arbeidsdeal, als onderdeel van de begroting van de federale regering voor 2022. De NAR moet ook nog advies uitbrengen over een wetsontwerp van minister van Werk Dermagne met diverse arbeidsbepalingen. Met daarin die liberale fetisj van de invoering van nachtarbeid in de e-commerce zonder sociaal overleg. In de NAR hadden we de voorlopige afspraak onder de werknemers- en werkgeversdelegatie om niet teveel energie te steken in wat ons verdeelt. Louter en alleen omdat zulks toch geen impact heeft op het regeringsbeleid. En ons dus te concentreren op een aantal punten van overeenstemming. Vooral de werkgevers drongen daar op aan.

Wat bleek echter? De werkgevers bleken uiteindelijk geen mandaat te krijgen om ook maar iets gemeenschappelijks te zeggen met de vakbonden. Kennelijk hebben ze het zeer moeilijk met het individuele recht op vijf dagen opleiding per jaar per werknemer in de arbeidsdeal. Zodat we nu een geheel verdeeld (en dus totaal gewichtloos) advies aan het voorbereiden zijn.

Terug naar afzender voor de energiekosten

De regering had de Groep van 10 van de sociale partners aan het werk gezet om, binnen een enveloppe van 30 miljoen euro, eenmalig, een voorstel te formuleren voor een compensatie van de extra brandstofkosten voor werknemers die zich naar het werk begeven of naar werkposten en werven verplaatsen. Dat moest eind april rond zijn. Samen met een advies over eventuele oplossingen voor de stijgende energiekosten van de bedrijven. De vakbonden bedankten gezamenlijk voor de eer. Met een schamele 30 miljoen euro kan je niks verzinnen dat applaus krijgt. Meer nog, voed je het ongenoegen. En dus: *back to sender*. Afwachten wat de regering nu doet.

De regering trok ook 80 miljoen euro uit, structureel, waarvan al 60 miljoen euro dit jaar, om het fietsverkeer te promoten. Ook een manier (voor sommigen althans) om de kosten aan de pomp te vermijden. Met nu een vraag aan de NAR en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven om advies uit te brengen. Voor dat dossier zijn de bruggen nog niet opgeblazen. Al loopt dat ook moeilijk.

Tijdelijke werkloosheid na 30 juni?

30 juni is het normaal gedaan met de coronawerkloosheid. En dus vroeg Dermagne een advies over wat na 30

juni. De NAR tracht tegen medio mei tot een advies te komen. Met als aanvankelijke marsrichting dat we terugkeren naar de oude stelsels van economische werkloosheid enerzijds en overmacht (maar dan heel selectief) anderzijds. Zij het met een aantal overgangsmaatregelen. En met het engagement om ook het debat te starten over een aantal structurele hervormingen, zowel aan het stelsel van de economische werkloosheid als aan het stelsel van de overmacht. De coronacrisis heeft voldoende de zwakheden aangetoond, met gelukkig een reeks reparaties, zij het tijdelijk.

Aanvankelijk leken de werkgevers te willen meegaan in dat debat. Dat bleek van korte duur. Want intussen eisen de werkgevers een verlenging tot 31 december van de corona-/Oekraïne-werkloosheid. Te begrijpen. Want voor hen is het veruit het goedkoopste en meest flexibele stelsel om volgens de noodwendigheden van de dag werknemers tijdelijk werkloos te stellen. Dat die stelsels nog altijd niet gelijkgesteld zijn voor de jaarlijkse vakantie kan hen worst wezen. De regering zal er over oordelen.

Continu corona

Ook het coronavirus is nog niet van de agenda, nu in samenloop met de Oekraïneoorlog. Wat zijn de laatste nieuwtjes en ontwikkelingen?

Eén, de regering heeft via haar parlementaire meerderheid een voorstel ingediend om in zeven haasten te regelen dat de opzeg wordt geschorst van ontslagen personen die in 'Oekraïnewerkloosheid' worden geplaatst. Zoals al het geval was voor de coronawerklozen. Beter laat dan nooit.

Twee, het ziet er naar uit dat de verplichte vaccinatie van het zorgpersoneel definitief wordt afgeblazen, althans voor de Covid-19-pandemie. We bekwamen al dat de datum van inwerkingtreding van 1 juli werd geschrapt en later bij koninklijk besluit zou worden bepaald. Maar zowel de Taskforce Vaccinatie als de Hoge Gezondheidsraad adviseerden nu dat dit stokpaardje van de regering best op stal bleef, om hoogstens in reserve te houden voor een nieuwe pandemie. Volhouden loont.

| Chris Serroyen |

Het ziet er naar uit dat de verplichte COVID-19-vaccinatie van het zorgpersoneel definitief wordt afgeblazen.



De subco belt geen twee keer aan

Met een voorontwerp van wet wil minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post Petra De Sutter de sociale dumping bij de pakjesdiensten aanpakken. Het ACV – in het bijzonder ACV Puls en ACV-Transcom – steunt deze demarche op voorwaarde dat de plannen effectief door-tastend worden uitgevoerd en nadien strikt gecontroleerd.

Onderaannemer oftewel subco

Pakjesdiensten maken structureel gebruik van onderaanneming. De man – steevast een man – aan je deur met een pakje werkt zo goed als zeker voor een onderaannemer. Een zogenaamde *subco* die werkt voor PostNL, GLS, DPD, ... Vind je het ook vreemd dat een onderneming zijn kernactiviteit structureel uitbestedt aan onderaannemers? De reden hiervoor is duidelijk: sociale dumping. Kiest de onderaannemer daar zelf voor? De contracten tussen de pakjesdiensten en subco's voorzien dat de prijzen periodiek aangepast kunnen worden. In de praktijk: in het begin valt het nog mee, nadien worden de prijzen stelselmatig naar beneden herzien. En aangezien de subco's hun camionettes intussen bestickerd hebben met het logo van hun opdrachtgever, worden zij gedwongen om de lagere prijzen te aanvaarden.

Gevolg: de subco's hebben weinig andere keuze dan een gedeelte van de prestaties in het zwart te laten rijden, geen overuren uit te betalen, gebruik te maken van schijnzelfstandigen en illegale tewerkstelling... tot en met, zij het wellicht sporadisch, de inzet van minderjarigen. Kinderarbeid dus. De contracten tussen pakjesdiensten en subco's zijn uitermate gedetailleerd, inclusief sancties wanneer de instructies van de pakjesdienst niet worden nageleefd. Gaat het dan eigenlijk nog wel om onderaanneming? Elke gezette stap wordt geregistreerd door de scanner die de subco's verplicht moeten gebruiken van de pakjesdiensten. Het gaat, in onze visie waarin we gesteund worden door de arbeidsinspectie, om verboden terbeschikkingstelling. Niet de subco is de eigenlijke werkgever van 'zijn' werknemers, maar wel de pakjesdienst bovenaan de keten: door de gedetailleerde instructies en opvolging van het werk door de

pakjesdienst en het ontbreken van enige vrijheid van invulling van de opdrachten door de subcontractanten, is de onderaannemingsconstructie slechts schijn om de verboden terbeschikkingstelling te verhullen.

Schaalvergroting

Om de huidige misbruiken aan te pakken, stelden we ons burgerlijke partij in de strafzaken tegen verscheidene pakjesdiensten. Daarnaast moet de wetgeving worden aangescherpt om dergelijke onderaanneming uit de schemerzone van de verboden terbeschikkingstelling te halen. Minister De Sutter stelt een voorontwerp van wet voor om de (kleine) onderaanneming bij de pakjesdiensten cijfermatig te beperken: 80% van de werknemers betrokken bij de levering van de pakketten moet in loondienst zijn bij de pakjesdienst zelf of als uitzendkracht werken. Hierop wordt meteen een grote uitzondering voorzien: de uitbesteding aan 'grote' onderaannemers, met name deze die zelf een omzet draaien van minstens 6,5 miljoen euro of die in België jaarlijks minstens 1,1 miljoen postpakketten bezorgen, blijft steeds mogelijk. Hierdoor komt het voorstel er uiteindelijk op neer dat maximaal 20% door kleine onderaannemers kan worden bezorgd. De rest kan worden ingevuld door eigen werknemers, uitzendkrachten of grote onderaannemers.

De logica hierachter: grote onderaannemers staan sterker in de prijsonderhandelingen met hun opdrachtgever. Bovendien zullen de grote onderaannemers zelf een ondernemingsraad en vakbondsafvaardiging (syndicale delegatie) moeten invoeren, die zullen toezien op de naleving van de sociale wetgeving. De kleine onderaannemers nu hebben geen overlegorganen. Onze militanten bij de pakjesdiensten zelf (de opdrachtgevers) wordt alle infor-

Het ACV steunt het wetgevend initiatief van minister De Sutter om sociale dumping bij de pakjesdiensten aan te pakken.

© Shutterstock

Behoud ondernemingsraad in onderneming onder de 100 werknemers

matie ontzegd over de arbeidsvoorwaarden bij de onderaannemers. Het voorstel van minister De Sutter is dus ongetwijfeld een stap vooruit, temeer daar we mogen aannemen dat de grotere onderaannemers ook gemakkelijker gecontroleerd zullen kunnen worden door de inspectiediensten.

Controle

Niettemin plaatsen we toch enkele kanttekeningen bij het huidige voorontwerp: controle en handhaving van de reglementering zullen in de toekomst even belangrijk blijven. Dit zowel om de maximaal 20% kleine onderaannemers te controleren en de naleving van de nieuwe regels te controleren, alsook om de grotere onderaannemers te controleren. We vrezen dat een aantal van de huidige kleinere spelers zullen worden samengevoegd in een grote onderaanneming met een – al dan niet reële – vestiging in het buitenland, van waaruit de huidige wanpraktijken worden verdergezet. Door zich in het buitenland te vestigen, valt alvast het toezicht door Belgische overlegorganen weg. Daarnaast zullen ook de Belgische inspectiediensten enkel nog via (tijdrovende) samenwerking met hun buitenlandse collega's kunnen optreden. Vandaar dat de invoering van bijkomende, flankerende maatregelen zoals de hoofdelijke aansprakelijkheid van de pakjesdiensten voor zowel de lonen als de sociale en fiscale schulden van de onderaannemers broodnodig is om de sociale dumping uit de sector te weren. En om ervoor te zorgen dat de bezorger of bezorgster de tijd krijgt om desnoods een tweede keer aan te bellen.

| Piet Van den Bergh |

Onze collega's van de rechtskundige dienst Gent bekwamen in samenwerking met ACV Voeding en Diensten een schitterend vonnis voor de Arbeidsrechtbank Gent: een onderneming moet zijn ondernemingsraad onder de 100 werknemers behouden, ook al vond intussen een wijziging plaats in de samenstelling van de onderneming.

Wat zegt de Wet sociale verkiezingen?

Ter herinnering: de Wet op de sociale verkiezingen voorziet dat ondernemingen die onder de grens van de 100 werknemers zakken bij de volgende sociale verkiezingen niet meer moeten overgaan tot de verkiezing van de werknemersvertegenwoordigers voor de ondernemingsraad. Zolang de onderneming boven de 50 werknemers blijft, blijft er evenwel een ondernemingsraad actief waarin de werknemersvertegenwoordigers van het Comité PB zetelen.

Vonnis over Deroose Plants

De feiten in een notendop: de onderneming in kwestie, Deroose Plants, zakte net onder de 100 werknemers, ook al nam de onderneming een bijkomende juridische entiteit op in de groep. De werkgever voerde aan dat de regel dat er een ondernemingsraad actief moest blijven met de werknemersvertegenwoordigers verkozen voor het comité hierdoor niet gold, omdat de onderneming Deroose Plants na de opname van die bijkomende juridische entiteit in de groep niet meer dezelfde was als de onderneming Deroose Plants die bij de sociale verkiezingen in 2016 nog meer dan 100 werknemers tewerkstelde. Met andere woorden: er zou juridisch een volledig nieuwe onderneming zijn, die terug van een leeg blad vertrekt. Gelukkig konden we de arbeidsrechtbank Gent overtuigen met onze argumenten: omwille van het belang van de continuïteit van het sociaal overleg moet de ondernemingsraad na een dergelijke, eerder kleine wijziging aan de samenstelling van de onderneming nog steeds worden opgericht! Tot grote opluchting van onze militanten bij Deroose Plants.

| Piet Van den Bergh |

De rechtbank oordeelde dat Deroose Plants in Evergem een ondernemingsraad moet behouden, ook al zijn er nu minder dan 100 werknemers (archieffoto).



Peter Vaes, ACV-militant Lidl
en medebezieler LGTB@Work

“Nu outen mensen zich op alle afdelingen”

© Mia Uydens

Peter Vaes werkt al twaalf jaar bij Lidl en is een van de medebezielers van LGTB@Work, het ACV-platform voor werknemers die homoseksueel, lesbisch, biseksueel of transgender zijn. Als vakbondsafgevaardigde is hij ook binnen Lidl een van de aanspreekpunten voor collega's die worstelen met hun geaardheid of problemen hebben daaromtrent op de werkvloer.

Hoe ervaar jij het diversiteitsbeleid bij Lidl?

“Ik beschouw dat als iets positiefs op de werkvloer. Je merkt dat het thema meer en meer bespreekbaar wordt binnen het bedrijf. Als er dan toch ergens een probleem opduikt, kunnen ze mij ook altijd contacteren om naar een oplossing te zoeken. Al bij al zijn er eigenlijk weinig problemen. We hebben eens een overplaatsing gehad van een collega, en die voelde zich in het nieuwe filiaal dan weer meer op zijn gemak. Maar als we echt met iets zitten, kunnen we altijd terecht bij de regionale en zelfs nationale directie. Die directie wordt ook jonger, en je merkt toch wel dat dat heeft geholpen om alles uit de taboesfeer te krijgen.”

Merk je enig verschil met toen je twaalf jaar geleden begon?

“Toen ik begon, merkte je wel dat er niet gesproken werd over homoseksualiteit en dergelijke. Al wist ik dat niet aan de werkvloer, het was meer een algemeen gegeven. Ik ben ook vrij actief in het verenigingsleven en daar merkte je een tiental jaar geleden toch ook meer terughoudendheid. Op het werk had je wel collega's die zich anders voordeden dan ze waren, maar nu zie je dat op alle niveaus binnen ons bedrijf mensen zich outen. Ook de werkcultuur past zich aan. Om een voorbeeld te geven: als je een partner had die in de bouw werkte, kreeg je voorrang om tijdens het bouwverlof vakantie te nemen. Maar, je moest wel getrouwd zijn. Tegenwoordig hoeft dat niet meer om in dezelfde periode als je partner vakantie te kunnen nemen.”

“Het denkbeeld van mensen is veranderd.”

Heb je zelf problemen ervaren bij Lidl?

“Helemaal in het begin had ik wel wat problemen met een leidinggevende, maar die is uiteindelijk al na enkele maanden vertrokken. Ik ben altijd eerlijk geweest tegenover mijn collega's, al ging ik het wel zelf niet van de daken schreeuwen. Maar als een collega me vroeg naar mijn persoonlijke situatie, was ik altijd open. De laatste jaren merk ik toch een grote verandering in het denkbeeld van de mensen. Niet enkel bij de directie en leiding-

gevenden van Lidl, maar ook bij klanten. Je kan jezelf zijn op de werkvloer, en klanten appreciëren dat ook.”

Zetten jullie speciale acties op poten op het werk?

“We hebben rond de periode van de Pride al eens wijn in de rekken gelegd met de kleuren van de regenboogvlag. We mobiliseren het personeel ook om aanwezig te zijn op de Pride van 21 mei. Voor mensen uit de retail-sector is dat niet altijd even evident gezien we op zaterdag werken. Maar we zullen daar toch met een twintigtal collega's aanwezig zijn, en die collega's werken in alle segmenten binnen ons bedrijf. Ik merk wel dat het als iets positief ervaren wordt – zeker binnen Lidl zelf – om ons daar te tonen.”

| Bram Van Vaerenbergh |

LGTB@Work

LGTB@Work, het ACV-platform voor werknemers die homoseksueel, lesbisch, biseksueel of transgender zijn, zag het levenslicht in het midden van 2017. Het platform spant zich in voor een 'inclusieve' werkvloer, voor de emancipatie van LGBT-werknemers op de werkvloer, voor diversiteit en meer aandacht voor de genderidentiteit van de werknemers.

Wil je het netwerk en platform verder mee helpen uitbouwen? Heb je vragen, ideeën of suggesties? Stuur een mail naar acvcsc.lgbt.work@gmail.com of contacteer het platform via de Facebookpagina ACV-CSC LGBT at Work.

ACV en gendergelijkheid

Naast het LGTB@Work-initiatief houdt het ACV zich in het algemeen bezig met gendergelijkheid. We zetten volop in op gelijkheid ongeacht je genderidentiteit, door onder andere sensibiliseringscampagnes rond genderstereotypes en te streven naar gelijk loon en pensioen.

Meer informatie kan je verkrijgen via <http://www.acv-gender.be>.

Doe een beroep op de ACV Samenwerkers

Wil je weten hoe het zit met het diversiteitsbeleid van je onderneming? Wil je een actie rond diversiteit organiseren voor de collega's? Dan kan je samen met ons nadenken hoe je dat kan doen met het juiste materiaal.

Meer weten over de Samenwerkers?

Surf naar <http://www.samenwerker.be>

Agenda OR en Comité PB *juni*

Comité PB

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

- **Opvolging vorige vergaderingen:** heeft de werkgever gevolg gegeven aan de adviezen die tijdens de vorige vergaderingen werden geformuleerd en dit binnen de afgesproken termijnen? Moeten sommige punten opnieuw worden besproken?
- **Bespreking van het maandverslag van de interne dienst PB:** de preventieadviseur die verantwoordelijk is voor de interne dienst PB moet mondeling het maandverslag van zijn dienst toelichten en antwoorden op vragen;
- **Jaarlijks actieplan 2022:** stand van zaken en opvolging;
- **Grote vakantie staat voor de deur.** Dit is een piekperiode voor tijdelijk personeel in de onderneming: uitzendkrachten, jobstudenten,... Deze werknemers hebben recht op dezelfde bescherming als de gewone werknemers. Er moeten dus extra inspanningen worden geleverd naar ont-

Economische, financiële en sociale materies in Comités PB met verruimde bevoegdheden

In de ondernemingen zonder OR met tussen 50 en 99 werknemers wordt ook economische, financiële en sociale informatie verstrekt aan het Comité PB. Dat heeft dan immers verruimde bevoegdheden. In tegenstelling tot bij de OR, moeten het verslag van de bedrijfsrevisor, het verslag over de ontvangen overheidshulp en de geconsolideerde rekeningen van de groep niet worden overgemaakt. Deze documenten kunnen evenwel worden geconsulteerd op de website van de Nationale Bank. De bedrijfsrevisor heeft geen enkele verplichting ten aanzien van het Comité PB.

haal, informatie, instructies en begeleiding op het vlak van de risico's en de preventiemaatregelen. Zorg er ook voor dat ze beschikken over de nodige werkkledij en beschermingsmiddelen. Bij uitzendkrachten bestaat er bovendien voor bepaalde functies de verplichting om in de onderneming vooraf een werkpostfiche op te maken, die door het uitzendbureau aan de uitzendkracht wordt bezorgd (zie de Codex welzijn op het werk, Boek X, Titel 2). Over dit alles maak je best nu afspraken in het Comité PB.

gadering van de ondernemingsraad en verslag uitbrengen over de volledigheid en de getrouwheid van de verstrekte jaarinformatie en toelichting geven bij de economische en financiële gegevens.

In de jaarinformatie moeten volgende documenten zijn opgenomen:

- de bijwerking van de basisinformatie;
- de jaarrekeningen van het afgelopen boekjaar: de balans, de resultatenrekening en toelichting bij de jaarrekening, de sociale balans, het jaarverslag, het verslag van de bedrijfsrevisor voor de algemene vergadering van de aandeelhouders;
- de sociale balans;
- het verslag over de ontvangen overheidshulp;
- indien van toepassing, de geconsolideerde jaarrekeningen.

Ondernemingsraad

Economische, financiële en sociale informatie

In mei en juni wordt de **economische, financiële en sociale informatie** (EFI) over het afgelopen boekjaar besproken, evenals de algemene vooruitzichten voor de toekomst en de gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid. Deze informatie moet worden besproken in een speciale ondernemingsraad waarvoor minstens 8 uur wordt uitgetrokken. De leden van de OR moeten de jaarlijkse EFI schriftelijk ontvangen, ten minste 15 dagen vóór de algemene aandeelhoudersvergadering, zodat de opmerkingen van de OR aan de algemene vergadering kunnen worden meegedeeld en in aanmerking worden genomen. De bedrijfsrevisor moet aanwezig zijn op deze bijzondere ver-

De **informatie over de werkgelegenheidsstructuur, de ontwikkeling ervan en de prognoses** moet uiterlijk de dag vóór de vergadering schriftelijk worden verstrekt, samen met informatie over de algemene vooruitzichten (toestand van de markt, orderportefeuille, ontwikkelings-, rationaliserings-, organisatie- en reorganisatieprogramma's) en de gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid. Voorts zal tijdens de zitting nadere informatie worden verstrekt.

| Kris van Eyck & Geneviève Laforet |

In mei en juni wordt in de ondernemingsraad de EFI besproken. Maak gebruik van de checklist op blz. 12-13.



© Rudi Van Beek

Nieuwe editie ACV-brochure **Arbeidsreglement**

De ACV-brochure Arbeidsreglement werd geactualiseerd. De brochure werd deze keer niet gedrukt. Je kan ze wel online lezen op www.acv-militanten.be. De pdf is interactief zodat je via de dynamische inhoudsopgave snel bij de informatie komt die je zoekt.

In het arbeidsreglement worden de algemene arbeidsvoorwaarden opgenomen die van toepassing zijn in de onderneming. Je moet er ook een minimum aan informatie vinden over de arbeidsorganisatie en de werking van de onderneming.

Werknemers betrokken bij instelling of wijziging arbeidsreglement

Alle ondernemingen die werknemers in dienst hebben, moeten – op enkele uitzonderingen na – een arbeidsreglement hebben. Voor de privésector staat die verplichting in de wet van 8 april 1965 over de arbeidsreglementen. Die wet bepaalt de minimale inhoud van het arbeidsreglement en welke procedure je moet volgen voor de instelling of wijziging ervan. Werknemers moeten rechtstreeks betrokken worden bij het opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement. Als er een ondernemingsraad is, neemt die dit ter harte. De werknemers moeten een exemplaar van het arbeidsreglement ontvangen. In de openbare sector staat de verplichting om een arbeidsreglement in te stellen in de wet van 18 december 2002. Het arbeidsreglement instellen of wijzigen moet in de openbare sector gebeuren volgens de verzoeningsprocedures of in het bevoegde verzoeningscomité.

Model van arbeidsreglement

Als bijlage bij de brochure is een model van arbeidsreglement opgenomen, waarvan je kan vertrekken bij het opstellen of wijzigen van het arbeidsreglement. Dit model is een basistekst die kan gewijzigd of aangevuld worden, naargelang het type onderneming. In het arbeidsreglement worden de in de

onderneming geldende afspraken beschreven in verband met de arbeidsduur en het uurrooster, de werkroosters bij deeltijdse arbeid, de vakantie-regeling, de feestdagen, arbeidsongeschiktheid, de prikklok, de betaling van het loon, de opzegtermijnen, de dringende redenen tot onmiddellijk ontslag, de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel, de bescherming tegen psychosociale risico's op het werk, veiligheid en eerste hulp bij ongevallen, algemene informatie met contactgegevens van personen en diensten (externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, sociaal secretariaat, sociale inspectie, ...). Als in de onderneming specifieke regelingen bestaan (zoals een proce-

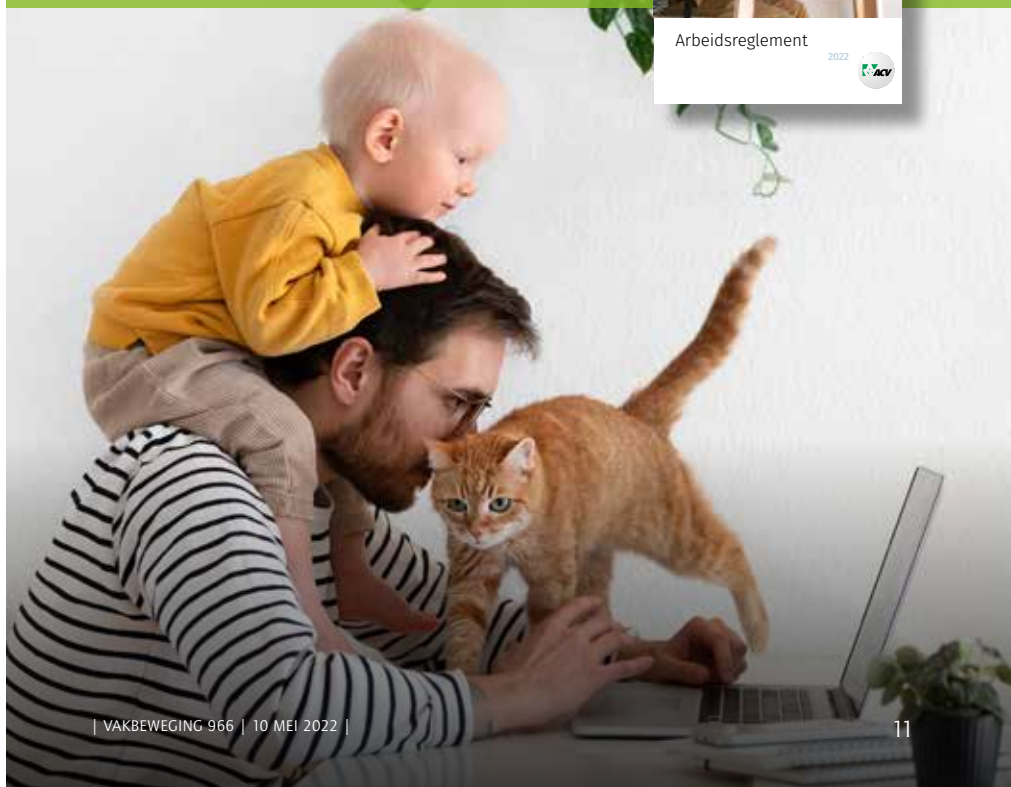
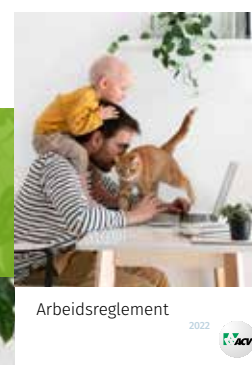
dure die de werkgever moet volgen om iemand te kunnen ontslaan), worden die best ook in het arbeidsreglement opgenomen.

Checklist voor het opstellen van arbeidsreglement

Als bijlage bij de brochure is ook een checklist opgenomen voor het opstellen van een arbeidsreglement. Bij elk inhoudelijk punt dat in het arbeidsreglement kan opgenomen worden (bijvoorbeeld glijdende werkuren, datum van de collectieve jaarlijkse vakantie, ...) wordt aangegeven of het om een verplichte, een door het ACV aangeraden of een facultatieve vermelding gaat en of sectorale afwijkingen mogelijk zijn.

| Patrick Van Looveren |

Als je in je onderneming een nieuw arbeidsreglement opstelt of het bestaande arbeidsreglement wil wijzigen, raadpleeg dan zeker de nieuwe ACV-brochure over het arbeidsreglement.





Om met kennis van zaken mee te kunnen praten over de jaarinformatie moet de werkgever je 14 dagen vóór de speciale vergadering waarop die informatie wordt besproken allerhande informatie bezorgen. Ga na dat je zeker alle informatie hebt gekregen.

Welke documenten moeten werknemersafgevaardigden OR ontvangen bij de jaarinformatie?

een handige checklist

In alle ondernemingen met een Ondernemingsraad (zowel vennootschappen, verenigingen, ...) moet het ondernemingshoofd elk jaar 15 dagen vóór de speciale vergadering over de jaarinformatie de volgende informatie bezorgen aan de ondernemingsraad. Je kan in de checklist aanvinken of je de betreffende documenten of informatie wel degelijk hebt gekregen.

Informatie van de onderneming zelf

- Een geschreven verslag waarin de wijzigingen **aan de basisinformatie** worden toegelicht (zoals beschreven in de artikels 4 tot 14 van het KB van 27.11.1973).
- De **jaarrekening**: deze omvat de balans, de resultatenrekening, de toelichting en de sociale balans.
- Het **jaarverslag** of het verslag van de raad van bestuur aan de aandeelhouders waarin de raad van bestuur rekenschap geeft van zijn beleid.
- Het **controleverslag van de commissaris** (bedrijfsrevisor) waarin deze verklaart of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de toestand van de onderneming.

- Het **certificeringsverslag van de commissaris** (bedrijfsrevisor) waarin deze aangeeft of de totale jaarinformatie van de ondernemingsraad volledig is en juist is (art 3:83 §2 Wetboek Vennootschappen en Verenigingen).
- De **verklaring en ontleding door de commissaris** (bedrijfsrevisor) waarin deze een financiële analyse maakt van de onderneming en deze toelicht aan de ondernemingsraad

(art 3:83 §3 Wetboek Vennootschappen en Verenigingen).

- Wanneer de gegevens van de **resultatenrekening per onderdeel** worden opgemaakt, moeten deze ook worden gegeven (art. 22 van het KB van 27.11.1973). Een onderdeel van de onderneming is een afdeling die een zekere graad van onafhankelijkheid heeft, zoals bv. een eigen budget. Wat een onderdeel is wordt bepaald door de Ondernemingsraad.
- De **jaarlijkse inlichtingen volgens cao nr. 9 van 9.03.1972** over de structuur van de tewerkstelling (volgens geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse, ...), de evolutie van de tewerkstelling (intredes, uittredes, mutaties), de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende jaar en inlichtingen over de genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling.

- De **RSZ-fiche (trillium)**: deze fiche met gegevens over de tewerkstellingsmaatregelen die onderworpen zijn aan de RSZ wordt door de RSZ elk jaar aan de onderneming gestuurd tussen 1 februari en 10 maart en moet ook aan de Ondernemingsraad worden bezorgd. Je vindt er per categorie de RSZ-verminderingen waarvan de onderneming kon genieten.

Informatie van de groep

Als de onderneming behoort tot een groep, dan moet ze ook informatie geven over die groep. Het gaat om volgende informatie:

- de **geconsolideerde jaarrekening**: balans, resultatenrekening en toelichting.
- het **geconsolideerde jaarverslag**: het verslag van de raad van bestuur aan de algemene vergadering van aandeelhouders met commentaar over de geconsolideerde jaarrekening.
- het **geconsolideerde controleverslag van de commissaris** (bedrijfsrevisor) over de geconsolideerde jaarrekening.

Nog volgens het KB van 27.11.1973 (art. 5,8 en 11) moet de ondernemingsraad met betrekking tot de groep waartoe zij behoort informatie bekomen over de statuten, over de financiële structuur en vooral over het programma en de algemene toekomstverwachtingen.

In principe moeten deze geconsolideerde gegevens op hetzelfde moment worden gegeven als de statutaire Belgische jaarrekening. Dit is vooral interessant om de volledige analyse te kunnen doen en de onderneming in de groep te kaderen. Vaak worden deze geconsolideerde gegevens echter pas enkele maanden later (of zelfs niet) bezorgd, vaak met loze argumenten. Het komt er dus op aan om hierop aan

te dringen en er zeker op toe te zien dat je die informatie over de groep, die steeds belangrijker wordt, tijdig en zo volledig mogelijk krijgt, zodat je die tijdens dezelfde Ondernemingsraad kan bespreken.

Als je nog vragen hebt over de EFI-bespreking in je onderneming, neemt dan zeker contact op met je ACV-secretaris.

| Frank Cosaert
& Marie-Paule Vandormael |

Checklist

INFORMATIE VAN DE ONDERNEMING ZELF	✓
• Geschreven verslag met wijzigingen aan basisinformatie	
• Jaarrekening	
• Jaarverslag	
• Controleverslag commissaris	
• Certificeringsverslag commissaris	
• Verklaring en ontleding door commissaris	
• Resultatenrekening per onderdeel	
• Jaarlijkse inlichtingen volgens cao nr. 9	
• RSZ-fiche (trillium)	
• Analyseverslag van de bezoldigingsstructuur	
INFORMATIE VAN DE GROEP	✓
• Geconsolideerde jaarrekening	
• Geconsolideerd jaarverslag	
• Geconsolideerd controleverslag van commissaris	



EFI en milieu

Bij de EFI-bespreking kan je nagaan hoe het zit met de milieu-investeringen, milieu-uitgaven en milieukosten van je bedrijf.

In welke mate is je onderneming kwetsbaar voor de gevolgen van klimaatverandering, milieuvervuiling en grondstoffenschaarste? Investeert je onderneming in energiebesparende maatregelen en in hernieuwbare energie? Welke (milieu-) investeringen zijn nodig om je onderneming wel futureproof te maken? Heeft het gevoerde milieu-, materialen- en energiebeleid positieve effecten voor de economische en financiële cijfers van je onderneming? Voor werknemersafgevaardigden is het interessant om bij de bespreking van de economische en financiële informatie (EFI) een inschatting te kunnen maken van de impact van de milieu-problematiek op de jaarrekening en het jaarverslag en te weten te komen wat er met de milieucenten van de onderneming gebeurt.

Ondernemingen hebben steeds meer oog voor het milieu bij de uitvoering van hun activiteiten. De redenen hiervoor kunnen sterk uiteenlopen: kosten besparen, anticiperen op veranderende wetgeving, reputatiemanagement, het bevorderen van de werkomstandigheden, gezondere en meer gemotiveerde werknemers en druk van buitenaf (klanten, beleggers en investeerders, burens en actiegroepen, ...).

Milieurisico's, -kosten en -investeringen

Steeds meer ondernemingen worden geconfronteerd met stijgende milieukosten. Dit zijn de kosten van maatregelen die een onderneming neemt om

de milieuschade ten gevolge van de bedrijfsvoering te voorkomen, te beperken of ongedaan te maken: investeringen in waterzuivering, luchtzuivering, geluidsemissiereductie, inkoopingen, kosten voor bodemsanering, de personeelskosten van een milieuoördinator, schadeclaims, investeringen in onderzoek en ontwikkeling, heffingen, kosten verbonden aan de vergunning, keuringskosten, ... De Ondernemingsraad kan voorstellen om deze kosten af te wegen tegen eventuele investeringen of de ontwikkeling van een beleid dat de problemen bij de bron aanpakt.

Nog te vaak zien ondernemingen de milieuaspecten van de bedrijfsvoering

als een bedreiging en trachten ze enkel de gevolgen van de milieurisico's tot een minimum te beperken. Een bedrijfsleider die een beetje mee is met zijn tijd beschouwt milieuzorg ook niet langer als een middel om deze kosten in te perken. Hij ziet afval terecht als een verspilling van dure grondstoffen en energie en weet dat afval geld kost; hij beseft dat milieuefficiëntie leidt tot betere bedrijfsresultaten, een gezondere leefomgeving, gezondere en meer gemotiveerde werknemers, hij beseft dat vernieuwing en innovatie in het belang zijn van de concurrentiepositie, enzovoort.

In de jaarrekening

Een doorgedreven milieuzorg laat zich voelen in alle vezels en facetten van de onderneming. Ook in de boekhouding. De jaarrekening moet een getrouw beeld geven van het vermogen, de economische en financiële positie en het resultaat van de onderneming. Dit betekent dat in de jaarrekening ook de relevante milieuaspecten aan bod moeten komen. Een volledig beeld van alle milieu-investeringen, milieu-uitgaven en milieukosten is niet onmid-

dellijk zichtbaar in de jaarrekening. Milieukosten zitten verspreid over diverse rubrieken zoals kapitaalkosten (afschrijvingen en rentekosten), operationele kosten (onder andere personeelskosten, energiekosten, overhead, grond- en hulpstoffen, onderhoud, huisvesting, verzekeringen, milieuhellingen, -belastingen, -retributies,...) en uitzonderlijke kosten. Dat maakt het voor ondernemingen moeilijk om hun werkelijke milieu-uitgaven te kennen. Toch is er sinds 2016 (voor privéondernemingen) en sinds 2021 (voor vzw's) een nieuwe rubriek/code voorzien die informatie geeft over de milieuverplichtingen van het bedrijf. Die rubriek (code 163) geeft je info over de voorzieningen voor milieuverplichtingen.

In de Ondernemingsraad

Als werknemersafgevaardigde wil je een zo goed mogelijk zicht hebben op de economische en financiële situatie van je onderneming. Dit betekent ook een zicht op de milieuprestaties en de mogelijke impact van milieuaangelegenheden op de boekhouding. Via de checklist willen we je helpen om bij de EFI-bespreking de juiste vragen te stellen over wat met de milieuenten van het bedrijf gebeurt.

Meer info

Heb je nog vragen over de link tussen milieu en EFI, of wens je specifieke hulp bij een milieu-/klimaat-insteek van jullie EFI-dossier? Aarzel dan niet om contact op te nemen met de EFI-deskundige van je ACV-organisatie. Of stel je vraag rechtstreeks aan Milieu.Helpdesk@acv-csc.be

| Fien Vandamme |

Vragenlijst om milieuaspecten aan te snijden in de EFI-bespreking

Concurrentiepositie en commercieel beleid

- Investeert je onderneming in het milieu (afval, uitstoot, water, energie,...)?
- Worden milieuaspecten gebruikt als verkoopargument? Wat is de commerciële impact hiervan?
- Investeren de concurrenten in milieu?
- Hoe zit het met het milieu-imago van je onderneming?

Contracten met onderaannemers en leveranciers

- Welke contracten heeft je onderneming afgesloten met bijvoorbeeld de ophaaldienst voor afval,...?
- Zijn in de contracten met leveranciers/onderaannemers clausules opgenomen over milieugericht beheer?
- Ontvangen de gebruikelijke leveranciers instructies over de verpakking, de terugwinning van verpakking,...
- Zijn er vervoersafspraken gemaakt met leveranciers?

Productie

- Wat zijn de milieueffecten van de (nieuwe) producten die je onderneming maakt?
- Welke beleid voert je onderneming om de uitstoot van allerlei stoffen te beperken?
- Gebruikt je onderneming de best beschikbare technieken (BBT's)?

Balans (boekhouding, budget, ...)

- Welke milieu-investeringen werden gedaan? Wat is het aandeel van de milieu-investeringen in de totale investeringen?
- Wat zijn de kosten voor de aankoop van grondstoffen?
- Wat is de voorziene kost van het milieumanagement (kost afvalbeheer, voorziene hoeveelheden water- en energieverbruik, belastingen, ...)?
- Wat zijn de prognoses voor milieu-uitgaven (investeringen, preventie, ...)?
- Welk aandeel hebben de milieukosten in de totale kosten?
- Bestaat er een milieubookhouding? Laat de boekhouding toe om een globale kost inzake milieubeheer te kennen?
- Wat is de kost van de verwijdering, behandeling of herwinning van afval?
- Wat zijn de kosten van milieubelastingen en -heffingen?
- Heeft het bedrijf boetes gekregen? Waarom en voor welke bedragen?
- Ook uitstoten kost geld: kreeg je info omtrent de ETS-rechten van je onderneming?

Toekomstperspectieven

- Welke investeringen zijn voorzien voor een beter milieumanagement?
- Welke richting wil de bedrijfsleiding de komende jaren uit?

Onderzoek en ontwikkeling

- Wordt onderzoek gedaan naar meer milieuvriendelijke producten, technologieën en productieprocessen?
- Wordt onderzoek gedaan naar besparingen op energie, water en grondstoffen?
- Houdt men bij de oriëntering van het onderzoek rekening met milieuaspecten?

Overheidssteun

- Wordt overheidssteun toegekend voor investeringen in een beter milieubeheer?
- Wat is de aard van deze overheidssteun (steun voor energiebesparing, vorming, ...)? Welke bedragen worden toegekend?
- Wat zijn de toekennings- en toewijzingsvoorwaarden?



Het ACV deed het bijzonder goed bij de vorige sociale verkiezingen bij Wienerberger.

© Stefaan Beel

ACV-kern Wienerberger Kortemark

“Ons geheim? Goed samenwerken en goed communiceren”

In de Wienerberger-productieafdeling in Kortemark zijn 160 werknemers aan de slag. Klei wordt aangevoerd en ter plaatse in ovens gebakken en in stenen of pannen op maat verzaagd. Het ACV deed het bijzonder goed bij de vorige sociale verkiezingen. We spraken af met zes ACV-militanten, effectieven en plaatsvervangers uit verschillende afdelingen, voor een tussentijdse evaluatie. Hoe pakken ze het aan? Wat is hun geheim?

Jullie haalden 5 van de 6 zetels binnen bij de vorige sociale verkiezingen.

Petje af!

“We bevestigden de resultaten die we bij de sociale verkiezingen van 2016 haalden. Het is ooit anders geweest. Twintig jaar geleden was de situatie nog omgekeerd. Toen haalden we slechts 1 van de 6 zetels. Maar door continu goed te werken, goed te communiceren en goede kandidaten op onze lijst te zetten, zijn we erin geslaagd om die situatie om te keren. We besteden veel aandacht aan onze lijst. Het moeten stuk voor stuk mensen zijn die als doel hebben hun col-

lega's te helpen. We willen geen kandidaten die enkel maar geïnteresseerd zijn om beschermd te zijn. We zorgen er ook voor dat we in alle afdelingen/ploegen iemand hebben, zodat we de volledige werknemersgroep goed kunnen vertegenwoordigen. En we zetten sterk in op het oplossen van individuele dossiers van werknemers. Dat legt ons geen windeieren. We zijn er goed in geslaagd om te vernieuwen en te verjongen. We lieten de voorbije jaren iedereen van onze kern een deel van het werk en de communicatie naar het personeel toe doen, zodat de opvolgers al goed gekend waren bij de werk-

nemers in het bedrijf. We zorgen er ook voor dat alle militanten van alles goed op de hoogte zijn, zodat ze hun syndicaal werk goed kunnen doen. Een van onze ervaren afgevaardigden wordt volgend jaar effectief lid van de Europese ondernemingsraad, een goede zaak! Dat maakt dat we nog beter geïnformeerd zullen zijn.”

Hoe loopt de samenwerking tussen arbeiders en bedienden?

“De verstandhouding binnen onze militantenkern is optimaal. We zorgen ervoor dat bij belangrijke gesprekken met de directie afgevaardigden aanwezig zijn die zowel de arbeiders als de bedienden vertegenwoordigen. Anders riskeer je dat de directie de verschillende personeelscategorieën tegen elkaar uitspeelt en een soort ‘verdeel en heers’-politiek toepast. Het is belangrijk dat we met de verschillende

afgevaardigden aan één zeel trekken. De kernen die we houden zijn altijd gemeenschappelijk voor arbeiders en bedienden samen.”

Hoe gebeurt de communicatie?

“Relevante, actuele info krijgen we van onze secretaris tijdens de kernvergaderingen. Om goed en snel op de hoogte te zijn van wat er in het bedrijf leeft, hebben we een whatsapp-groep. Doordat we militanten hebben in alle afdelingen, zijn we altijd bijzonder snel op de hoogte als er ergens op de site iets gebeurt. We besteden ook veel aandacht aan het onthaal van nieuwe werknemers. Jonge werknemers informeren we bijvoorbeeld over de mogelijkheid om jeugdvakantie op te nemen. Dat wordt geapprecieerd.”

Wat zijn jullie belangrijkste realisaties van de voorbije jaren?

“We hebben voor elke werknemer – arbeider of bediende, operator of chauffeur, uit welke vestiging ook – een coronapremie bekomen van 400 euro. De goede samenwerking tussen arbeiders en bedienden heeft bij die onderhandelingen zeker zijn vruchten afgeworpen. De voorbije jaren hebben we ook opnieuw onderhandeld over cao nr. 90 (resultaatsgebonden voordelen). Aanvankelijk wilde de directie daar niets op toegeven, maar we vonden een compromis. Er wordt gequoteerd op vier criteria: frequentie van arbeidsongevallen, meldingen van potentiële arbeidsongevallen, klachten en energieverbruik. We halen vaak bijna de maximumpremie van 600 euro.”

Wordt er ook rond waardig werk gewerkt?

“Er is een goed uitgeschreven werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers (cao nr. 104). Daar hebben we veel werk in gestopt. We hebben voor de arbeiders bedongen dat ze vanaf 55 jaar 10 ‘landingsdagen’ verlof extra

“De goede samenwerking tussen arbeiders en bedienden werpt zijn vruchten af bij onderhandelingen.”

hebben, voor de bedienden is dat 1 dag vanaf 10 jaar anciënniteit. Er is ook aandacht voor aangepast lichter werk voor oudere werknemers. Het werk aan de ovens bijvoorbeeld is vrij zwaar. Niet iedereen blijft dat aankunnen. Deze afspraken werden gemaakt voor alle vestigingen in België. Ook voor interimmers doen we inspanningen. We houden in de gaten dat alles volgens het boekje verloopt en dringen regelmatig bij de directie aan om de interimmers na afloop van hun interimcontract een vast contract te bezorgen.”

Wat staat nog op de agenda van het sociaal overleg?

“We maken werk van een fietsleaseplan. De werkvloer is daar vragende partij voor. Onze site is immers niet zo gemakkelijk bereikbaar met het openbaar vervoer. Ze ligt op 15 minuten van het station en er stoppen niet veel treinen. De bus is ook niet echt een optie. Een fietsleaseplan – waarmee we het fietsen stimuleren – zou dan ook een interessant alternatief kunnen zijn, aangezien veel werknemers in de nabijheid van het bedrijf wonen.”

Hoe zouden we de geheimen van een goede werking kunnen samenvatten?

“Goed communiceren. Goed samenwerken, met respect tussen arbeiders en bedienden. Goede kandidaten op de lijst zetten die mensen willen helpen zonder eigenbelang en alle afdelingen/ploegen binnen het bedrijf zo goed mogelijk vertegenwoordigen.”

| Frank Cosaert |

Identikit Wienerberger

Wienerberger is een producent van keramische gevelstenen, dakpannen, binnenmuurstenen en klinkers. Wienerberger België maakt deel uit van de Oostenrijkse Wienerberger Groep. Het bedrijf stelt in België 1.112 mensen tewerk, verdeeld over 11 productielocaties, 2 showrooms en de hoofdzetel in Kortrijk.





We hadden een gesprek met 8 van de 26 werknemersafgevaardigden van de CNE-vakbondskern van CHC MontLégia. In het ziekenhuis zijn de drie vakbonden vertegenwoordigd, maar het ACV (CNE) heeft veruit de meeste mandaten.

ACV-kern ziekenhuis CHC MontLégia

Een megafusie tijdens een gezondheidscrisis

Een megafusie van enkele ziekenhuizen in het midden van een enorme gezondheidscrisis? In Luik was het de realiteit voor de nieuwe CHC-kliniek MontLégia. Al was het geen evidentie: de verhuizing was een ware beproeving voor het personeel en voor de ACV-vakbondskern – die ook nog eens sociale verkiezingen moest voorbereiden.

Hoe hebben jullie de afgelopen twee jaar beleefd?

“Twee jaar lang functioneerden we alsof we in het midden van een oorlog zaten. We moesten niet alleen levens redden, we moesten dat ook nog eens doen in een gebouw dat we nog niet kenden. Door de coronacrisis hadden we immers geen rondleiding kunnen krijgen, dus moesten we ons redden met een badge, een plattegrond van het gebouw en een GPS om onze weg te vinden in het doolhof aan gangen. Tussen januari en maart 2020 werkten

we dan ook nog eens op beide locaties, geen evidentie. Tel daar nog eens de vele dubbele shifts bij die we klopten en je weet dat het niet makkelijk was.”

“Met een plattegrond en een GPS moesten we onze weg vinden in het gebouw.”

“We voelden dan ook enorm de besparingen die de directie de laatste jaren heeft doorgevoerd: een opeenvolging van contracten van bepaalde duur, deeltijds werken met nog extra uren via een interimstructuur,... Uiteindelijk heeft de coronacrisis er voor gezorgd dat we niet moesten inkrampen op ons personeelsbestand omdat we alle handen nodig hadden, maar de intentie van de directie om de loonkosten te verlagen blijft bestaan.”

Hoe coördineren jullie de vakbondsacties, gezien de omvang en de spreiding over verschillende locaties?

“In elke vestiging organiseren we elke maand een vakbondskern. In de nieuwe structuur van MontLégia heeft elke afdeling haar eigen direc-

teur en kan ze autonoom beslissen. Daarom moesten wij onze werkwijze aanpassen, door werkgroepen op te richten om de problemen binnen elke afdeling te behandelen. Het is van essentieel belang dat we in elke afdeling vertegenwoordigd zijn, om de passende antwoorden te kunnen geven bij specifieke werksituaties. Om de twee maanden verschijnt ook een vakbondskrant. Dat wordt beheerd door een redactiecomité dat bestaat uit verschillende afgevaardigden. Al was het ook niet simpel de afgelopen twee jaar: de verpleegkundigen hadden hun handen vol met de patiënten, dus voor vakbondswerk bleef er weinig ruimte over. Maar we bleven wel in constant overleg met elkaar.”

“Uiteindelijk heeft de coronacrisis er voor gezorgd dat we niet moesten inkrimpen op ons personeelsbestand omdat we alle handen nodig hadden”

Wat zijn de prioriteiten voor de vakbonden nu?

“Onze eerste bekommernis is om onszelf bekend te maken als nieuw vakbondsteam. Sinds de verkiezingen hebben we daar de kans niet toe gehad. Er werken 2.800 mensen op de MontLégia-site, waaronder meer dan 2.300 loontrekkenden (de andere werknemers zijn geneesheren en zorgverleners met een zelfstandig statuut). Wij moesten ons ook aanpassen aan de gigantisch grote nieuwe structuur, zonder voorbereiding én in een gezondheids crisis. De komende jaren zullen we ons zeker buigen over de werklust en de werkgelegenheid. Het management heeft zich de laatste jaren vooral gecon-

centreerd op de inkrimping van het personeelsbeleid, maar als ziekenhuis willen wij de kwaliteit van onze zorg kunnen garanderen. We zullen dus niet enkel personeel moeten

aanwerven, maar onze mensen ook fatsoenlijke arbeidsomstandigheden kunnen bezorgen.”

| Geneviève Laforêt |

Identikit CHC MontLégia

In maart 2020 opende het CHC-ziekenhuis MontLégia de deuren in Luik. Het ziekenhuis – dat oorspronkelijk in 2016 al operationeel moest zijn – is een samenvoeging van drie sites (Saint-Joseph in Luik, Espérance in Montegnée en Saint-Vincent in Rocourt). Het ziekenhuis telt 720 klassieke ziekenhuisbedden. Daarnaast worden ook drie andere ziekenhuizen in de buurt (Hermalle, Heusy en Waremmé) geïntegreerd in de Groupe Santé CHC, al behouden die drie ziekenhuizen hun locatie.



Labland tovert leegstaande panden om tot co-werkplekken

Telewerk, sinds het begin van de coronaepidemie doen we het vaker en vaker. Het wordt een evidentie, maar niet voor iedereen is het mogelijk of is de ervaring dezelfde. De Gentse vzw LabLand gaat op zoek naar tijdelijk leegstaande handelspanden in stadscentra om deze om te vormen tot co-werkplekken en etalageruimtes voor lokale ondernemers en starters.



Leegstandsgolf ombuigen

Leegstand is een fenomeen dat zowel de grootsteden als de kleinere steden treft. Winkelruimtes blijven onbenut, en de hele coronaepidemie heeft daar ook weinig goed aan gedaan. LabLand, een collectief dat experimenteert met stedelijk bouwen en wonen in de toekomst, wil die winkelruimtes nu tijdelijk nieuw leven in blazen. In Gent doen ze dat al een eerste keer op de Bevrijdingslaan, in een voormalige fruitwinkel. “We mikken vooral op tijdelijk leegstaande panden in winkelbuurten”, aldus Esther Laga van LabLand. “Na onze passage is het de bedoeling dat de winkel terugkeert naar zijn oorspronkelijke functie, we willen die leegstandsgolf ombuigen en winkelbuurten levendig houden door er nieuwe passage te realiseren.”

Veel interesse

Het concept in Gent is nog nieuw, al is er toch al een pak interesse om de ruimte in de voormalige fruitwinkel te benutten. “We zoeken naar een interessante mix van co-werkers die op zoek zijn naar een flexibele manier van werken met kans op veel onderlinge kruisbestuivingen”, vervolgt Laga. Het zal bijvoorbeeld ook mogelijk zijn om als werkgever een werkplek te huren in het pand, zodat bijvoorbeeld een Antwerps bedrijf zijn medewerkers uit het Gentse een bureau dicht bij huis kan aanbieden. Omdat het concept nog nieuw is, staat de invulling nog niet volledig vast. “De formule is nog wat flou, maar we gaan dit gaandeweg verder uitstippelen, afhankelijk van de noden van de verschillende types co-werkers.” Naast de co-werkplekken wordt er ook etalageruimte aan een betaalbare prijs aangeboden. “Zo kunnen startende ondernemers op een laagdrempelige manier toch visibiliteit creëren.”

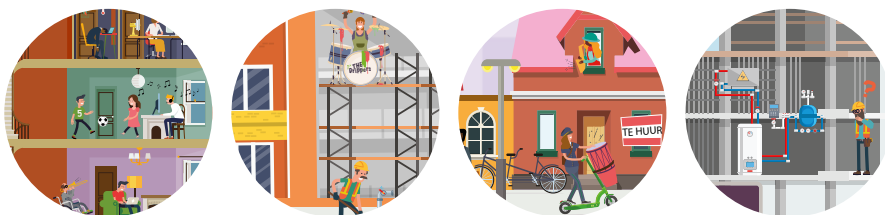
Uitrollen over heel Vlaanderen

Momenteel richt LabLand zich nog voornamelijk op Gent, maar het is de bedoeling om het project over heel Vlaanderen uit te rollen. “We merken dat lokale besturen wel open staan voor ideeën zoals dit. Nu zijn we een Gents netwerk aan het opzetten, maar ik vermoed dat we volgend jaar wel naar andere steden kunnen kijken”, zegt Laga. Om de winkels om te vormen en in te richten is er natuurlijk budget nodig. LabLand kreeg voor het project in de Bevrijdingslaan een subsidie van 30.000 euro van de Stad Gent. “Een startbudget is toch nog aangewezen. Van zodra er huurinkomsten zijn, kan het project wel zelfbedruipend worden.”

Inrichting volledig circulair

Ook niet onbelangrijk: de inrichting van de panden wordt volledig circulair aangepakt. Omdat de co-werkplekken meestal maar tijdelijk zijn, wordt er maximaal ingezet op gerecupereerde en hernieuwbare materialen enerzijds en demonteerbare systemen anderzijds. Zo kan alles vlot verhuisd én hergebruikt worden op een volgende locatie. “We zoeken naar tafels en stoelen die we kunnen hergebruiken, bijvoorbeeld zaken die uit een sloopinventaris van een andere kantoorruimte komen. Daarnaast zijn we ook op zoek naar manieren om zelf dingen te kunnen bouwen en hergebruiken. In principe zou alles uit de tijdelijke co-werkplek in een bestelwagen moeten passen, zodat we op een dag tijd een nieuw pand kunnen uitrusten”, besluit Laga.

| Bram Van Vaerenbergh |



Ruimte maken voor elkaar

Op 7 en 8 september wordt in ICC in Gent het Vlaams ACV-congres georganiseerd. De focus ligt op de ruimtelijke uitdaging van wonen en de impact daarvan op ons leven en op ons werk. In Vakbeweging stellen we initiatieven voor die inspelen op de vier sporen die op het congres aan bod komen. Het initiatief van Labland sluit aan bij het spoor ‘Van woonplaats naar werkplaats’. Ontdek meer op <https://www.hetacv.be/vrc-congres-optocht2030> en schrijf je in voor de webinars.



© Kristof Vadino

Op 21 april voerden de vakbonden en ngo's in Brussel een actie om de slachtoffers van de Rana Plaza-tragedie te herdenken en de eis voor een zorgplichtwetgeving in de verf te zetten.

Wetgeving voor de mensenrechten Veel geblaas, weinig wol

De schrijnende beelden blijven op je netvlies branden. 9 jaar geleden stortte in Bangladesh het Rana Plaza-gebouw in. Hierbij kwamen 1.134 kledingarbeid(st)ers om. Zij maakten de kleding van de grote merken die in elke Europese winkelstraat te vinden zijn. Vandaag herdenken we de slachtoffers en de miljoenen werknemers die onzichtbaar blijven in internationale waardeketens en wier rechten onopgemerkt geschonden worden. De eis van vakbonden en ngo's wereldwijd om de mistoestanden in de internationale ketens van bedrijven een halt toe te roepen gaat al een tijdje mee. Voor de 1.134 arbeid(st)ers in Rana Plaza kwam verandering te laat, maar voor de onzichtbare werknemers van vandaag kan wetgeving het verschil betekenen tussen leven of dood.

Oproep tot wetgeving

Sterke zorgplichtwetgeving zou een rem zetten op de incoherentie en hypocrisie van het huidige systeem. De zogenaamde "beste werkgevers" in Europa maken winst terwijl ernstige milieuschade, kinderarbeid of andere schendingen van arbeidsrechten plaatsvinden bij producenten en toeleveranciers verderop in hun waardeketens. Meer dan tien jaar geleden al voerden de Verenigde Naties een (helaas niet-bindend) kader in dat bedrijven verplicht hun verantwoordelijkheid voor het respect van de men-

senrechten in daden om te zetten. Ons land stelt zich wel kandidaat voor een zitje in de VN-Mensenrechtenraad, maar laat, tien jaar na het afkondigen van deze VN-richtlijnen om waardeketens te reguleren, toe dat producten worden verkocht waaraan mensenrechtenschendingen kleven.

De belofte van revolutionaire wetgeving

Niets nieuws onder de zon hoor ik je zeggen. Tot in 2020 opeens onze Europese beleidsmakers wakker schieten, waarop de Belgische beleidsma-

kers het ook tijd vonden om actie te ondernemen. In 2020, zeven jaar na het gekende drama – echt snel kunnen we dat niet noemen, beloofde landgenoot Didier Reynders, eurocommissaris van Justitie, ons revolutionair vernieuwende wetgeving. Wetgeving waarbij bedrijven niet meer alleen verantwoordelijk zouden zijn voor hun eigen activiteiten, maar ook aansprakelijk gesteld zouden kunnen worden voor inbreuken op de mensenrechten, arbeidsnormen en milieustandaarden doorheen hun internationale toeleveringsketens.

Uiteindelijk was ons land het Europese niveau voor. Op 22 april 2021 werd een wetsvoorstel inzake zorgplicht ingediend in het Belgische Parlement. Toegegeven, de Belgische beleidsmakers hadden hun best gedaan. Het wetsvoorstel was niet perfect, maar straalde toch veel ambitie uit, met een verplichting voor alle bedrijven om zorg te dragen voor de mensenrechten en milieunormen in hun keten, en de mogelijkheid om hen aansprakelijk te houden.

Het doorschuiven van de hete aardappel

Een jaar na de indiening van het wetsvoorstel staan we helaas nog niet veel verder. In september 2021 vond er een hoorzitting plaats, waar ook het middenveld werd geconsulteerd, maar nadien leek alles stil te vallen. Sommige partijen die zich verzetten tegen het wetsvoorstel, gebruiken het Europese initiatief om de besprekingen over het nationale wetsvoorstel te vertragen. Zo mooi het wetsvoorstel, zo moeilijk het gestemd te krijgen, zo lijkt het.

Op Europees vlak liet de Europese Commissie 238 dagen op zich wachten. De spanning nam toe en de verwachtingen stegen. De berg baarde uiteindelijk een muis. Volgens het voorstel van de Europese Commissie zouden in gekende risicosectoren, zoals de landbouw en de mode, alleen bedrijven met meer dan 250 werknemers en een omzet van minstens 40 miljoen euro onder de richtlijn vallen, terwijl kleine en middelgrote ondernemingen zouden worden vrijgesteld. Daardoor zou de ontwerptekst van toepassing zijn op nog geen 1% van alle bedrijven in de EU. Kmo's ontsnappen volledig aan het toepassingsbereik.

Gebrekkige aansprakelijkheid

Het voorstel van de Europese Commissie stelt ook een aansprakelijkheid in voor bedrijven ten overstaan van slachtoffers. Zij kunnen het bedrijf aanklagen en hebben ook een recht op herstel of schadevergoeding. Een goede stap vooruit, maar ook hier zijn er lacunes. De aansprakelijkheid van de CEO's van bedrijven is gesneuveld na het lobbywerk van de werkgeversfederaties. Het voorstel spreekt alleen van burgerlijke en niet van strafrechtelijke aansprakelijkheid. Ook hier blijven juridische obstakels voor de rechtstoevang van de slachtoffers, bijvoorbeeld

“Rana Plaza, never again!”

Khiang Zar, vroeger kledingarbeidster en vandaag voorzitter van de Industrial Workers Federation of Myanmar (IWFM) – een gerespecteerde partner van het ACV – sprak op 22 april het Belgische Parlement toe. Op de agenda: de bespreking van de zorgplichtwet. Een greep uit haar getuigenis.

“De kledingindustrie in Myanmar kent vele ernstige problemen: ongelooflijk lage lonen, lange werktijden, verbod op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, kinderarbeid en slechte relaties tussen werkgevers en vakbonden. 90% van de kledingarbeiders in Myanmar is vrouw en gendergerelateerde intimidatie en geweld komen veel voor. De COVID-19-pandemie heeft de slechte situatie van de werknemers in de kledingindustrie nog verergerd. Modemerken annuleerden orders en vertraagden de betaling van bestellingen ter waarde van miljarden euro's en eisten prijsverlagingen van hun leveranciers. Werknemers waren daar de dupe van. Zij kregen in vele gevallen hun loon niet uitbetaald. De situatie in Myanmar verslechterde nog door de staatsgreep door de militaire junta. Het leger schendt de mensenrechten op brutale wijze en maakt werknemers, activisten, arbeidsrechtenorganisaties en vakbondsmensen tot doelwit.”

Vrijwillige initiatieven ontoereikend

“Schendingen van arbeids- en mensenrechten komen in alle sectoren voor. Voor mensen in Europa zijn deze schendingen heel vaak ‘onzichtbaar’ omdat de toeleveringsketens zo mondiaal verspreid zijn en heel ingewikkeld in elkaar zitten. Vrijwillige initiatieven van werkgevers – met gedragscodes en audits – leiden niet tot de gewenste verbeteringen. Er is dringend nood aan bindende maatregelen en een ambitieuze zorgplichtwet. Er is geen tijd te verliezen. Rana Plaza, never again!”

| Jaklien Broekx |

De Myanmarse vakbondsvrouw Khiang Zar, IWFM, op een hoorzitting in het Belgische Parlement: “Er is dringend nood aan een ambitieuze zorgplichtwet.”



het gebrek aan een omkering van de bewijslast. Van een echte aansprakelijkheid van bedrijven zal in de praktijk dus niet echt sprake zijn. De teleurstelling van vakbonden en ngo's was dan ook groot.

Dode letter

Als het voorstel van de Europese Commissie niet wordt rechtgetrokken, zullen drama's zoals dat van Rana Plaza zich blijven voordoen. Erger nog, zoals het voorstel nu op tafel ligt, zouden bedrijven vrijuit gaan, louter door te verklaren dat ze al het mogelijke hebben gedaan om tragedies te voorkomen, zelfs als de rechten van werknemers en omwonenden op productiesites of bij toeleveranciers nog steeds geschonden worden.

De bedrijven waarop het Europese voorstel is gericht (namelijk de grootste) kunnen een heel leger juristen betalen. Maar als ook nog eens de wet aan de kant van de sterksten staat, dan kunnen we die mensenrechtenverklaring snel opbergen. Gelukkig is het Europese proces nog niet afgelopen. Zowel minister Dermagne, onze minister van Werk en Economie die België zal vertegenwoordigen in de Raad van de Europese Unie voor wat betreft dit thema, als de Belgische Europarlementsleden, kunnen nog iets doen aan de lacunes in het voorstel.

Time to act

Iedere dag zonder sterke zorgplichtwetgeving, is een dag langer met mensenrechtenschendingen. In de preambule van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens lezen we "[...] dat het van het grootste belang is, dat de rechten van de mens beschermd worden door de suprematie van het recht [...]" ,en dat "[...] de Staten, [...], zich plechtig verbonden hebben om [...] overal de eerbied voor en inachtneming



#MadeWithRespect

Onder de slogan 'Respect voor mensen-, milieu- en arbeidsrechten' voeren 25 middenveldorganisaties, waaronder ACV en WSM, campagne voor een zorgplichtwet. Meer info op <https://11.be/zorgplicht>

ACV-studiedag over ketenzorg

Op 2 juni organiseren ACV en WSM in Brussel een (gratis) vormingsdag over ketenzorg voor personeelsleden en militanten van het ACV.

Waar? ACVBIE – Koningsstraat 45 – 1000 Brussel

Wanneer? Donderdag 2 juni van 9.30 u. tot 15.30 u.

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

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

van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden te bevorderen."

België keurde deze verklaring in 1948 goed. We zijn 70 jaar verder, 9 jaar na het Rana Plaza-drama, en meer dan een jaar

na de indiening van het Belgische wetsvoorstel inzake zorgplicht. Waar wachten we nog op? Als vandaag de mensenrechten niet tellen, wanneer dan wel?

| Laura Eliaerts |