

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 mei 2022 / Nr. 967



Interim United de vakbond voor interimmers



6-7

Rerum Novarum
“De verdeling van de
welvaart trekt steeds
schever”

8-11

Re-integratie
Regering duwt sancties
langdurig zieken door

27-32

Manifestatie 20 juni
Voor meer loon,
want alles is te duur!



inhoud

- 2 VOER MEE ACTIE VOOR ZORGPLICHTWET
- 3 STEEDS MEER JONGEREN IN ARMOEDE DOOR ONGRONDWETTIGE REGELING
- 4-5 SEVEN DOSSIERS IN THE SKY
- 6-7 RERUM NOVARUM-TOESPRAAK MARC LEEMANS: "DE VERDELING VAN DE WELVAART TREKT STEEDS SCHEVER"
- 8-10 AKKOORD SOCIALE PARTNERS OVER HERVORMING RE-INTEGRATIE LANGDURIG ZIEKEN
- 11 REGERING DUWT SANCTIES LANGDURIG ZIEKEN DOOR
- 12-14 INTERNATIONALE ARBEIDSCONFERENTIE VAN START, MIDDEN EEN DUBBELE CRISIS
- 15-18 INTERIM UNITED: DE VAKBOND VOOR INTERIMMERS
- 19-21 INTERVIEW ACV-KERN BERRY BPI: "ONZE GROOTSTE UITDAGING? DE HOGE WERKDRUK AANPAKKEN!"
- 22-23 INTERVIEW ACV-KERN LEASEPLAN: "SYNDICALE WERKING TERUG OP DE KAART GEZET"
- 24-25 DE RUIMTEVAART HELPT BESPAREN OP ENERGIE
- 26 DAG VAN DE SCHOONMAKER
- 27-32 DE LOONNORMWET MOET OP DE SCHOP; LAAT JE STEM HOREN OP MANIFESTATIE VAN 20 JUNI!

colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Eindredactie: Patrick Van Looveren

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



Voer mee actie voor zorgplichtwet

De kans is groot dat onze kleding gemaakt werd in onveilige omstandigheden, dat in onze smartphone mineralen zitten die door kinderen ontgonnen werden en dat achter onze lekkere bananen geweld tegen vakbondsleiders zit. Zou het niet heerlijk zijn als jij je als consument geen zorgen meer moet maken of de producten die je koopt in faire omstandigheden gemaakt zijn? Dat deze producten altijd gemaakt zijn met respect voor mens, milieu en sociale rechten? Wel, er is goed nieuws. Zowel in België als in Europa is er een wet in de maak die alle bedrijven verplicht deze mensenrechten, sociale rechten en het milieu te respecteren. De zorgplichtwet.

Stuur e-mail naar politici

Eis dat onze politici hier dringend werk van maken! Stuur hen vandaag nog een e-mail om je vraag kracht bij te zetten. Gericht aan de voorzitters van de politieke fracties in de Kamer. Vooral Open Vld en MR moeten nog extra aangemoedigd worden. Zet zo de zorgplichtwet mee in beweging in België en in Europa. Je vindt alles over deze actie en een modelmail op <https://11.be/zorgplicht>. De actie loopt nog tot de symbolische datum van 12 juni, de Internationale Dag tegen Kinderarbeid. Doen!





Naar schatting 50.000 kwetsbare jongeren voldoen niet aan de voorwaarden voor een inschakelingsuitkering. Het ACV wil dat de wetgeving dringend wordt aangepast.

Steeds meer jongeren in armoede door ongrondwettige regeling

Op nog geen tien jaar tijd steeg het aandeel van jongeren tot 25 jaar die recht hebben op een leefloon met maar liefst 76%. Een op de drie leefloongerechtigden is vandaag zelfs jonger dan 25 jaar. Vooral in Brussel en de centrumsteden neemt de problematiek groteske proporties aan. Jong ACV trok met een delegatie naar het kabinet van minister van Werk Pierre-Yves Dermagne met de vraag om de wetgeving rond inschakelingsuitkeringen aan te passen.

Elke jongere die zijn studie beëindigt maar na een jaar onvoldoende had gewerkt om recht te hebben op een werkloosheidsuitkering, kon in het verleden terugvallen op een inschakelingsuitkering. Maar onder de regering-Di Rupo werd de uitkering in de tijd beperkt, en de regering-Michel beperkte de maximumleeftijd van de aanvraag voor de uitkering tot 25 jaar.

“Het gaat om jongeren die via uitzendarbeid en tijdens korte periodes werken, maar niet voldoende om recht te hebben op een volledige werkloosheidsuitkering”, zegt Joke Vrijs, nationaal verantwoordelijke van Jong ACV. Naar schatting 50.000 kwetsbare jongeren zijn hiervan het slachtoffer. En die jongeren moeten zich vandaag richten tot het OCMW, waar men sinds de aanpassing van de wetgeving heel wat meer jeugdige cliënten ziet. Het aantal leefloongerechtigden onder de 25 jaar steeg sinds 2012 met 76%, en van alle Belgische leefloongerechtigden is ondertussen 34% jonger dan 25 jaar.

Ongrondwettig

“Enkele rechtbanken bevestigden reeds dat deze wetgeving de toets met de grondwet niet doorstaat”, vervolgt Vrijs. In de praktijk hebben jongeren dus wel recht op een inschakelingsuitkering, maar moeten ze naar de rechtbank om dit te eisen. Het ACV kan hen daarin bijstaan, maar ziet de wet liever gecorrigeerd worden. “We bekijken telkens op basis van een individueel dossier of het mogelijk is om juridische stappen te ondernemen, en als we kans op slagen zien, gaan we ook naar de rechtbank.”

Groen/Ecolo en PS dienden al wetsvoorstellen in om de situatie recht te trekken, en Jong ACV dringt aan op een oplossing binnen de regering. Concreet wil Jong ACV de beperking in tijd stopzetten en de leeftijdsgrens optrekken naar 30 jaar bij het moment van de

aanvraag. Nu mag je maximaal 23 jaar zijn als je je inschrijft om aanspraak te maken op een inschakelingsuitkering, maar die kan al maar ten vroegste twaalf maanden later plaatsvinden. Met andere woorden: je moet een quasi vlekkeloos traject afleggen in het hoger onderwijs. De meest kwetsbare studenten en jongeren worden hiermee uitgesloten.

Diplomavooraanwaarden

Daarnaast wil Jong ACV dat de diplomavooraanwaarden onder de 21 jaar volledig worden afgeschaft. “Net de kwetsbaarste groep jongeren, de vroegtijdige schoolverlaters, wordt hiermee getroffen”, aldus Vrijs. “Men voert een zogenaamd activeringsbeleid door die groep uit te sluiten van onze sociale zekerheid. Met als resultaat dat deze jongeren van de radar verdwijnen.” Ook de discriminatie op de arbeidsmarkt en de wachttijd van 310 dagen zijn een doorn in het oog. Tot slot wil Jong ACV ook het krediet opschorten in periodes van erkende ziekte.

| Bram Van Vaerenbergh |

Jongeren met vragen hieromtrent kunnen zich melden bij Jong ACV via acv.jongeren@acv-csc.be of ontdek op <https://www.hetacv.be/je-rechten/studenten-en-schoolverlaters/schoolverlaters/werkzoekend> je rechten en plichten als werkzoekende schoolverlater.



Seven horses in the sky, zongen de Pebbles ooit. Naar analogie liggen nu zeven moeilijke dossiers voor in het sociaal overleg. Vergeef het ons, maar dit kitscherige schilderij past wel bij de beeldspraak.

Seven dossiers in the sky

Corona is niet volledig weg, maar toch genoeg om ook een groot deel van de resterende gezondheidsmaatregelen te schrappen. De mondkapplicht gaat groter weg, ook in het openbaar vervoer. Er komen verdere versoepelingen voor internationale reizen. En de coronabarofoon wordt opgeborgen. Dat besliste het Overlegcomité op 20 mei. Al is het met de billen dichtgeknepen, omdat het gevaar van een nieuwe besmettingsgolf niet is geweken. Voorlopig bevrijd van het coronajuk zou je denken dat de federale regering met enige daadkracht en dadendrang andere dossiers aanpakt. Als we dit schrijven ziet het daar echter niet naar uit. Dat het sociale overleg in een dip zit, helpt ook al niet. *Seven horses in the sky*, zongen de Pebbles ooit. Nu ook samen met zeven dossiers.

1. Arbeidsdeal: NAR geheel verdeeld

Er is het voorontwerp van wet met arbeidsbepalingen, in uitvoering van de zogenaamde arbeidsdeal binnen de regering. De Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft er intussen zijn advies over opgeleverd. Totaal verdeeld. Omdat de werkgevers ineens van gedacht waren veranderd en niks meer gemeenschappelijk met de vakbonden wilden opmerken. Zo moet de regering nu een tweede lezing ingaan van het wetsontwerp. Met minister van Werk Dermagne die nu rondbazuigt dat hij nog allerlei verbeteringen gaat eisen aan een tekst waar hij eerder akkoord mee ging. Veel verwachten we daar niet van. Overigens is het advies van de Raad van State kennelijk nog niet beschikbaar, al had dat er al eind april moeten liggen. Wordt vervolgd.

2. Asymmetrisch arbeidsmarktbeleid: van horen zeggen

Bij die tweede lezing in de Ministerraad zouden ook knopen moeten worden doorgemaakt voor het zogenaamde 'asymmetrische arbeidsmarktbeleid'. Lees, de regio's zouden wat meer ruimte moeten krijgen om hun eigen ding te doen met de werkloosheidsverzekering. Dat zou vandaag voorlopig gaan over een drietal dossiers:

- de verplichte inschrijving als werkzoekende van tijdelijk werklozen, om ze te kunnen "activeren" vanuit de regionale diensten;
- de mogelijkheid voor de regionale diensten om te beslissen welk vrijwilligerswerk werklozen mogen uitoefenen;
- de onbeperkte cumul van werkloosheidsuitkeringen met regionale pre-

mies voor het volgen van een opleiding.

Daarnaast liggen federaal ontwerpbesluiten voor om werklozen te stimuleren om te gaan werken in een knelpuntberoep en/of in een ander gewest met behoud van een kwart van de uitkering gedurende maximum 3 maanden.

Heel dat pakket ligt daar. Kennelijk met de bedoeling vanaf 1 juli te starten. Het is echter nog niet duidelijk wanneer de federale regering dit gaat trancheren. Laat staan wanneer de federale sociale partners hierbij gaan worden betrokken, terwijl het nochtans gaat over de werkloosheidsverzekering, die zij grotelijks financieren. Wordt vervolgd.

3. Tijdelijke werkloosheid: wat na 30 juni?

Idem voor de coronawerkloosheid. Eind juni loopt die in principe af. Ook hier maakten de werkgevers een bocht van 180 graden. Voor hen mag die coronawerkloosheid nog tot eind 2022 blijven duren. Ook hierover kwam er een verdeeld standpunt van de sociale partners. Met de vakbonden willen we geen nieuwe periode van coronawerkloosheid meer ingaan, want geen enkele garantie op volwaardige vakantie-rech-

ten voor 2023, geen rem op misbruik door werkgevers, geen overleg in de ondernemingen, geen controle op economische noodzaak of onvermijdelijkheid door overmacht. Dat kost aan de werknemers. En dat kost aan de sociale zekerheid.

Al bevat het advies van de NAR wel een aantal gemeenschappelijke voorstellen om, ingeval van een overgang naar de klassieke stelsels hoe dan ook een aantal overgangsmaatregelen te nemen en correcties aan te brengen. Waaronder de gemeenschappelijk vraag om de verstrenging van de toelaatbaarheidsvoorwaarde voor de economische werkloosheid, aangebracht in 2016, te schrappen. Zodat wie nieuw in dienst komt, ook recht heeft op uitkeringen wanneer hij snel te maken krijgt met economische werkloosheid.

Ook hiervoor is het nu wachten op een beslissing van de regering. Met dat verschil dat we geen weken meer hebben. Want 1 juli nadert snel. Bedrijven, sociale secretariaten, vakbonden en Hulpkas moeten zich daarop voorbereiden. Wellicht speculeren de werkgevers er opnieuw op dat de overstap naar de klassieke stelsels niet tijdig in orde komt en de regering dus, net als in maart, genoodzaakt is om nog wat maanden bij te steken. Wordt vervolgd.

4. Terugkeer naar het werk: hardnekkig sanctionerend

De NAR, maar ook de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, hebben hard gewerkt om adviezen te formuleren over de zogenaamde responsabilisering van bedrijven en zieken voor de terugkeer naar werk. Met als kern om niet met sancties te zwaaien, maar om een positieve, ondersteunende benadering te ontwikkelen. Niks van, wordt nu vanuit de regering gezegd. We gaan door met de sancties voor werkgevers en werknemers. Inmiddels ligt

bovenop de wetsontwerpen voor de sancties voor de zieken ook al een ontwerpbesluit voor in het Beheerscomité van het RIZIV. Wordt vervolgd.

In de NAR ligt ook nog het voorstel voor om het ziekteattest van de huisarts te schrappen voor maximum drie dagen per jaar. De regering wacht op dat advies vooraleer verder te gaan. Intussen voeren ook de artsen de druk op om van die *paperasserie* verlost te geraken (meer daarover op blz. 8-11). Wordt vervolgd.

5. Tussenkost in de energiekosten: tussen 30 miljoen en 6,5 miljard euro

Inmiddels blijven de werknemers kampen met sterk stijgende energiekosten. Met als bijzondere problematiek de kosten om zich met de eigen wagen naar het werk of tussen werkposten te verplaatsen. De regering kwam over de brug met amper 30 miljoen euro, door de sociale partners in te vullen. De vakbonden zagen daar geen beginnen aan. Want 30 miljoen is peanuts en met peanuts creëer je alleen maar ongelukken als je dat geld breed uitsmeert en spanningen tussen de werknemers als je dat geld richt op de zwaarst getroffen. Sindsdien is het daar stil rond binnen de regering. Minder stil is het buiten de regering, met de PS die nu een plan heeft voor 6,5 miljard euro. Geen flauw idee wat de regering alsnog gaat aanvangen met die 30 miljoen. Wordt vervolgd.

Er is ook nog de 80 miljoen euro die werd uitgetrokken voor de bevordering van het fietsverkeer. Daarvoor zijn de sociale partners, via de NAR en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) wel nog aan zet. Een tussentijds rapport ligt voor, met toch wel interessante cijfers, maar nog zonder aanbevelingen. De werkgevers willen die 80 miljoen euro liefst zelf inpikken, bij-

voorbeeld voor fiscaal aftrekbare douches op het werk voor fietsers. Wij willen gaan naar een veralgemeende fietsvergoeding van de werkgevers. Daarop botst het voorlopig. Wordt vervolgd.

6. Aanpassing Postwet: pakjesbezorging gefatsoeneerd?

Minister Petra De Sutter had met een voorstel tot aanpassing van de Postwet hoog ingezet om de ontsporingen in de pakjesbezorging tegen te gaan. Dit naar aanleiding van de wanpraktijken bij PostNL. Met nu recent ook de problemen van verkeersveiligheid. De openbare raadpleging over dat voorstel is afgelopen. Inmiddels ligt het dossier voor advies voor in de NAR en CRB. Een consensus bereiken wordt moeilijk. Zeker als we zien hoe de middenstandsorganisaties weerwerk bieden via de Hoge Raad voor de Middenstand. En dat zal binnen de regering niet anders zijn. Ook al werd bij de opmaak van de begroting 2022 afgesproken dat er een initiatief moest komen. Wordt vervolgd.

7. Loonnormwet: eindelijk gehoord

Intussen zitten we in de laatste rechte lijn naar de grote betoging in Brussel, op 20 juni, tegen de Loonnormwet (zie blz. 27-32). Dit in het verlengde van de regionale acties en voordien ook de petitieactie. We ontvingen veel meer dan de vereiste 25.000 ondertekeningen, zodat ze verplicht waren ons uit te nodigen in het Parlement. Die hoorzitting is inmiddels toegezegd, voor 29 juni. Niet dat de parlementairen van de meerderheid dan direct in de pen gaan kruipen voor een aanpassing van de Loonnormwet. Maar stap na stap verhogen we zo de druk. Wordt ook vervolgd.

| Chris Serroyen |

Rerum Novarum-toespraak Marc Leemans

“De verdeling van de welvaart trekt steeds schever”

Aan de vooravond van Rerum Novarum – het feest van de christelijke werknemersbeweging dat samenvalt met Hemelvaartsdag – geeft de ACV-voorzitter traditioneel een speech te velde. Deze keer was dat in de brouwerij van Palm in Steenhuffel. Marc Leemans gaf eerst het woord aan Margot Van Goethem. “Margot werkt met dienstencheques. Ze doet belangrijk en zwaar werk. Maar wordt daar veel te weinig voor betaald, 12 euro per uur. Bruto. De roep van Margot en haar collega’s voor een beter loon, voor erkenning, voor respect, wordt genegeerd door de dienstenchequebedrijven. Die vangen veel overheidsgeeld, maar betalen daarmee liever hun aandeelhouders dan het eigen personeel. Hun roep, de hoop én de wil om dingen ten goede te keren, dat is dé essentie van Rerum Novarum.”

Wat Margot hier net vertelde, vrienden, daarover gaat Rerum Novarum, “over nieuwe dingen”. Het gaat over onze overtuiging dat we dingen ten goede kunnen veranderen. We weten dat het kan, dat vele mensen zich daarvoor elke dag inzetten. Samen kunnen we de wereld beter maken, op alle niveaus, van het internationale tot het zeer lokale.

Overmorgen (red. op 27 mei) start de Internationale Arbeidsconferentie. Die is niet sexy voor media, dus je hoort er weinig over. Vaak denkt men dat het een soort ontwikkelingshulp is. Goed voor mensen in het Oosten en het Zuiden. Nuttig voor onveilige kledingateliers in Bangladesh. Voor kindarbeiders in Afrika. Voor met de dood bedreigde syndicalisten in Zuid-Amerika. Maar internationale arbeidsnormen zijn ook bij ons belangrijk.

Kinderarbeid, hier bij ons? Bij pakjesbedrijf PostNL is het vastgesteld.

Dwangarbeid, in Vlaanderen? De verplichte gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden zoekt die grenzen op.

Overleg verbieden, bij ons? De regering-De Croo maakt mogelijk dat werkgevers in e-commerce eenzijdig de arbeidstijd wijzigen en nachtwerk tot 24 u. invoeren. Privéleven, gezinsleven, gezondheid van werknemers? Een zeur die daar wakker van ligt.

Vrije onderhandelingen verbieden, in België? Vakbonden die vrij kunnen onderhandelen over loon- en arbeidsvoorwaarden, dat is één van de fundamentele arbeidsnormen, zelfs een mensenrecht. Maar in België voor onbepaalde duur aan banden gelegd. Door de Zweedse coalitie in 2017. Die verstremde de Loonnormwet, stak ze vol met sjoemelsoftware. En maakte zo een foute thermometer die er voor zorgt dat de loonmarge voor de komende twee jaar wellicht zelfs nul komma nul wordt. Dat zal in ieder geval niet met het ACV zijn.

Margot en haar collega’s vechten voor een piepkleine maximale opslag van 0,4% voor 2021 en 2022 samen. Voor Margot zou dat een opslag geven van 8,5 euro. Bruto. Per maand. Netto zijn dat amper 2 broden. Tot nog toe weigeren hun bazen die opslag. Ze vinden dat veel te veel.

De enige houvast die Margot en alle andere werknemers hebben is onze automatische indexering. Een index corrigeert je verlies aan koopkracht. Achteraf. En met uitgevlakte gemiddelden. Je kan er nadien bijna opnieuw evenveel mee kopen als voordien. Van een index word je niet rijker. Je blijft er even arm van. Maar ook de index willen de werkgevers weg. Zij willen dus onderhandelen over een loondaling! Opslag onder index. Werken voor minder loon.

Dat is niet fair. De koek die we samen bakken wordt niet eerlijk verdeeld. Daarom moet de Loonnormwet veranderd. 87.390 mensen zetten hun handtekening onder onze officiële petitie. Op 29 juni moet het parlement daarover discussiëren. En om onze eis kracht bij te zetten, betogen we op 20 juni in Brussel. Hoe diep zijn we gezakt, dat we zelfs met deze regering moeten betogen voor de naleving van een mensenrecht. En kom niet af met “de wet is de wet”. We hadden ooit een wet die stemrecht weigerde aan vrouwen. Mensen maken wetten. Mensen kunnen dus foute wetten rechtzetten. De Loonnormwet van 2017 is fout.

En laat u niets wijsmaken: er is geld voor betere lonen! De Nationale Bank zegt dat veel bedrijven in volle coronacrisis zonder goed boeren. Een pak bedrijven soigneren hun aandeelhouders met extra dividenden. De internationale prijsstijgingen leveren een deel van de bedrijven woekerwinsten op, de energiebedrijven voorop.

De waarheid is dat de verdeling van welvaart steeds schever trekt. Met aan de ene kant verarming en uitsluiting van gewone mensen. Met een middenklasse waarvan het onderste deel ook alsmat dieper wegzakt. En met aan de andere kant een steeds grotere concentratie van inkomens en vermogens bij een elite. Zozeer dat het een bedreiging wordt voor de democratie.

Hoe kom je tot een betere verdeling? Dat is geen raketwetenschap. Ondersteun vakbonden in plaats van ze tegen te werken. Maak vrij onderhandelen mogelijk in plaats van te verbieden. Treed op als machtige spelers de markt vervalsen. Doe multinationals ook faire belastingen betalen. Bouw aan een samenleving waarin de plaats op de maatschappelijke

ladder niet wordt bepaald door afkomst, huidskleur, geslacht, ...

Wij hebben nood aan meer herverdeling. Dat kan via de sociale zekerheid. Pensioenen, ziekteverzekering, werkloosheidsverzekering zijn fundamenteel voor de samenleving. De sociale zekerheid tilt veel mensen uit de armoede en vrijwaart de middenklasse tegen extreme verarming.

Het is schandalig dat de werkgeversorganisaties opnieuw het voorziene geld – 800 miljoen euro – voor de welvaartsvaste uitkering van zieken, werklozen en gepensioneerden blokkeren. Door het te koppelen aan een loonakkoord voor wie werkt.

De wet vraagt tegen 15 september een akkoord tussen de sociale partners over 800 miljoen euro extra voor sociale uitkeringen. Lukt dat niet, dan is het simpel: dan moet de regering op 16 september de knopen doorhakken. Onze eisen liggen op tafel. Mensen met een klein inkomen mogen geen dag langer dan nodig wachten op de verbeteringen waar ze recht op hebben.

Maar wie spreekt over herverdeling van welvaart moet het ook durven hebben over belastingen. De vorige regering bakte niks van de hervorming van de belasting voor de burger. Terwijl ze wél de belasting op bedrijfswinsten sterk heeft verlaagd.

De regering-De Croo beloofde een echte hervorming van de belasting. En we kregen een paar voorafgaande stapjes. Er is de invoering van een effectentaks; geld dat dient voor onze gezondheidszorgen. Maar het echte werk moet nog gebeuren. En niet om hoge inkomens te soigneren, zoals de liberalen willen.

Wie houdt van opslag vandaag het minst over? Dat zijn de mensen met een laag tot middenlaag loon. Bij de gewone Vlaamse



“Hoe kom je tot een betere verdeling? Ondersteun vakbonden in plaats van ze tegen te werken.”

vader of moeder met een beperkt maandloon van 2.900 euro bruto blijft van een opslag met 10 euro maar 1 euro over. Anders gesteld: hij of zij draagt tot 90% af, dat is veel meer dan wat de hoogste lonen betalen op hun laatst verdiende euro. Terwijl er voor vermogenden 1001 gaten en ontwijkings- en ontspanningsroutes zitten in de gruyèrekaas van ons Belgisch belastingstelsel. Die fundamentele onrechtvaardigheid wegwerken moet de eerste prioriteit zijn.

De oplossing hiervoor zit niet in nieuwe besparingen op kap van gewone mensen, bijvoorbeeld door te snoeien in sociale zekerheid of publieke diensten. De oplossing zit in eerlijke bijdragen van hoge inkomens en vermogens. Sterke schouders kunnen best wat zwaardere lasten dragen. Daarom wil het ACV een vermogensbelasting van 1% op de eerste schijf van 1.000.000 tot 1.500.000 euro, 1,25% van 1.500.000 tot 2.000.000 euro en 1,5% op alles daarboven. Geschatte opbrengst: 6 miljard euro! Arthur Apostel van HIVA KU Leuven zocht het haarfijn uit: één kwart van de rijkdom zit geconcentreerd bij amper 1% van de gezinnen, dat is een pak meer geld bij een pak minder mensen dan vaak werd gedacht. Die eten geen boterham minder als daar wat afgaat.

Maar voor ons moet het ook gaan over een faire belasting op elk inkomen. Hoe

dikwijls hebben we al gezegd: 1 € = 1 €? Waarom is de euro die men verdient door een nanoseconde speculatie minder belast dan de euro die men verdient door een leven lang transpiratie en hard werken? De belasting op hard werken kan omlaag. Als je een eerlijke fiscale bijdrage vraagt aan andere inkomens. Uit speculatie, uit verhuur, uit vermogen, uit meerwaarden, ...

Politici moeten meer aandacht hebben voor wie het moeilijk heeft.

Meer respect voor mensen in hun strijd om het hoofd boven water te houden, om vooruit te komen in het leven. Voor wie hard zijn best doet en voor wie pech heeft of oud is.

Partijen zijn vooral bezig met het eigen dagelijks overleven. Ze vertragen broodnodige beslissingen of blokkeren ze in een politiek moeras. De Wetstraat die naar de eigen navel staart en zich opwarmt voor een 7de staatshervorming. Wie zit daar op te wachten? Dat drijft mensen naar extremen.

Want ondertussen krijgen gezinnen in moeilijkheden te weinig antwoorden op hun vraag hoe ze de energierekening en de verplaatsing naar het werk moeten betalen. Ondertussen worden werknemers als een kostenpost gezien. Ondertussen worden mensen met een sociale uitkering als een passief blok aan het been gezien. Ondertussen hebben de dienstenchequewerknemers zoals Margot nog altijd geen loon-cao voor 2021-2022. En evenmin een fatsoenlijke tussenkomst in de steeds zwaardere kosten om zich tussen werkposten te verplaatsen.

We zijn een klein land. Onze politici moeten dicht bij de burgers staan. Respect voor elke persoon, elk gezin, aandacht voor wie het moeilijk heeft. Dat is waar Rerum Novarum en het ACV en de beweging voor staan. Dat is wat we van politici verwachten. Omdat iedere mens telt!



Akkoord sociale partners over hervorming re-integratie langdurig zieken

Eind april hebben de sociale partners hun unaniem advies gegeven over een aantal hervormingen van het re-integratiebeleid voor langdurig zieken. Zeker het tegengaan van de “ontslagmachine” en het versterken van de rol van het sociaal overleg zijn positieve punten waar het ACV heeft kunnen wegen. Ze worden wel deels overschaduwd door de blijvende discussie over het ziektebriefje, de regering die sancties doorduwt, en de vrees dat ook deze positieve hervormingen niet voldoende zijn om de problematiek van langdurige zieke tegen te gaan.

Na vijf maanden intensief onderhandelen hebben de sociale partners eind april hun unaniem advies over de voorliggende hervormingen van het re-integratiebeleid voor langdurig zieken bezorgd aan de regering. Dit advies gaat over het derde groot luik binnen de vorig jaar aangekondigde maatregelen rond langdurig zieken. Het eerste luik betreft de invoering van terug-naar-werk coördinatoren bij de ziekenfondsen. Dit is vorig jaar reeds grotendeels goedgekeurd en wordt momenteel uitgerold. Het tweede luik betreft de “responsabilisering” dan wel sanctionering van een aantal partijen in het proces (zie kaderstuk blz. 11).

Hervormingen re-integratieprocedure

Het derde luik waar de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad en de

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk zich dus over konden buigen, gaat over een serie wettelijke hervormingen en flankerende maatregelen rond vooral de re-integratieprocedure van langdurig zieken terug naar werk.

De politieke ‘salami-techniek’ waarmee de regering deze drie luiken op een verschillende tempo – of helemaal niet – voorlegde aan de sociale partners, bemoeilijkt het sociaal overleg aanzienlijk. Desondanks hebben de sociale partners elkaar toch gevonden over de voorgestelde maatregelen in dit derde luik.

De hoofdbrok van de maatregelen betreft de re-integratieprocedure zelf. Deze procedure gaat sneller van start kunnen gaan, wordt vereenvoudigd, de termijnen om een beroep in te stellen

worden uitgebreid, en het multidisciplinaire karakter van de betrokken artsen en preventieadviseurs wordt versterkt.

Stilleggen ontslagmachine

Het voor het ACV voornaamste en meest gevoelige punt in de hervormde procedure gaat over het stilleggen van de “ontslagmachine”. Na de hervorming van de re-integratieprocedure in 2016 misbruikten werkgevers de procedure namelijk om langdurig zieke werknemers omwille van medische overmacht buiten te zetten, in plaats van ze terug van (aangepast) werk te voorzien.

Het ACV heeft hier onmiddellijk tegen geprotesteerd en na voldoende druk en een vernietigende audit van het Rekenhof stelde de regering hervormingen voor om dit misbruik tegen te gaan. Zowel de re-integratieprocedure als de procedure voor contractbeëindiging wegens medische overmacht blijven bestaan, maar de in 2016 ingevoerde link tussen beide procedures gaat er uit.



Een werknemer zal ook minimum negen maanden arbeidsongeschikt moeten zijn voor men de procedure voor contractbeëindiging wegens medische overmacht kan starten. De combinatie van de procedurele loskoppeling en deze verplichte periode dient er voor te zorgen dat de werkgever niet een re-integratieprocedure gaat opstarten als hij een contractbeëindiging wegens medische overmacht op het oog heeft.

Outplacement, gegarandeerd inkomen en arbeidsduur

Naast de aanpassingen aan de re-integratieprocedure stelt de regering ook een aantal wettelijke hervormingen voor, waarover de sociale partners met een aantal opmerkingen positief adviseren. Zo wordt de outplacementregeling uitgebreid, zodat ze ook van toepassing is als de werknemer zich beroept op medische overmacht, en niet enkel de werkgever.

Momenteel dient een werkgever ook geen gewaarborgd inkomen te betalen als een arbeidsongeschikte werknemer via progressieve tewerkstelling terug aan het werk gaat, en opnieuw uitvalt. In de voorgestelde hervorming zou dit wel het geval zijn, indien hij of zij uitvalt omwille van een andere ziekte of ongeval.

De regering wil werknemers in zulk een systeem van progressieve tewerkstelling ook toelaten om minder arbeidsuren te presteren dan wettelijk minimaal verplicht. Hoewel de sociale partners het idee op zich genegen zijn om werknemers zo geleidelijk mogelijk te laten starten, riep de afwijking veel vragen op rond onder meer de opbouw van sociale rechten. Hier adviseren de sociale partners dan ook om niet overhaast zulke afwijkingen in te voeren.

Versterking link collectief re-integratiebeleid

Een punt waar het ACV extra hard op heeft ingezet tijdens de onderhandelingen is het versterken van de link tussen het individuele re-integratietraject en het collectieve re-integratiebeleid. Hoe sterker de informatie- en inspraakrechten hierover voor militanten op de werkvloer, hoe meer we syndicaal kunnen opvolgen en druk zetten dat de werkgever effectief en correct omgaat met individuele re-integratieprocedures.

“Hoe sterker de informatie- en inspraakrechten voor militanten op de werkvloer, hoe meer we syndicaal kunnen opvolgen en druk zetten dat werkgevers effectief en correct omgaan met individuele re-integratieprocedures.”

Het advies benadrukt dan ook duidelijk een aantal principes hierrond, zoals het versterken van de informatiedoorstroom naar het sociaal overleg op de werkvloer, het principe dat de werkgever bij het bekijken van aangepast werk ook rekening dient te houden met de resultaten en doelstellingen van het sociaal overleg, en dat het versterken van het collectief re-integratiebeleid een wezenlijk onderdeel moet uitmaken van de opdrachten van het Comité PB.

Ook bevat het advies op dit punt een aantal concrete aanbevelingen voor wetsaanpassingen. Zo zou de werkgever verplicht worden om tijdens de re-integratieprocedure de werknemer te informeren over zijn of haar recht op bijstand door een vakbondsafgevaar-

digde. Ook de minstens jaarlijkse rapportering van de arbeidsarts-preventieadviseur aan het Comité PB over het re-integratiebeleid wordt verder geconcretiseerd en uitgebreid.

Ook is het de bedoeling dat men de verslagen, die de werkgever dient op te stellen als hij van oordeel is dat er geen aangepast werk mogelijk is, wettelijk onder handen gaat nemen. Deze verslagen dienen meer uitvoering geargumenteed te worden én bezorgd aan het Comité PB. Op die manier heeft men in het sociaal overleg op de werkvloer meer zicht op waar juist de vragen voor aangepast werk op vast lopen, en of de werkgever zijn plicht om aangepast werk te zoeken wel serieus neemt.

Tenslotte hebben we het engagement gevraagd en ook gekregen dat na het geven van dit advies de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad onmiddellijk een nieuwe onderhandelingsronde starten rond het verder versterken van het collectief re-integratiebeleid. Momenteel worden de hoorzittingen met experts opgestart en de ambitie is om in het najaar van 2022 hierover een nationale cao te kunnen sluiten.

Ziektebriefje

Er is één gevraagd element dat niet meegenomen is in het uiteindelijke advies, en dat is de voorgestelde afschaffing van het ziektebriefje voor één dag. Ondanks aandringen van het ACV om dit samen in één advies te behandelen, is dit naar een apart overleg getild en daar is op het moment van schrijven nog geen akkoord. Een struikelblok voor de vakbonden is en blijft de uitzondering dat het ziektebriefje wél blijft bestaan in kmo's.

De werkgevers beloven al enkele maanden dat ze tot een vergelijk willen >>

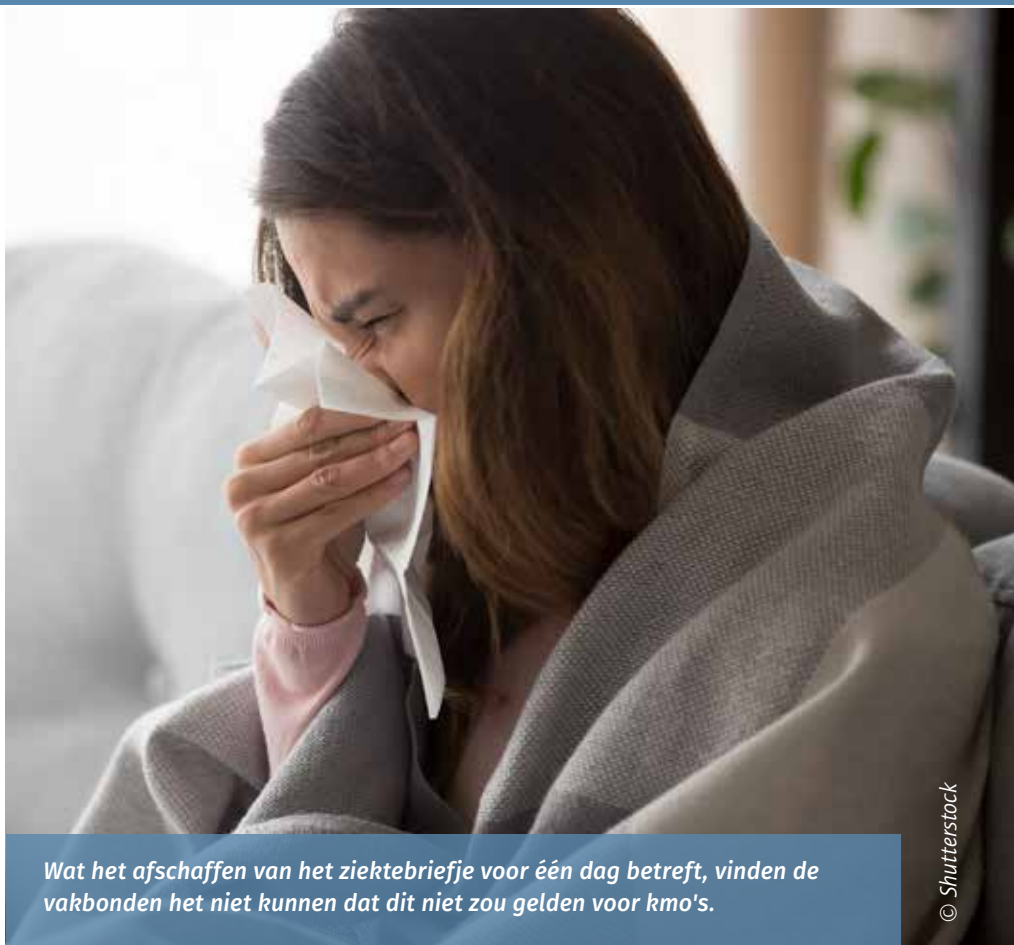
>> komen over het ziektebriefje, binnen een breder akkoord rond ziekteverzuim. Voor ons is het belangrijk dat we nog vóór de zomer de contouren van een akkoord hierover kunnen vastleggen.

Politieke vertaalslag

Dus zeker voor het ziektebriefje, maar ook voor de andere punten, moeten we nog opvolgen en afwachten welke vertaalslag de regering aan het advies geeft. Doordat de sociale partners er in geslaagd zijn om een tijdig en gedeeld advies af te leveren, is de kans maximaal dat de regering rekening houdt met de aanbevelingen. Maar ze kan deze ook langs zich neerleggen, en tijdens verder politiek overleg zelfs terugkomen op de voorgestelde hervormingen.

“Maatregelen zoals de terug-naar-werk-coördinatoren of de hervormingen van de re-integratietrajecten zijn positief, maar niet voldoende voor de enorme uitdaging van langdurige ziekte.”

Op het moment van schrijven is de regering de wetteksten aan het aanpassen aan de adviezen. Dit betekent dus dat we waarschijnlijk pas in juni gaan weten hoe een aantal hervormingen er effectief gaan uitzien. Voorspellen hoe snel deze hervormingen door het politiek proces raken is gevaarlijk, maar de schatting van regeringszijde is dat de hervormde re-integratietrajecten reeds van kracht zullen zijn vanaf oktober 2022.



Wat het afschaffen van het ziektebriefje voor één dag betreft, vinden de vakbonden het niet kunnen dat dit niet zou gelden voor kmo's.

© Shutterstock

Positief, maar niet voldoende

Samengevat zijn we dus blijvend alert over o.a. de manier waarop de ontslagmachine zal stilgelegd worden en hoe de regering een aantal vraagtekens nog gaat invullen, maar hebben we de voorgelegde hervormingen dus wel positief beoordeeld en geadviseerd.

De hervormingen die ons niet adequaat zijn voorgelegd, zoals de sanctioneringen, daar hebben we ons via het advies zeer duidelijk tegen uitgesproken. Hun uiteindelijke doorvoering werpt een schaduw op de positieve hervormingen in dit luik.

De finale maar wel fundamentele bedenking die in het advies aan de regering wordt meegegeven is dat maatregelen zoals de terug-naar-werk-coördinatoren of de hervormingen van de re-integratietrajecten op zich wel positief zijn, maar niet voldoende voor de enorme uitdaging van langdurige ziekte.

Het gaat om 40 à 60 terug-naar-werk-coördinatoren en momenteel 3000 succesvolle re-integratietrajecten per jaar, terwijl er jaarlijks meer dan 23.000 werknemers langdurig ziek uitvallen en er een half miljoen reeds langdurig ziek thuis zit. Het is dus duidelijk dat een meer ambitieus en vooral een meer preventief beleid nodig is.

Deze timing betekent dan ook dat we reeds zo goed mogelijk begonnen zijn met het aanpassen van vormen, informatief materiaal en duidingen, zodat het voor leden, militan-

ten, secretarissen, dienstverleners, etc. tijdig duidelijk is wat er in de praktijk allemaal verandert.

| Maarten Hermans |

Regering duwt sancties langdurig zieken door

Het ACV reageert vol onbegrip op de halsstarrigheid waarmee de regering de sanctiëring van langdurige zieken doorduwt. Zulke pestmaatregelen zijn niet effectief, duwen zieken verder in de miserie, en leiden af van de hoofdoorzaak van een half miljoen langdurig zieken: het niet aanpakken van ziekmakend werk.

Minister Vandenbroucke kondigde op 13 mei aan dat de regering doorzet met de financiële sanctiëring van langdurig zieken, tegen de adviezen en het protest in van artsen, experts, patiëntenverenigingen, mutualiteiten, én het unaniem advies van de sociale partners. Deze sanctiëring vormt deel van een bredere set regeringsmaatregelen rond langdurige ziekte (zie artikel blz. 8-10).

Sancties mogelijk in najaar

De aangekondigde maatregel betekent dat mogelijk vanaf 1 oktober 2022 wanneer de hervormde re-integratietrajecten ten vroegste zouden opstarten, en alleszins vanaf 1 januari 2023, langdurig zieken maandelijks 2,5% van hun arbeidsongeschiktheidsuitkering kunnen verliezen. Dit indien ze tijdens hun arbeidsongeschiktheid een vragenlijst vanuit het ziekenfonds niet invullen, of indien ze niet ingaan op de uitnodiging van de nieuw ingevoerde terug-naar-werk coördinator.

Het ACV heeft zich steeds scherp en publiekelijk verzet tegen het sanctiëren van langdurig zieken, ook bijvoorbeeld in 2017 toen Minister Maggie De Block gelijkaardige sancties probeerde door te voeren. In het sociaal overleg sinds het najaar 2021 over de maatregelen rond langdurig ziekte, heeft het ACV samen met de sociale partners dan ook duidelijk negatief geadviseerd tegen deze maatregelen. Iedere keer als daar de kans toe was alleszins, want minister Vandenbroucke deed er alles aan om het luik rond sanctiëring niet formeel te moeten voorleggen aan de sociale partners.

Symbolmaatregel

In ons negatief advies en publiek protest herhalen we steeds dat dit soort maatregelen de werknemers- en sociale zekerheidsrechten ondergraaft, dat onderzoek en buitenlandse ervaringen aantonen dat zulke uitkeringssancties eenvoudigweg niet werken, en dat het een groep in het vizier neemt die het reeds zeer moeilijk heeft. De helft van de gezinnen met een langdurig ziek gezinslid heeft namelijk nu reeds problemen om op het eind van de maand rond te komen, en 40% van hen moet geneeskundige verzorging uitstellen.

Zulk een symboolmaatregel is wél zeer effectief in de aandacht afleiden van de échte oorzaken van de toename van het aantal langdurige zieken. Deze

oorzaken zijn in de eerste plaats het grote aandeel ziekmakende jobs, in combinatie met een vergrijzende beroepsbevolking. Als de regering geen ambitieuzer beleid voert rond werkbaarheid, én de pensioensleeftijd optrekt zonder de nodige werkbaarheidsmaatregelen, organiseert ze zo zelf mee de instroom in langdurige ziekte.

Lik-op-stuk-beleid klinkt doortastend

Voor politici lijkt het aankondigen van zulke sancties ook een aantrekkelijke (electorale) strategie. Precaire groepen zoals langdurig zieken of werklozen hebben – buiten de vakbond – vaak toch geen sterke vertegenwoordiging of stem in het politiek en publiek debat. En het lijkt ook niet uit te maken of zulke sancties werken of niet, zulk lik-op-stuk beleid aankondigen klinkt doortastend.

| Maarten Hermans |

“Zulk een symboolmaatregel leidt de aandacht af van de hoofdoorzaak van een half miljoen langdurig zieken: het niet aanpakken van ziekmakend werk.”

Maak in de eerste plaats werk van werkbaar werk, zegt het ACV.





De Internationale Arbeidsconferentie vindt dit jaar opnieuw fysiek plaats. Door corona werd de conferentie van 2020 afgelast en ging ze in 2021 virtueel door.

Internationale Arbeidsconferentie van start, midden een dubbele crisis

Als je dit in bus krijgt is de jaarlijkse conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) al aan de gang. In een wereld die eerst door corona en dan door de oorlog in Oekraïne grondig is dooreengeschud. Met opnieuw volle inzet vanuit het ACV. Met als hoofdvogel om van het recht op veilig en gezond werk een universele arbeidsnorm te maken.

Post-corona-conferentie

In 2019 hadden we nog het eeuwfeest van de Internationale Arbeidsorganisatie, in 1919 opgericht vanuit het puin van de Eerste Wereldoorlog. Dit moest de IAO een nieuw elan geven, na een moeilijke periode. Zeker nadat de werkgeversbank de IAO in een ongeziene crisis had gestort, door haar het recht te willen ontzeggen om nog op te treden tegen schendingen van het stakingsrecht, nochtans onderdeel van de fundamentele arbeidsnormen.

Maar toen kwam de coronacrisis. Met alle moeilijkheden van dien om mensen van over heel de wereld bijeen te brengen. De conferentie van 2020 werd afgelast. En in 2021 werd ze, gespreid over het voorjaar en het najaar, enkel digitaal georganiseerd, van achter beeldschermen. Zo tussen 11 uur en 16 uur, omdat rond 11 uur Europese tijd de Amerikanen opstaan en omstreeks 16 uur de Australiërs te bed gaan. Dit jaar is het opnieuw met aanwezigheid ter plekke, maar toch opnieuw met heel wat mensen die het slechts vanaf

afstand gaan volgen. En dus opnieuw met krappe tijdsblokken.

Bouwen aan universele arbeidsrechten

De kers op de (verjaardags)taart in 2019 was de zogenaamde *Centenary Declaration* over de toekomst van de arbeid, zorgvuldig voorbereid door een speciale commissie, met daarin ook Luc Cortebeek, erevoorzitter van het ACV. Die commissie lanceerde het concept van de universele arbeidsgarantie (Universal Labour Guarantee): al wie werkt, waar ook ter wereld, zou het recht moeten krijgen op een toereikend loon, op een beperking van de arbeidsduur en op veilig en gezond werk. Bedoeling was om die drie rechten toe te voegen aan de set van fundamentele arbeidsnormen van de IAO. Vandaag is die set beperkt tot het verbod op kinderarbeid, dwangarbeid en discriminatie en tot de syndicale vrijheid en het recht op collectief onderhandelen (waaronder het recht te staken). De meerwaarde van zo'n erkenning als fundamentele arbeids-

norm is dat alle landen die toetraden tot de IAO die rechten moeten respecteren. Zelfs als ze de Verdragen daarover van de IAO niet hebben geratificeerd. En ook dat er een verscherpt toezicht komt op eventuele schendingen van die rechten. De vakbonden omhelsden het voorstel van de commissie. De werkgevers, nochtans ook vertegenwoordigd in de commissie, vonden dat te hoog gegrepen. Maar maakten in de *Centenary Declaration* uiteindelijk wel de opening voor een van de drie rechten: veilig en gezond werk. Drie jaar later staat dit nu opnieuw op de agenda, om formeel de stap te zetten naar de erkenning als fundamentele arbeidsnorm. Stijn Gryp, hoofd van onze Dienst Onderneming, vertegenwoordigt het ACV in deze besprekingen (zie blz. 14).

Landen op het matje

Het ACV speelt van oudsher een voortrekkersrol in een van de vaste commissies van de Conferentie: de commissie voor de toepassing van de normen. ACV-voorzitter Marc Leemans is daar al jaren de woordvoerder van de werknemersgroep. Het is een soort van tribunaal waar landen die de internationale arbeidsnormen met de voeten treden moeten verschijnen. Normaal zijn dat er 24, maar omdat het met corona moeilijker werken is wordt

het aantal wellicht wat gereduceerd. De lijst van de landen die dit jaar moeten verschijnen is nog in onderhandeling als we deze bijdrage afsluiten. De oorlog in Oekraïne heeft de geopolitieke orde serieus door elkaar geschud, met nieuwe vetes en nieuwe bondgenootschappen. Dat gaat bij de keuze van de gevallen en de afhandeling ervan serieus invloed hebben. Daar kan je gif opnemen.

Die commissie start naar gewoonte ook met de bespreking van een expertenrapport over een bijzonder thema. Dit keer ligt een rapport voor over (een deel van) de helden van de coronacrisis: het zorgpersoneel. Met inbegrip van de vaak onderbelichte groep van het huispersoneel. En met als doelstelling te checken hoe het staat met de opvolging van het IAO-verdrag voor het verpleegkundig personeel (nr. 149) en het meer recente verdrag voor het huispersoneel (nr. 189).

Werk na corona

Nog zo'n vaste commissie: deze voor het "weerkerende thema" (*recurrent item*). Die commissie werd opgericht op basis van de Verklaring voor Sociale Rechtvaardigheid van de IAO van 2008. Daarin werden vier strategische doelstellingen bepaald voor het werk van de IAO: waardig werk, sociale bescherming, sociale dialoog en naleving van de fundamentele arbeidsnormen. Elk jaar komt een van die vier aan bod, om voor dat thema dan telkens oriëntaties te bepalen voor het verdere werk van de IAO. Dit jaar is het opnieuw de beurt aan de werkgelegenheid. En dat in een wereld waar de arbeidsmarkten zwaar werden dooreengeschud door de coronacrisis. Met bovenop de Oekraïne-crisis. We ervaren nu vooral de enorme impact op Europa en op ons land. Maar zo'n Conferentie verplicht het blikveld open te trekken en ook de

desastreuze gevolgen voor het Zuiden en het Oosten mee te nemen. Guy Ryder, de afscheidnemende directeur-generaal van de IAO, trok in zijn rapport voor de Conferentie de aandacht op de impact van die crisissen op de minst ontwikkelde landen. Met de wereldwijde stijging van energie- en voedselprijzen dreigt het ergste daar nog te komen.

Solidaire economie

In een aparte commissie wordt een bijzondere uitdaging inzake werkgelegenheid besproken: welke bijdrage kan de sociale economie spelen. In het jargon van de IAO: de sociale en solidaire economie (SSE). Waarbij dan vooral de nadruk ligt op de rol van coöperatieven. De rol van de SSE werd uitdrukkelijk erkend in de *Centennial Declaration*. Zeker ook voor landen in het Zuiden en het Oosten wordt het vaak gezien als een vehikel om de stap te zetten van de informele, ongereguleerde economie naar een formele economie, met volwaardige rechten voor de werknemers. Een algemene discussie op de Conferentie moet verder richting geven aan het werk van de IAO op dat domein. Minstens al om af te lijnen wat we allemaal onder SSE verstaan.

Normen voor het leerlingwezen

We zien het bij ons en we zien het wereldwijd. Hoe stages en opleidingen op de werkplek nuttig worden ingezet in leertrajecten voor jongeren. Maar ook hoe ze al te vaak misbruikt worden als goedkope tewerkstelling. Het leidde op de conferentie van 2012 in een debat over de jeugdwerkloosheid, in de nasleep van de financiële crisis van 2008, al tot een oproep aan de regeringen om betere garanties in te bouwen dat het volwaardige leertrajecten worden en geen sluismanier om gewone werknemers te vervangen. Bedoeling is een stapje verder te gaan, om tot een nieuwe norm te komen van de IAO voor dit soort van werkplekopleidingen. Een voorstel van mogelijke inhoud ligt voor. De eerste lezing is voorzien dit jaar en de tweede lezing volgend jaar. Er moet ook worden uitgemaakt of het een IAO-verdrag wordt of slechts een aanbeveling. Wat denk je dat de keuze van de werkgevers gaat zijn?

| Chris Serroyen | >>



De Internationale Arbeidsconferentie wil tot betere afspraken komen dat stages voor jongeren niet misbruikt worden als goedkope tewerkstelling.

Recht op veilig en gezond werk wordt fundamentele arbeidsnorm van IAO

Vakbonden, werkgevers en overheden zullen in Genève ook discussiëren of en op welke manier veiligheid en gezondheid op het werk erkend moet worden als fundamenteel principe van de IAO.

Veiligheid en gezondheid op het werk zou daarmee het vijfde fundamentele principe worden in de Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het werk uit 1998, naast (1) de vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht om collectief te onderhandelen, (2) het afschaffen van alle vormen van dwangarbeid of verplichte arbeid, (3) de effectieve afschaffing van kinderarbeid en (4) de afschaffing van de discriminatie op het vlak van tewerkstelling en beroep.

Arbeidsongevallen en COVID-19

De erkenning van veiligheid en gezondheid op het werk als fundamenteel principe zou een belangrijke bevestiging zijn van het cruciale belang van een veilige en gezonde werkomgeving voor alle werknemers, waar ook ter wereld. Nooit zou een werknemer immers moeten vrezen voor zijn gezondheid, laat staan voor zijn leven, wanneer hij zijn job uitvoert. Helaas weten we dat dit vandaag nog al te vaak niet het geval is. Denk bijvoorbeeld aan

“Nooit zou een werknemer moeten vrezen voor zijn gezondheid, laat staan voor zijn leven, wanneer hij zijn job uitvoert.”

de vele (dodelijke) arbeidsongevallen of aan de vele werknemers die de voorbije twee jaar getroffen werden door COVID-19 op het werk. De discussie binnen de IAO zal daar natuurlijk niet meteen iets aan veranderen. Toch is het belangrijk dat vakbonden, werkgevers en overheden van over de ganse wereld het belang van veiligheid en gezondheid op het werk blijvend in de verf zetten en er ook een fundamenteel principe van maken. Deze erkenning zal er ook voor zorgen dat de IAO verplicht wordt om haar leden bij te staan in het verwezenlijken van meer veiligheid en gezondheid op het werk.

Belangrijke verantwoordelijkheid werkgevers

De discussie rond de erkenning van veiligheid en gezondheid op het werk start uiteraard niet van een leeg blad. In heel wat IAO-verklaringen en conventies wordt het belang ervan reeds onderstreept. Met deze erfenis zal in Genève verder gewerkt worden. Het ACV zal daarbij bewaken dat de juiste accenten gelegd worden, zoals de belangrijke verantwoordelijkheid die werkgevers hebben om een veilige en gezonde werkomgeving voor hun werknemers te realiseren.

| Stijn Gryp |

Het is belangrijk dat vakbonden, werkgevers en overheden van over de ganse wereld het belang van veiligheid en gezondheid op het werk blijvend in de verf en er ook een fundamenteel principe van maken.




INTERIM
united

ACV-CSC



Met Interim United zet het ACV extra in op interimers.

Interim United: de vakbond voor interimers

In een economische context waarin interimwerk steeds meer opgang maakt, met alle onzekerheden en misbruiken van dien, wil het ACV interimers goed informeren en hen met raad en daad bijstaan. Dat doen we individueel en collectief, binnen en buiten de ondernemingen. We rekenen er op dat je de interimers die in je onderneming aan de slag zijn mee op weg helpt en voor hun belangen opkomt.

Bij interimwerk in België zijn veel werknemers betrokken: meer dan 600.000 (!), onder wie veel jobstudenten. “De uitzendsector doet het goed. Het is een zeer lucratieve sector (die zeer concurrentieel is, vaak op kap van de interimers). Als gevolg daarvan zijn er steeds meer spelers op de Belgische markt. Er is bijna geen sector meer die eraan ontsnapt en geen beroep doet op interimers” zegt Eva Van Laere, coördinator van de interimactie van het ACV. Interimwerk raakt steeds meer ingeburgerd, zoals blijkt uit de ontwikkeling van ‘in house’-uitzendbureaus, die binnen bepaalde ondernemingen worden opgezet.

Vast contract uitzondering voor jongeren

Voor veel jongeren – 42% van de interimers is jonger dan 25 jaar – is uitzendwerk tegenwoordig een bijna verplichte stap op weg naar werk, minder uit vrije keuze dan wel uit noodzaak. “Onmiddellijk een vast contract krijgen

is een uitzondering”, zegt Joke Vrijs, de verantwoordelijke van ACV Jongeren. “De eerste weken loopt het meestal gesmeerd, maar daarna slaat de onzekerheid toe. Zal ik de volgende weken nog wel aan de slag zijn? Wat brengt de toekomst? En die onzekerheid heeft gevolgen. Het is bijvoorbeeld allerm minst evident om een lening vast te krijgen, als je overweegt om een woning te kopen. En omdat je geen of amper sociale zekerheidsrechten opbouwt, zit je als interimmer vaak vast in je job en kan je die moeilijk zomaar opgeven. Het is een vicieuze cirkel die interimers in een vorm van afhankelijkheid van hun tijdelijk arbeidscontract plaatst en hen verhindert onafhankelijk te worden.”

Interimers hebben geen stem

Tijdelijk werk lijkt de nieuwe norm te zijn. Toch, zo blijkt uit een enquête van Hiva KU Leuven in 2019, wil 66% van de uitzendkrachten maar al te graag een vast contract krijgen. “Het komt vaak voor dat interimers jarenlang met

weekcontracten werken. In een onderneming zonder vakbondsvertegenwoordiging sta je er als interimmer helemaal alleen voor, heb je geen stem. Voor de werkgever volstaat het dat het uitzendbureau een periode van inactiviteit van meer dan 7 kalenderdagen inlast om de tellers op nul te zetten. De interimmer verliest dan waar hij recht op heeft (gewaarborgd loon bij ziekte, opbouw van vakantierechten, ...). “Dit is onaanvaardbaar. Waar er een vakbondsvertegenwoordiging is, gebeurt de monitoring en het toezicht via de vakbondsafvaardiging en komt er een dialoog tot stand,” stipt Eva Van Laere aan.

ACV komt op voor interimers

“Het ACV heeft de rechten van interimers altijd met vuur verdedigd, zowel individueel als collectief. Wij beseffen dat van alle werknemers interimers waarschijnlijk degenen zijn die het meest een vakbondsvertegenwoordiging nodig hebben om hun rechten te verdedigen, zowel collectief als individueel. Zij zijn vaak slecht geïnformeerd en durven hun rechten niet te doen gelden uit angst de volgende dag geen baan meer te hebben.

>> Vervolg op blz. 18.

INTERIMMERS verdienen

INTERIM WORKERS deserve

LES INTÉRIMAIRES méritent le

PLUS

WET

Heb je een vraag over je werk?
A question about your job?
Une question sur votre travail?

.....

.....

.....



>> Vervolg van blz. 15.

We ondernemen actie op verschillende niveaus, zowel collectief als individueel:

- via het syndicaal onthaal, via individuele contacten en via vakbondsmonitoring van interimwerk in de overlegorganen van ondernemingen;
- via juridische bijstand in geval van conflicten, via gepersonaliseerd juridisch advies, via een goede opvolging van werkloosheidsdossiers, via collectieve verdediging op sectoraal niveau (in het paritair comité 322 en in de commissie van goede diensten), op regionaal niveau (regionale commissies voor de afgifte van vergunningen aan uitzendbureaus) en ten slotte op nationaal niveau via de Nationale Arbeidsraad.

Interimmers die in een onderneming werken waar geen vakbondsafvaardiging is, kunnen zich uiteraard ook bij ons aansluiten via de ACV-website en zich online registreren”, besluit Eva Van Laere.

| David Morelli |



Interim United



Interim United is de nieuwe naam voor de interimactie van het ACV. Maar het gaat verder dan een nieuwe naam en een nieuw logo. Het is een campagne om interimmers beter vertrouwd te maken met het ACV en hen aan te moedigen om zich aan te sluiten.

Interimmer zijn is niet gemakkelijk. Als interimmer heb je vaak het gevoel dat je aan je lot wordt overgelaten en dat er met je voeten wordt gespeeld. Interimmers zijn vaak onvoldoende geïnformeerd en ze slagen er niet in hun rechten af te dwingen. Als gevolg daarvan lopen zij vaak rechten mis. Bovendien is het langdurig werken op basis van korte, soms zelfs zeer korte contracten (zoals in het geval van opeenvolgende dagcontracten) een bron van grote financiële en sociale onzekerheid.

Tools voor interimmers

Om de actie van het ACV ten gunste van interimmers in de verf te zetten, hebben we een nieuwe naam – Interim United – en een nieuw logo gelanceerd en zullen we zeer binnenkort (in juni) nieuwe online tools lanceren die voor iedereen toegankelijk zijn via www.interimunited.be. Het gaat om de tool ‘gewaarborgd loon’ en de tool ‘betaalde vakantie’. Met deze online tools kan je als interimmer in een paar klikken nagaan of je al dan niet recht hebt op een gewaarborgd loon bij ziekte en op betaalde vakantie, twee vragen die zeer vaak worden gesteld. De brochure ‘SOS interim’ bundelt 20 veel gestelde vragen en geeft er een antwoord op.



Hang affiche op

Op de achterkant vind je een affiche. Hang deze op in je onderneming. Voeg de contactgegevens –e-mailadres en telefoonnummer – van je vakbondskern toe. De specifieke interimactie van het ACV is immers niet altijd gekend bij interimmers. Meer dan ooit blijft het ACV collectief investeren in een solide verdediging van individuele en collectieve belangen, waarbij we extra focussen op mensen die aan de slag zijn met een interimcontract, vaak gedurende lange periodes.

Heb je vragen over interimwerk, als interimmer of als werknemersafgevaardigde? Heb je nood aan bijkomende informatie? Neem dan contact met ons op via het volgende e-mailadres: interimunited@acv-csc.be of surf naar www.interimunited.be (je vindt de info in het Nederlands, het Frans en het Duits.)

| Eva Van Laere |

ACV-kern Berry bpi

“Onze grootste uitdaging? De hoge werkdruk aanpakken!”

De afgelopen sociale verkiezingen leverden bij Berry bpi in Zele een ACV-kern op met een grotendeels nieuwe samenstelling, maar met een even grote wil om er te staan voor hun collega's. Grootste uitdaging is de hoge werkdruk aanpakken, zeggen de militanten Koen Van Ingelgem, Kris Rogiers, Mustafa Palit, Samer El Ouahabi, Mayerling Schaele en Mario Wuytack.

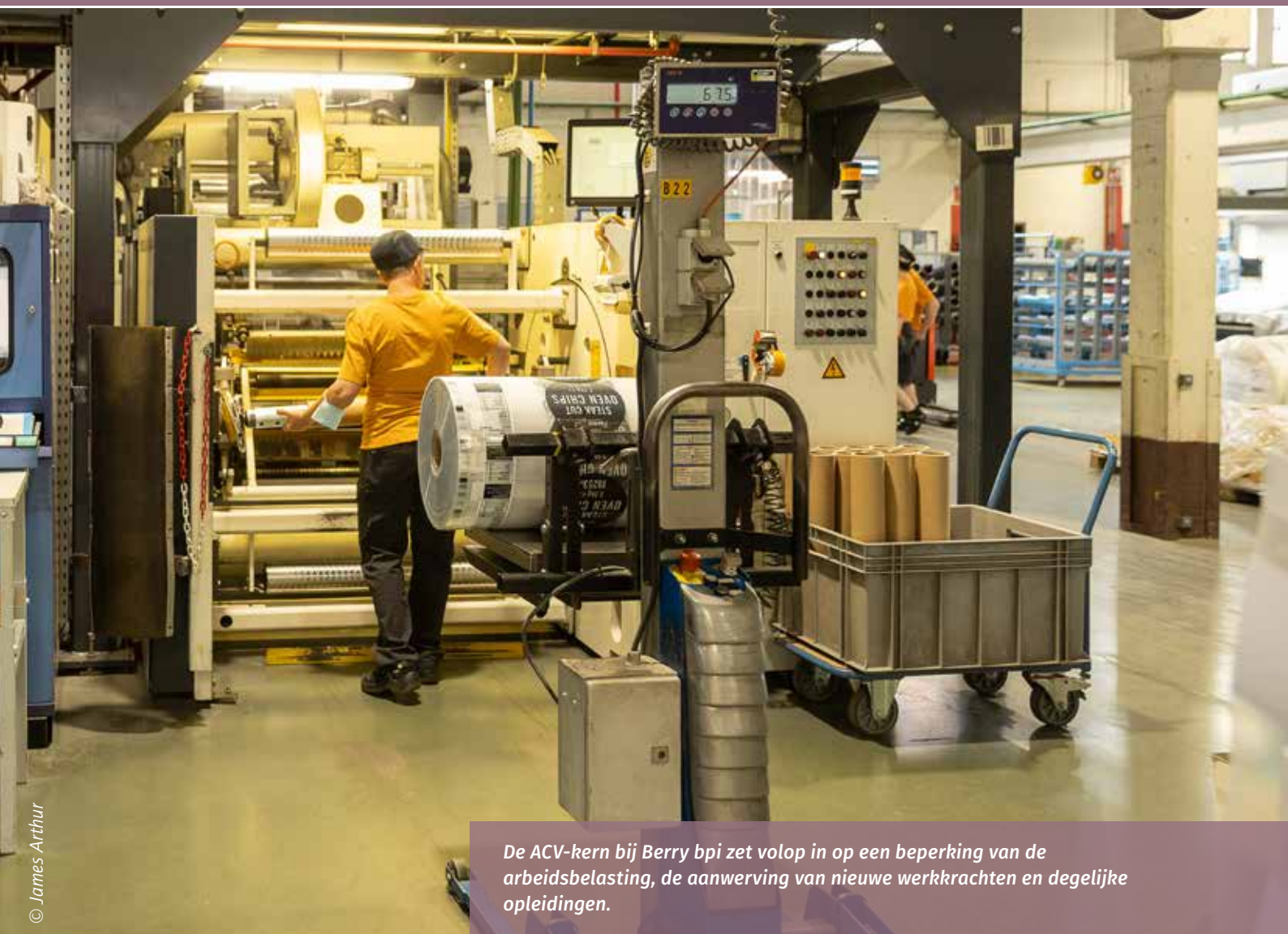
“We hebben niet alleen een goede spreiding over de verschillende afdelingen, maar ook de dag-, nacht- en weekendshifts zijn vertegenwoordigd in onze kern. Dat is een grote troef, daardoor pikken we heel snel signalen op van onze diverse groep werknemers. In onze zoektocht naar kandidaten bij de sociale verkiezingen zijn we heel bewust tewerk gegaan.

“Doordat we militanten hebben op alle afdelingen, pikken we snel signalen op.”

We zochten kandidaten op plaatsen waar we voorlopig nog niet vertegenwoordigd waren. Daarnaast is natuurlijk ‘de kwaliteit’ van de kandidaten van belang. Mensen die er de kantjes vanaf lopen en enkel op de lijst willen voor sociale bescherming, daar gaan we niet mee in zee. De uitslag van de sociale verkiezingen was verrassend. Er was een grote instroom van nieuwe mensen. Dat maakte dat de nieuwe

ACV-CSC METEA-secretaris Carl De Clercq met de ACV-militanten Kris Rogiers, Samer El Ouahabi, Mustafa Palit en Koen Van Ingelgem van Berry bpi.





De ACV-kern bij Berry bpi zet volop in op een beperking van de arbeidsbelasting, de aanwerving van nieuwe werkrachten en degelijke opleidingen.

>> kern relatief onervaren aan de overlegtafels kwam te zitten. Ondertussen loopt de samenwerking al veel vlotter en kunnen we onszelf een goed en hecht team noemen (we planden zelfs een teambuilding in!).”

Wat waren de grootste moeilijkheden voor jullie jonge kern?

“Door een samenloop van omstandigheden - veel nieuwe personeelsleden, een nieuwe directie, nieuwe afgevaardigden - was het in het begin wat zoeken wat de communicatie onderling en met de collega's en de werkgever betreft. Onze kern wilde uiteraard zo snel mogelijk verkiezingspunten waarmaken, maar al snel bleek dat de nieuwe directie moeilijk zelf knopen kon doorhakken en van

“Zoals nu kan het niet verder.”

hogerop een mandaat moest krijgen voor bepaalde beslissingen. Dat bemoeilijkte het onderhandelen natuurlijk, want zo werden onderwerpen meer dan eens ‘geparkeerd’. De open overlegcultuur en het wederzijdse vertrouwen die er vroeger waren, kregen daardoor een enorme deuk.”

Wat zijn jullie grootste verwezenlijkingen sinds de sociale verkiezingen?

“We hebben al heel wat vooruitgang geboekt op het vlak van koopkracht (voor iedereen). Zo konden we niet alleen een coronapremie bekomen,

maar ook ecocheques, een ervaringspremie, etc. Daarnaast werd een stappenplan uitgewerkt voor het dichten van de kloof tussen arbeiders en bedienden. Daarvoor zal gewerkt worden aan het pensioenplan voor de arbeiders en de maaltijdcheques voor de bedienden. Afspraak bij de vorige onderhandelingen was dat de maatregelen moeten ingaan op 1 januari 2023, dus er zit wel tijdsdruk op.”

Wat zijn de grootste uitdagingen voor de komende twee jaar?

“Sowieso de hoge werkdruk aanpakken! Enerzijds kampen we met een gebrek aan personeel: er is te weinig reserve, dus als iemand uitvalt of ziek wordt, is er geen back-up. De ploegen die chronisch onderbezet zijn, kam-

pen met veel hogere ziektecijfers. Anderzijds zijn er ook heel wat ervaren werknemers vertrokken. Het gevolg daarvan is dat er meer druk komt op de ervaren collega's die bleven: zij staan in voor de training van nieuwe werknemers én de goede werking van hun eigen productielijn. We zetten dan ook volop in op een beperking van de arbeidsbelasting, de aanwerving van nieuwe werkkrachten en degelijke opleidingen. Positief is dat in onze onderneming werk wordt gemaakt van veiligheid op het werk. Dit houdt echter ook in dat voldoende werkkrachten worden ingezet om de machines draaiende te houden."

"Om de directie bewust te maken van de bezorgheden die leven op de werkvloer, plannen we een enquête."

Hoe zullen jullie dit specifiek aanpakken?

"De frustratie op de werkvloer daarover neemt toe. We kanaliseren die frustratie naar de overlegorganen en we vragen oplossingen. Langs werkgeverszijde blijft men echter beweren dat er niet echt een probleem is, ondanks de grote uitval van werknemers (zelfs degenen die nog niet lang in dienst zijn). Om de directie bewust te maken van de bezorgheden die leven op de werkvloer, plannen we een enquête. Dat zal ons sterken in discussies in het sociaal overleg. Nu wordt het verlot van collega's al te vaak geweigerd, omdat ze de mankracht niet kunnen missen. Maar die redenering kan je natuurlijk ook omdraaien: omdat we zo onmisbaar zijn, zal de werkgever wel moeten luisteren. Zoals nu kan het niet verder."

| Fien Vandamme |

Identikit Berry bpi

Bij Berry bpi in Zele – vroeger een jutebedrijf – worden nu plastic verpakkingen vervaardigd en gedrukt. Bij het productieproces komen enkele impressionante machines kijken. Voor een goede werking van al die werktuigen is heel wat mankracht nodig, die veelal in ploegen wordt ingezet. De afgelopen decennia werd volop ingezet op automatisering. De vroegere directie voerde robotica en manipulatoren in (daar waar het werk fysiek te belastend was). Dit heeft zijn vruchten afgeworpen, want de laatste 20 jaar zijn er beduidend minder rugklachten bij het personeel. Berry bpi maakt deel uit van de internationale beursgenoteerde groep Berry Global.



© James Arthur



Horia Boubker, Martine De Troch en Wendy Fiefvez weten van aanpakken bij LeasePlan.

ACV-kern LeasePlan

Syndicale werking terug op de kaart gezet

Vakbeweging sprak met drie straffe madammen van een sterke, nieuwe militantenkern van ACV Puls bij LeasePlan. Drie verschillende karakters, die mekaar perfect aanvullen en een hecht team vormen. We waren onder de indruk van hun enthousiasme, hun engagement en de wil om samen te knokken voor een betere werkplek. Uitdagingen zijn er genoeg. Er wordt met succes hard gewerkt aan een nieuw gezicht van het ACV bij LeasePlan. De syndicale werking wordt terug op de kaart gezet.

Martine heeft al verschillende syndicale mandaten op haar teller bij LeasePlan, maar stond alleen, en had dringend steun nodig van nieuwe mensen. Die steun kwam van Horia, die elders al de nodige syndicale ervaring kon opdoen en van Wendy, een nieuw-tje met heel veel potentieel. Veerle, die niet aanwezig kon zijn bij het interview, vervolledigt de ploeg.

Hoe verliep de rekrutering van nieuwe kandidaten?

“Horia en Wendy zijn samen begonnen bij LeasePlan en er was direct een klik. En wat bleek, ze waren ook niet op hun mondje gevallen. Ze kwamen al op voor hun rechten en die van hun collega's nog voor ze zich kandidaat hadden gesteld. Wendy in het begin met nog wat twijfels, maar met de steun van Horia groeiden ze samen uit tot een powerkoppel. Was dat even schrik-

ken voor de HR-directie: collega's die zich inzetten voor het personeel zonder syndicaal mandaat. Ze werden dan ook vlug opgemerkt en Martine vroeg hen om zich kandidaat te stellen voor ACV Puls bij de door corona uitgestelde sociale verkiezingen van 2020.”

Een zo goed als volledig nieuwe syndicale kern. Hoe pakten jullie dat aan?

“Je moet echt wel op je strepen staan en de directie voor een stuk terug meenemen naar de basis van het sociaal overleg. De wetgeving werd nogal losjes toegepast. Comitévergaderingen waren een aanhangseltje van de ondernemingsraad. We zetten de puntjes op de i en we hebben nu twee aparte volwaardige vergaderingen, voor het Comité PB en voor de onder-

nemingsraad. De nodige syndicale tijd om ons mandaat naar behoren te kunnen uitvoeren, hebben we moeten afdwingen. Met een actieve syndicale werking kan je het sociaal overleg in de onderneming terug op het juiste spoor krijgen. We ontwikkelden een goede band met de directie, en dit met wederzijds respect voor elkaars rol. En dat is nodig, want er zijn genoeg belangrijke punten te bespreken.”

Kan je daar een aantal voorbeelden van geven?

“We berekenden dat er een loonkloof bestaat tussen collega’s met wat ancienniteit en de nieuwe collega’s. Door de huidige situatie op de arbeidsmarkt kunnen nieuwe collega’s betere voorwaarden onderhandelen, een luxe die de anciens niet hebben. En omdat vrouwen meestal langer blijven dan mannen zijn vooral zij de dupe van deze loonkloof. Een extra motivatie dus voor ons om hierrond te werken en in overleg te gaan met de directie. We brachten ook belangrijke verbeteringen aan in het arbeidsreglement en zorgden ervoor dat alle personeelsleden een gedrukt exemplaar ontvangen. Recent hadden we onze EFI-bespreking. De omzet die werd gerealiseerd dankzij de inzet van het personeel tijdens de coronaperiode en de lockdowns werd hierdoor extra onder de aandacht gebracht. Dit argument gebruikten we om de directie te vragen een budget te voorzien om de sociale relaties op het werk te bevorderen. In dit soort discussies komen de verschillende karakters tussen de militanten goed van pas. Iemand gooit een stevige knuppel in het hoenderhok en een andere komt met constructieve voorstellen om het conflict op te lossen. Het is hier echter allesbehalve kommer en kwel. Tijdens corona zorgde LeasePlan ook voor heel veel leuke attenties en acties om de connectie met en tussen de medewerkers te behouden.”

“Je moet echt wel op je strepen staan en de directie voor een stuk terug meenemen naar de basis van het sociaal overleg.”

Doen jullie nog meer dan enkel de strijd aangaan met de directie?

“Ja hoor. Met de Internationale Vrouwendag op 8 maart 2022 deelden we zakjes met chocolade centjes uit. We lanceerden naar aanleiding van de Internationale Dag voor Veiligheid en Welzijn op het werk een actieweek. Zo werd er fruit aangeboden en voorzagden we 4 workshops bureauyoga. We slaagden er ook in om de preventie van verzuim op de agenda te zetten. We gaven in het Comité PB zelf een presentatie over het oppikken van burn-out-signalen. Hierop werd positief gereageerd en we konden dan

samen met de preventieadviseur, de directie en de externe dienst Mensura voorstellen uitwerken, zoals bijvoorbeeld een opleiding voor managers rond signaaldetectie.

Ledenwerving staat ook hoog op onze agenda. Wendy is onze VELO, de VErantwoordelijke LedenOpvolging. Ze heeft toegang tot het ledenbestand van alle ACV-leden bij LeasePlan. Zo kunnen we onze leden rechtstreeks contacteren. We streven ernaar één keer per maand een leuke mail naar de leden te sturen, bijvoorbeeld voor het verwelkomen van nieuwe medewerkers maar ook om onze leden te informeren over ditjes en datjes. We beseffen maar al te goed hoe belangrijk deze contacten zijn, zeker na de coronaperiode waarin we weinig rechtstreeks contact hadden met de collega’s.”

| Kris Van Eyck |

Identikit LeasePlan

LeasePlan is een internationaal bedrijf van Nederlandse oorsprong, gespecialiseerd in wagenparkbeheer voor leaseauto's. In België stelt LeasePlan ongeveer 260 personeelsleden tewerk.





De Ruimtevaart helpt besparen op energie

Het team duurzaam wonen van de Leuvense vereniging De RuimteVaart ondersteunt mensen in armoede in Groot-Leuven en Herent bij woonvragen en woonproblemen. Energiesnoeiers komen aan huis om te helpen besparen op de energiefactuur. Een team vrijwilligers helpt verder bij bredere woon- en zorgvragen. Stienus en Stijn lichten de werking van de energiesnoeiers toe.

© Wouter Elsen





Wat zijn en doen energiesnoeiers?

Stienus: “We gaan thuis bij mensen op bezoek om te helpen besparen op hun energiefactuur. Mensen worden naar ons doorverwezen door het OCMW, Fluvius, ... Ze kunnen ook zelf een energiescan aanvragen. We maken dan een afspraak. Allereerst bekijken we samen de energiefactuur. Krijg je alle voordelen waarop je recht hebt? Heb je de goedkoopste leverancier? Daarna maken we een rondgang door het huis. We geven tips om energie te besparen en plaatsen energiebesparende materialen.”

Om wat voor tips gaat het?

Stienus: “Het gaat om beperkte maatregelen, op maat van huurders. De meeste mensen waar we langs gaan zijn huurders. We brengen bijvoorbeeld radiatorfolie aan achter de radiatoren om onnodig warmteverlies te voorkomen. We voorzien spaar- of led-lampen. We brengen tochtstrips aan voor het opvullen van kieren en spleten bij ramen en deuren. We voorzien spaardouchekoppen om water te besparen. Met zo’n spaardouchekop verbruik je maar 7 liter water per minuut. Bij een gewone douchekop is dat 11 liter. Met zulke kleine ingrepen

kan je toch al flink wat besparen.”

Stijn: “Ons advies en de geplaatste materialen zijn gratis voor mensen die een sociaal tarief hebben of een verhoogde tegemoetkoming, klanten van het OCMW, mensen met een budgetmeter, huurders van een sociale woning, ... Als grote aanpassingen nodig zijn, dan wijzen we eigenaars/verhuurders op energiepremies en we verwijzen door naar andere organisaties, zoals het Leuvense Minder=Meer dat helpt om energiezuinig renoveren haalbaar te maken voor mensen met kleine budgetten.”

Is er meer vraag naar jullie dienstverlening door de stijgende energieprijzen?

Stijn: “Ja, maar ook al voor deze energiecrisis hadden we geen tekort aan vragen. De laatste maanden zien we dat steeds meer mensen het moeilijk hebben om hun energiefactuur te betalen. OCMW's verwijzen nu meer mensen door naar ons om samen te bekijken hoe zij bewuster met hun energieverbruik kunnen omgaan. We raden bijvoorbeeld aan om een half uur voor je gaat slapen de verwarming al uit te zetten. De restwarmte in de leidingen zal je huis nog een half uur

verder verwarmen. We plaatsen energiemeters om mensen bewust te maken hoeveel bepaalde toestellen, zoals bijvoorbeeld een droogkast verbruiken.”

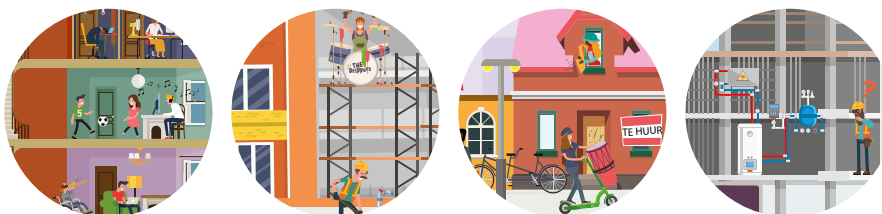
Jullie zijn in het najaar van 2021 van start gegaan met een vrijwilligerswerking rond duurzaam wonen. Wat is het opzet?

Stijn: “De vrijwilligers gaan aan de slag met problemen rond wonen in de brede zin van het woord. Dat kan gaan over premies waar ze recht op hebben, maar niet krijgen of om samen stappen te zetten naar de huisbaas als woonproblemen niet opgelost raken, ... Maar ze kunnen ook helpen bij ruimere zorgvragen, vragen over de UiTPAS, de sociale kruidenier, ... De vrijwilligers zijn brugfiguren naar andere organisaties, instanties, ... Ze gaan mee op huisbezoek met de energiesnoeiers. Zo is de drempel laag voor mensen om vragen te stellen. We zijn nog op zoek naar nieuwe vrijwilligers. Wie zich geroepen voelt, altijd welkom!”

| Patrick Van Looveren
& Bram Van Vaerenbergh |

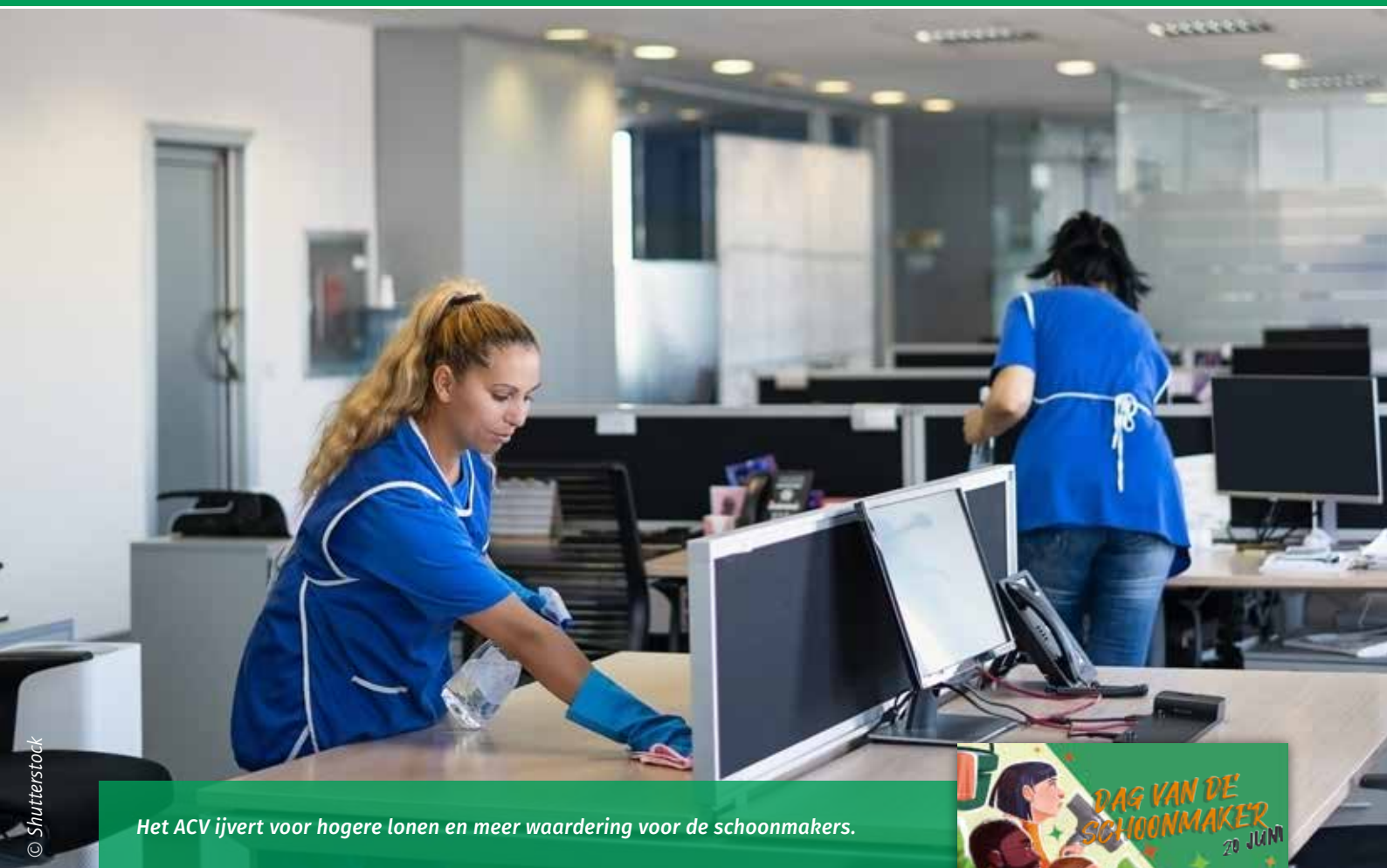


© Wouter Elsen



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 De RuimteVaart sluit aan bij het spoor ‘Klimaatbewust wonen en werken’. Ontdek meer op <http://www.hetacv.be/vrc-congres-optocht-2030> en schrijf je in voor de webinars.



Het ACV ijvert voor hogere lonen en meer waardering voor de schoonmakers.



Dag van de Schoonmaker

20 juni is niet alleen de dag van de grote vakbondsmanifestatie tegen de Loonnormwet, maar ook de Dag van de Schoonmaker. De twee zijn aan elkaar gelinkt, aangezien schoonmakers lage lonen hebben en ze de gevolgen van de stijging van de kosten in levensonderhoud heel sterk ondervinden. Het ACV ijvert dan ook voor hogere lonen en meer waardering voor de schoonmakers.

Het sociaal overleg over hogere lonen in de dienstensector liep op een sissers af. De vakbonden vroegen bovenop extra loon voor de schoonmakers (volgens de Loonnormwet kan dit niet meer zijn dan een schamele 0,4% extra) een verhoging van de vergoeding voor de vervoerskosten die de schoonmakers moeten maken om van de ene naar de andere klant te rijden. Door de gestegen brandstofprijzen dekt de vergoeding de kosten niet langer. De werkgevers weigeren hier echter op in te gaan en deden als tegenvoorstel dat die hogere vervoerskosten zouden betaald worden vanuit de maximale 0,4% marge voor loonsverhogingen. Dit schoot in het verkeerde keelgat bij de schoonmakers en hun vakbonden, die de onderhandelingsstafel verlieten. Tijdens de Brusselse manifestatie

tegen de Loonnormwet zullen de schoonmakers prominent aanwezig zijn om hun grieven kenbaar te maken.

Hang affiche op, voorzie attentie, deel info op sociale media

Om het schoonmaakpersoneel in bedrijven te bedanken werd een affiche voorzien. Hang die op je syndicaal prikbord of waar het nog mag in je onderneming. Voorzie ook een attentie om de schoonmakers in je onderneming of bij je thuis te bedanken. We zetten de Dag van de Schoonmakers ook online in de verf. De Facebookpagina 'Dag van de Schoonmaker' werd opnieuw geactiveerd en wordt regelmatig bijgewerkt met getuigenissen, filmpjes, infographics, ...

<https://www.facebook.com/ACVdagvandeschoonmaker>

Laat je stem horen op manifestatie van 20 juni!

De Loonnormwet moet op de schop

Wil jij ook een eerlijk loon? Kom dan naar de nationale manifestatie op 20 juni in Brussel! En roep je collega's, vrienden en familie op mee actie te voeren. De Loonnormwet moet op de schop. Die wet van de regering-Michel uit 2017 laat door kunstgrepen nauwelijks marge voor opslag. De wet legt een veel te strak kader op aan onderhandelaars in sectoren en bedrijven en verhindert daardoor een eerlijke stijging van de lonen. ACV, ABVV en ACLVB vechten de Loonnormwet aan. Met een petitieactie dwongen de vakbonden een debat over de Loonnormwet af in het parlement. Dat staat gepland op 29 juni. Met een grote manifestatie in Brussel op 20 juni zetten we extra druk voor eerlijke lonen en meer koopkracht!

Eerder kon je in Vakbeweging al het artikel lezen 'Hoe de Loonnormwet de boel belazert'¹. Omdat het artikel heel goed aangeeft wat op het spel staat en waarom we actie voeren, geven we in een notendop nog eens de essentie mee.

Productieve Belg niet naar waarde geschat

De Loonnormwet houdt geen rekening met de hogere productiviteit in ons land, in vergelijking met de buurlanden. Een faire verloning zou ook gelijke trend moeten houden met de productiviteitsgroei. Sinds 1996 lopen de Belgische lonen echter 12% achter op de productiviteitsgroei.

Miljarden loonsubsidies niet in rekening gebracht

De Loonnormwet houdt ook geen rekening met loonsubsidies die bedrijven van de overheid krijgen (8,4 miljard euro in 2019) of met de tax shift van de vorige regering. Door die tax shift daalde het officiële tarief van de werkgeversbijdrage aan de sociale zekerheid van 33% naar 25%, wat de bedrijven jaarlijks 2,8 miljard euro oplevert. Volgens de regering-Michel ging dat zorgen voor "jobs, jobs, jobs". Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat dit geld echter niet naar extra

jobs gaat, maar naar extra opbrengst voor de aandeelhouders.

Opleiding en innovatie

De Loonnormwet legt de focus helemaal op loonmatiging. Het is duidelijk dat ons land die strijd echter nooit kan winnen van de lageloonlanden.

Concurrentievermogen of een sterke economie gaat over veel meer. We moeten het hebben van het hoge scholingsniveau van werknemers en van innovatieve producten. In de Loonnormwet zit een aanzet om werk te maken van meer opleiding, maar door het ontbreken van sancties blijft dit dode letter. Ook over investeringen in onderzoek en ontwikkeling komt de Loonnormwet niet verder dan wat vrijblijvende bepalingen.

Een veel te strak maatpak

De Loonnormwet werd vanaf 2017 ook op andere punten strenger gemaakt: zo is de onderhandelingsmarge voortaan een maximum waar niet van kan worden afgeweken, op straffe van

>>

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



1. 'Hoe de Loonnormwet de boel belazert', in Vakbeweging nr. 958 van 25 januari 2022 en de Loonkrant



>> hogere boetes voor de bedrijven die dat wel zouden doen.

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

“Het klopt dat corona veel bedrijven heeft getroffen, maar dat geldt niet voor alle bedrijven.”

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

Andere inkomens buiten schot

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

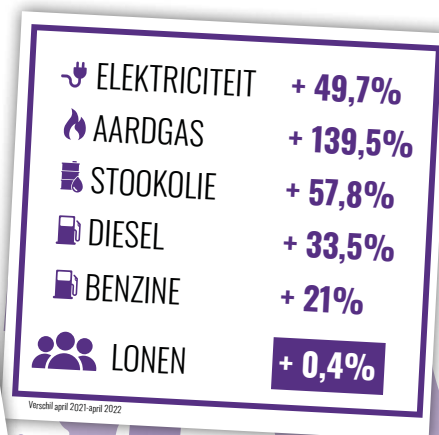
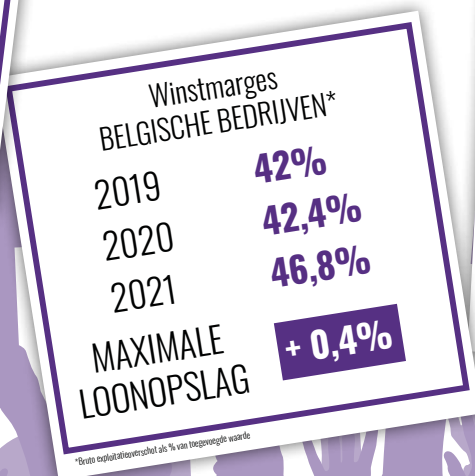
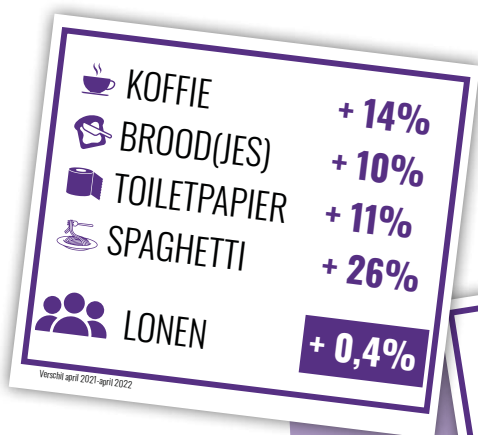
De politieke keuze is duidelijk: alleen de kleine man en vrouw moeten op de tanden bijten. Wie veel geld heeft,

daar wordt niets aan gevraagd. Dat vinden we onrechtvaardig en daarom voeren we actie.

| David Vanbellinghen
& Patrick Van Looveren |

Hoorzitting in parlement door petitie

De drie vakbonden organiseerden via officiële weg een petitie waarin ze opriepen dat de Loonnormwet wordt aangepast. Vanaf 25.000 handtekeningen is het Belgisch parlement verplicht om het debat over de Loonnormwet aan te gaan. De petitie was een succes. 87.390 mensen tekenden de petitie. Er komt een hoorzitting in de Kamer op 29 juni.



Laat je stem horen op manifestatie

Werken en toch amper rondkomen

Volgens officiële statistieken uit 2020 leeft 5% van de Belgen die werken in armoede: hun loon volstaat niet om rond te komen. Een kwart van alle Belgen (werkend en niet-werkend) is financieel niet in staat om een onverwachte uitgave te doen. 20% van de Belgen kan zich geen week vakantie veroorloven. En het gaat van kwaad naar erger door de stijgende prijzen. Veel mensen kunnen de eindjes amper of niet meer aan elkaar knopen. Iedereen verdient een volwaardig inkomen. Ook daarvoor komen we op 20 juni op straat.

Stakersvergoeding

Wil je deelnemen aan de manifestatie terwijl je eigenlijk die dag moet werken en geen andere mogelijkheid hebt om vrijgesteld te worden? En lijdt je daardoor loonverlies? Dan heb je – als je aan de voorwaarden voldoet – recht op een stakersvergoeding.

Wanneer heb je recht op een stakersvergoeding van het ACV?

Om een stakersvergoeding te krijgen, moet je lid zijn van het ACV:

- Voor een volledige vergoeding moet je minstens 6 maanden lid zijn.
- Vanaf 3 maanden krijg je 50% van de vergoeding.
- Vanaf 1 maand krijg je 25% van de vergoeding.

Hoeveel bedraagt de vergoeding?

Per dag wordt een stakersvergoeding van 30 euro betaald. Als je dus mee opstapt op 20 juni kan je een stakersvergoeding voor één dag aanvragen. Wat vervoer naar de manifestatie betreft, kan je een beroep doen op het collectief vervoer dat georganiseerd wordt (zie kaderstuk 'Collectief vervoer'). Elke deelnemer krijgt ook een lunchpakket, dan wel lunchvergoeding. De lunchvergoeding bedraagt maximaal 10 euro.

Hoe vragen werknemers stakersvergoeding aan?

- In ondernemingen met ACV-vakbondsafgevaardigden regelen zij de stakersvergoeding voor de werknemers die meegaan naar de manifestatie.
- In ondernemingen zonder ACV-vakbondsafgevaardigden nemen werknemers best contact op met hun provinciaal ACV-verbond, die dit verder regelt. Vaak wordt gebruik gemaakt van een attest. Vul dit attest nauwkeurig in om je vergoeding te krijgen. Zo zal je rekeningnummer en je ACV-lidnummer gevraagd worden. Je lidnummer kan je terugvinden via www.mijnacv.be onder 'persoonlijke gegevens' (even inloggen met eID of itsme).

Collectief vervoer

Op 20 juni wordt vanuit elke provincie collectief vervoer geregeld naar Brussel (trein en/of touringbus). Op www.hetacv.be/loonnormwet vind je de uurregelingen per opstapplaats en de inschrijfformulieren.



PRIJZEN

+8,31%



INDEXERING
LONEN

+ 7,54%

van 20 juni!

Digitaal en creatief actievoeren

Een krachtig signaal verstuur je best met zoveel mogelijk mensen. Daarom moeten we op 20 juni met zoveel mogelijk zijn. Volk op de been krijgen gebeurt vooral in de bedrijven. Daarnaast is het ook belangrijk digitaal zoveel mogelijk van ons te laten horen. Hieronder vind je een overzicht van hoe we dat proberen doen. En ook jij kan je steentje bijdragen.

Website

Wil je online meer info over de manifestatie van 20 juni? Dan is er 1 adres: www.hetacv.be/loonnormwet. Je vindt praktische info over de manifestatie (vervoersregelingen per provincie) en achtergrondinfo over het hoe en waarom van de loonnormwet.

Je kan er ook pamfletten en affiches downloaden. Er is een algemene affiche en daarnaast zijn er diverse thematische affiches met cijfermateriaal

die onze gedaalde koopkracht belichten. Probeer zo in je bedrijf een verhaal te vertellen en mensen te overtuigen mee op straat te komen.

Sociale media

Hoe meer er op sociale media wordt gepraat over de manif, hoe beter. Zet je een bericht op Facebook, Instagram of Twitter? Gebruik dan de hashtag #manif20juni. Zo worden alle berichten gebundeld en kan je via de hashtag ook ander berichten en foto's terugvinden.

Samen met de andere vakbonden maakten we 1 gezamenlijk Facebook-event. Zet jezelf zeker op aanwezig, zo tonen we aan iedereen dat we met veel zullen zijn. Nodig zeker ook collega's en vrienden uit. Om andere mensen te overtuigen mee te doen, kan de kracht van het getal zeker in ons voordeel spelen. (<https://www.facebook.com/events/690905425516798>).

Ook op 20 juni zelf kan je online iets betekenen. Blijf de hashtag #manif20juni gebruiken. Heb je een Instagram-account? Volg dan @acv.vakbond en tag ons als je zelf een verhaal/story maakt. Zo kunnen wij die beelden verder delen op onze account en hebben we een gevarieerde berichtenstroom.

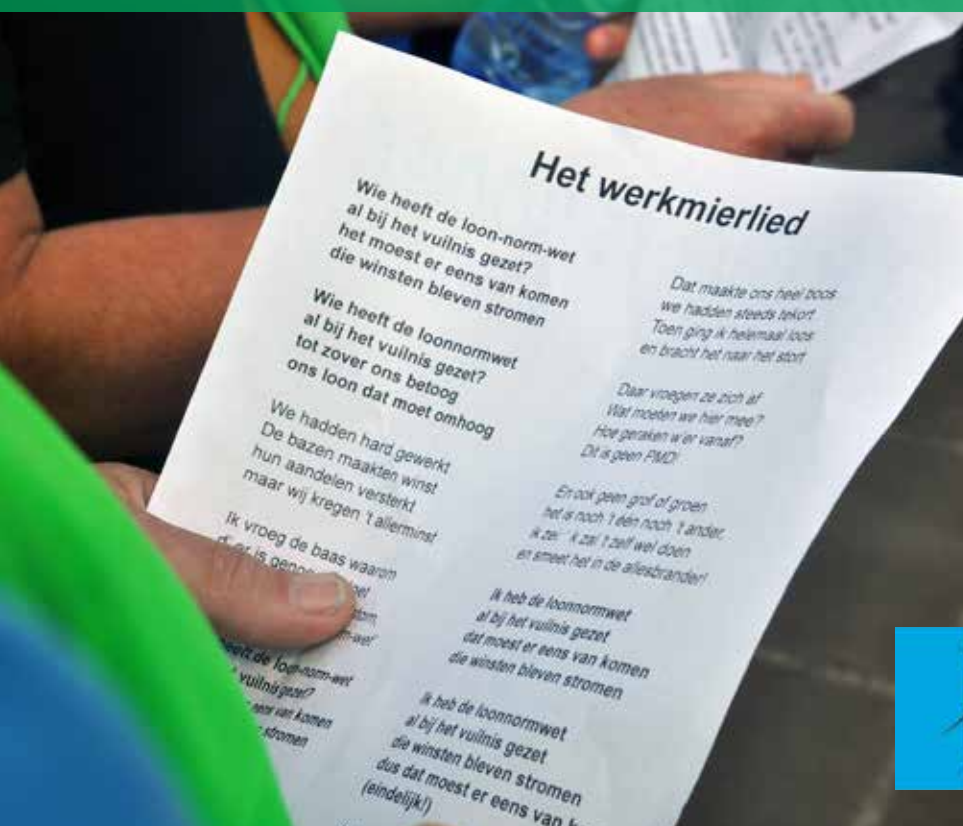
Ben je op zoek naar foto's van de manifestatie? Volg ons op Facebook en Instagram en wie weet kom je een foto van jezelf en/of je collega's tegen.

Werkmierlied voor hoger loon

De Oost-Vlaamse vakbonden maakten een protestsong, 'het Werkmierlied'. "Wie heeft de Loonnormwet al bij het vuilnis gezet? Het moest er eens van komen, die winsten bleven stromen ..." Je vindt het Werkmierlied op online muziekplatformen zoals Spotify, iMusic, Deezer, YouTube Music – Artiest: Werkmier / Titel: Werkmierlied – of via www.hetacv.be/loonnormwet.

Waarschuwing: het is een echte oormworm, je krijgt het nummer niet meer uit je hoofd.

De Oost-Vlaamse vakbonden maakten een protestsong, 'het Werkmierlied', een echte meezinger.



Met je eigen plakkaat op straat!

Met veel volk naar Brussel, dat is lang geleden. Zin om creatief en origineel uit de hoek te komen? Maak dan je eigen (protest)bord!

Maar hoe doe je dat? Denk eerst en vooral na over een goeie slogan. Waarom kom jij op straat? Wat stoort jou? Wat vind jij het grootste onrecht? Hoe persoonlijker, hoe beter. Je slogan hoeft niet per se grappig te zijn (al mag dat natuurlijk altijd). Je kan ook variëren met kleuren, lettertypes, grootte van je plakkaat, maar doe vooral je goesting.

Je maakt je bord het best op karton (voor de stevigheid) en je zorgt dat het makkelijk te dragen is (met of zonder stok).

Zelfgemaakte bordjes zorgen voor authenticiteit, kleurrijke foto's en geven een persoonlijke toets aan de betoging. Ter inspiratie geven we je een moodboard mee met enkele leuke voorbeelden, maar laat je vooral volledig gaan!

| Jef Kerremans |

Een stuk karton en een paar kleurstiften of wat verf. Meer heb je niet nodig. Je bent een magneet voor fotografen met je zelfgemaakte bordje.



Voor **meer loon,**
want **alles is te duur!**



Tijd voor actie!
Manifesteer mee
op maandag 20 juni!

Scan de QR-code
voor meer info!



Station Brussel-Noord / 11u

