

VAK BEW EGING

MILITANTENMAGAZINE VAN HET ACV / 14 SEPTEMBER 2022 / 970

VAKBEWEGING VERSCHIJNT TWEEAAL PER MAAND | UITGEGEVEN DOOR HET ACV, HAACHTSESTEENWEG 579, 1030 BRUSSEL | AFGIFTEKANTOOR GENT X | P. 912060 |



WEEK VAN DE MOBILITEIT

Volle gas naar duurzame mobiliteit

ENERGIECRISIS

Er moet snel
meer gebeuren

PENSIOEN

Weinig positiefs aan
pensioenhervorming

INTERIM

Dagcontracten
aan banden gelegd





Johan Bovoy (49)

is in zijn onderneming Altrad Services Benelux een groot pleitbezorger voor de fiets en duurzaam vervoer. Zoveel als mogelijk fietst hij naar het werk op zijn leasefiets. “Fietsen naar het werk heeft niks dan voordelen.”

> Lees blz. 26-27



**REDACTIE
VAKBEWEGING**
Postbus 10
1031 Brussel
Tel. 02 244 34 81

vakbeweging@acv-csc.be
www.hetacv.be
Eindredactie:
Patrick Van Looveren en
Bram Van Vaerenbergh
Foto cover: Maarten De Bouw
Vormgeving:
Gevaert Graphics
Druk: Drukkerij 't Hooft
Verantw. uitgever:
Dominique Leyon

HET PUNT



In een nieuw jasje

Zoals je merkt zit Vakbeweging in een nieuwe vormgeving en een ietwat ander formaat. We hopen dat de nieuwe aanpak je bevalt. Het eerste nummer van ACV-Vakbeweging – de ACV hebben we al een tijdje laten vallen uit de hoofding omdat iedereen het toch heeft over dé Vakbeweging – verscheen in januari 1972. 50 jaar geleden, een jubileum dus. Toenmalig ACV-voorzitter Jef Houthuys schreef in zijn voorwoord “ACV-Vakbeweging moet een blad van en voor de militanten worden.” Dat is 50 jaar later nog steeds de ambitie.

Het tijdschrift werd – en wordt nog steeds – verspreid naar alle ACV-militanten, uit alle sectoren en uit alle regio's. Het ACV onderscheidt zich daarmee van de andere vakbonden, die nooit één centraal militantenblad hebben gehad. “Moge ACV-Vakbeweging voor u een trouwe gids en een bruikbare hulp worden voor uw onmisbare diensten als militant in zowel de afdeling als in de onderneming.”, schreef Houthuys nog in zijn voorwoord. 50 jaar later is dat nog steeds het motto, ook al is de interprofessionele werking geëvolueerd en geen afdelingswerking ‘onder elke kerktoeren’ meer zoals toen nog wel het geval was.

Aktie met een k

Als je het eerste nummer uit 1972 doorneemt, stel je vast dat de tijden veranderen. “Een zeer omstreken actiepunt (nvdr. actie schreef je toen nog met een k) dat

met scepticisme werd onthaald was de invoering van een verlof om familiale redenen.” Lees met scepticisme onthaald door de overwegend mannelijke ACV-afgevaardigden waarvan er heel wat vonden dat zorg voor gezinsleden uitsluitend toekwam aan de vrouw. In het jubileumnummer 500 (oktober 1998) waarin de vraag werd gesteld aan een panel van militanten waarover Vakbeweging in 2024 – wanneer nummer 1000 zal uitkomen – zal gaan, antwoordde Riet: “Omdat volgens mij dan veel mensen zullen telethuiswerken, denk ik dat er artikels zullen worden geschreven over hoe kan ik mijn sociale contacten verbeteren, hoe raak ik uit mijn isolement.” Volgens Michel zou Vakbeweging zelfs niet aan nummer 600 geraken. Zo'n vaart is het niet gelopen. Ondertussen zitten we aan nummer 970. Naast papier wordt nu heel sterk ingezet op digitale communicatie

TEKST Patrick Van Looveren
FOTO Shutterstock

In de kijker

‘Ruimte maken voor elkaar’ op Vlaams ACV-congres

16



met een militantenwebsite, nieuwsbrieven en sociale media, een goeie mix.

Digitaal platform in de maak

Vanaf januari 2023 mag je je verwachten aan een gloednieuw, mooi en gebruiksvriendelijk digitaal platform van Vakbeweging. Dat zijn we nu volop aan het uitwerken. Door dat samenspel met digitale media schroeven we de frequentie van het papieren magazine vanaf januari terug en wordt je militantenblad een maandblad.

/ Patrick Van Looveren /

FEEDBACK

Het is nog wat zoeken in de nieuwe vormgeving. Alle bemerkingen over en suggesties voor Vakbeweging en de militantencommunicatie zijn meer dan welkom. Stuur een mailtje naar vakbeweging@acv-csc.be



Deel je ideeën

Vul Samana-enquête over mantelzorg in

6

30

Geertje over misbruik op de Borealis-werf

4
6
7
8

IN DE KIJKER

KORTJES

TOOLS

ACTUEEL

Voorbij de zomer;
federale werven dit najaar
Sociale fraude;
pakjesbedrijven
Energiecrisis;
“Mensen perspectief geven”
Akkoord over minimumpensioen:
geen winnaars
Vlaams werkgelegenheidsakkoord
‘Iedereen nodig, iedereen mee’

20

ZWART OP WET

RSZ-bijdrage op dagcontracten voor interimers
Sectoraal akkoord voor 700.000 interimers
Opzegbrief
(nog) niet op dinsdag in de bus

24

OVERLEG ONDERNEMING

Wat bespreken in OR en Comité PB oktober?

25

U VRAAGT, WIJ DRAAIEN

Kan ik vormingsverlof opnemen om een vorming te volgen?

26

DUURZAME MOBILITEIT

Johan Bovoy over duurzame mobiliteit bij Altrad Services Benelux

28

DE STELLING

Vervang bedrijfswagens door een mobiliteitsbudget

30

INTERVIEW

Geertje Troch over misbruik op Borealis-werf

32

RUGGESPRAAK

Tom Verhofstede

MECHELEN 12.09.22

“Op het einde van mijn uitkering is er altijd nog een stukje maand over”,

schampert Sofie* (52),
alleenstaande met
een chronische ziekte.

Als geen ander weet de Mechelse hoe zwaar de impact van de stijgende levensduurte is. Ze ging 20 jaar geleden na een hersenbloeding van een succesvolle baan als directieassistente naar het statuut van meer dan 66 procent invaliditeit. “Mijn leven werd van de ene dag op de andere helemaal overhoop gehaald. Niet alleen fysiek en emotioneel, maar ook financieel. Nu zijn er nog die extra hoge energiekosten bijgekomen en de duurdere voedselprijzen. Ik ben al acht maanden niet naar de kapper gegaan, zodat ik me toch een deftige jas kan kopen. Voor vakantie is al helemaal geen geld. Eigenlijk zit ik de afgelopen twintig jaar al in een lockdown. Met mijn invaliditeitsuitkering kan ik me geen kwaliteitsvolle flat huren.”

Met hun sociale uitkering redden mensen als Sofie het niet. Die uitkeringen moeten minstens welvaartvast zijn. Volgens de wet moest er op 15 september een advies zijn van de sociale partners over de verdeling van de welvaartsenveloppe voor 2023-2024. Dat is er niet. De werkgevers koppelen dit aan het loonoverleg, waardoor mensen met een sociale uitkering gegijzeld worden. Op 21 september voeren de vakbonden hiervoor actie in Brussel.

Sofie is een schuilnaam. Ze loopt liever niet te koop met haar persoonlijke situatie, vandaar ook deze passe-partout-foto. Met dank aan Samana voor de getuigenis.

MANTELZORG

Deel je ideeën met ons!

Samana – een vereniging van en voor mensen met een chronische ziekte of zorgnood, hun mantelzorgers en vrijwilligers – organiseert een bevraging bij (werkende) mantelzorgers. Wat zijn de knelpunten waar ze tegenaan lopen, maken ze gebruik van verlofstelsels, wat zijn de effecten van de combinatie werk/zorg op hun werksituatie en hun gezin, ... We roepen graag op om mee te doen aan deze bevraging.

Mantelzorgers hebben het vaak niet makkelijk om zorg, werk en een gezin te combineren. Ze lopen aan tegen heel wat hindernissen (zowel thuis als op het werk). Samana wil bij mantelzorgers aftoetsen wat hen helpt, welke tips of goede ideeën ze hebben om werk en zorg beter te kunnen combineren. En dan – samen met het ACV – bekijken of hier beleidsmatig op kan worden ingespeeld.

Breed draagvlak

Momenteel hebben al 300 mantelzorgers de enquête ingevuld. Samana wil dat dit er meer zijn, om zo een breed draagvlak te hebben. Ben je zelf mantelzorger en combineer je die mantelzorg met je werk, vul de enquête dan in. Of ken je mensen die mantelzorg doen, roep hen dan op de enquête in te vullen. In november organiseert Samana dan in elke provincie een 'Overlegtafel mantelzorg en werk' over het thema.

☒ **Vul de enquête in via het mantelzorgpanel van Samana (<http://www.samana.be/belangenbehartiging/mantelzorgpanel/>).**



Er moet een Vlaamse Renovatiemaatschappij komen met een budget van minstens 10 miljard euro.

Ann Vermorgen,
Vlaams ACV

In haar slotspeech op het congres van het Vlaams ACV pleitte nationaal ACV-secretaris Ann Vermorgen voor de oprichting van een Vlaamse Renovatiemaatschappij, die collectieve projecten opzet om de energieomslag te realiseren. Het Vlaams ACV wil tegelijk extra sociale bescherming op zeer korte termijn, zoals een tijdelijke energieomslag bij het groeipakket en bij de huurpremie.



Gouden jubileum Vakbeweging

Dit jaar bestaat Vakbeweging 50 jaar. Het eerste nummer van het ACV-militantenmagazine rolde van de persen in januari 1972. Vakbeweging was een samensmelting van ACV-Tijdschrift (met interprofessioneel nieuws) en Donaf-berichten (gericht op de ondernemingswerking). Opvallend aan die eerste nummers van 50 jaar geleden is de rode steunkleur op de cover en binnenin. Ondertussen zijn we aan nummer 970... op naar de 1000!

28,2

Volgens de Global Dividend Index van de vermogensbeheergroep Janus Henderson keerden de 1200 grootste bedrijven in het tweede kwartaal van 2022 **28,2% meer dividenden** uit dan in 2021, ver dus boven de inflatie en de stijging van de lonen van werknemers.

Solidair met Filipijnse werknemers

Feest mee

Vakbondswerk in de Filipijnen wordt gecriminaliseerd. Een solidariteitsgroep van ACV-militanten – Sama Sama – organiseert op zaterdagavond 15 oktober in Kessel-Lo (Leuven) zijn 25ste solidariteitsfeest, met een samen eten-moment van Filipijnse lekkernijen, gevolgd door getuigenissen over de sociaaleconomische en politieke situatie na de verkiezingen in mei 2022.

Inschrijven en info: <https://filipijnen2014.wordpress.com/>



Opleiding voor werknemers

Ben je een werknemer in de privésector en wil je graag een opleiding volgen? Dan kan je misschien gebruikmaken van Vlaams opleidingsverlof, opleidingskrediet en opleidingscheques. Je leest er alles over in de ACV-brochure 'Opleiding voor werknemers'. Wil je hulp bij de zoektocht naar een gepaste opleiding? Doe dan een beroep op de ACV-bijblijfconsulenten. Zij gaan samen met jou op zoek naar een opleiding die bij jou past.



De brochure kan je raadplegen via www.hetacv.be/opleiding.



De contactgegevens van de ACV-bijblijfconsulenten vind je via www.acv-bijblijven.be.

Visie ook online!

Visie, je vertrouwde magazine van het ACV, beweging.net en CM vind je sinds kort ook online. Je hoeft dus niet meer te wachten tot Visie in de brievenbus valt om interessante Visie-artikels te lezen. Bovendien verschijnen op de website en socialemediakanalen heel wat artikels die je niet in de papieren editie leest.

Check de Visie-website visie.net
Volg Visie op sociale media: facebook.com/Visiekrant
en instagram.com/visie_mag/
Teken in op de digitale nieuwsbrief via visie.net/nieuwsbrief



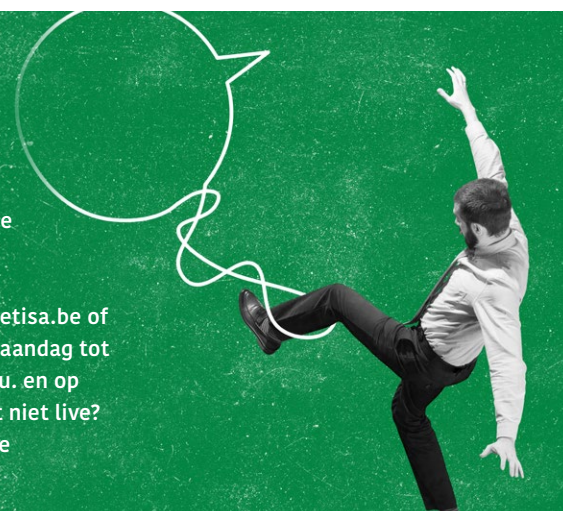
Vraag over studentenwerk? Neem contact op!

Het was druk de voorbije maanden op de infolijn studentenarbeid (ISA) van Jong ACV. Ook in september zijn nog veel jongeren aan de slag als jobstudent.

Heb je zelf een jobstudent in huis of zijn er jobstudenten in je onderneming aan de slag en heb je vragen, aarzel dan niet om

de infolijn studentenarbeid te contacteren.

Chat met ISA op www.chatmetisa.be of bel naar 02 244 35 00 (van maandag tot en met donderdag van 13-17 u. en op vrijdag van 9-12 u). Is de chat niet live? Mail dan naar isa@acv-csc.be



VOORBIJ DE ZOMER

FEDERALE WERVEN DIT NAJAAR

De federale regering heeft zich ingespannen om nog voor het zomerverlof een aantal dossiers rond te krijgen. Al was het maar om de kritiek te pareren dat die regering verlamd zou zijn door interne verdeeldheid. Dat is maar zeer gedeeltelijk gelukt. Zodat het nieuwe werkjaar start met een hele reeks openliggende werven. Bovenop de werven die bij de sociale partners openliggen. En de werven die niet eens werden aangevat.

TEKST Chris Serroyen | FOTO Mulyadi

Na zero loon ook zero index? We kijken terug op een geslaagde hoorzitting met de drie vakbonden in het Parlement waarin we de tijd en – verrassenderwijs – ook de aandacht kregen om onze problemen met die vermaledijde Loonnormwet uit te leggen (zie vorige Vakbeweging). Met vervolgens de vraag wat het Parlement er nu verder mee aanvangt. Geen nieuws van die kant. En zeker niet vanuit de regering, waar het dossier muurvast blijft zitten.

Wel is er nieuws van de werkgevers. Voor hen is een zeronorm voor loonsverhogingen boven index al lang niet meer genoeg. Hoe meer inflatie, hoe meer de druk wordt opgevoerd voor ingrepen in de indexering, op alle mogelijke manieren: indexsprong, uitsstel, centen in plaats van procenten, indexering enkel netto, indexering enkel beneden een bepaalde loongrens,... De creativiteit om in de zakken van de werknemers te zitten blijkt oneindig.

Welvaartsvastheid zit vast

Als je dit in bus krijgt zou het overleg over de tweejaarlijkse welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen moeten zijn afgerond. Omdat de wet van de sociale partners een advies vraagt tegen 15 september van elk even jaar. Maar de werkgevers weigeren vooralsnog halsstarrig elk overleg. Ze blijven dit koppelen aan het debat over de loonvorming in 2023-2024. En dus vinden we dat de regering de hand nu maar aan de ploeg moet slaan (zie blz. 4-5).

Mini-pensioenhervorming

Daar komt nu ook het debat over de pensioenhervorming bij. Net voor het zomerreces raakte de regering het op hoofdlijnen eens

over twee deeldossiers: de herinvoering van de pensioenbonus en de toegangsvoorwaarden voor het minimumpensioen. Al de rest werd voor overleg doorgeschoven naar de sociale partners (zie blz. 14-15).

Arbeidsdeal in de steigers

De regering had het wetsontwerp met de arbeidsdeal graag nog vóór de zomer door het Parlement gejaagd. Wat niet is gelukt. Bij de parlementaire bespreking is wel gebleken dat de meerderheidspartijen geen amendementen meer toelaten. Zodat mag verwacht worden dat de tekst plenair pink op de naad zal gestemd worden in de Kamer.

—//—
De creativiteit om
in de zakken van de
werknemers te zitten
blijkt oneindig.

Ook moeten er nog een reeks teksten komen voor onderdelen van het dossier return to work van langdurig zieken. Gekoppeld aan de afschaffing van het attest van de dokter voor drie dagen ziekte per jaar. Twee belendende dossiers kregen inmiddels wel al hun beslag. Vanaf 1 september krijgen langdurig werklozen (+ 1 jaar) die starten in een knelpuntberoep en/of in een ander gewest gaan werken tijdelijk (voor drie maanden) een kwart van hun uitkering doorbetaald bovenop het loon in die nieu-

we job. Politiek is dat gekoppeld aan de verplichting voor de tijdelijk werklozen (enkel bij overmacht of om economische redenen) zich voortaan binnen de 3 maanden in te schrijven als werkzoekende. Voor wie op 1 september tijdelijk werkloos werd of was zou dit dus vanaf 1 december moeten. Maar dat besluit is nog niet rond.

Hens aan dek in de zorg

Over knelpunten gesproken, in de zorgsectoren zijn die er sowieso. Dat was in de coronacrisis zo, wat toen werd beantwoord door allerlei tijdelijke noodmaatregelen. Maar dat probleem is niet weg. Onverwacht sluisde minister van Sociale Zaken Frank Vandenbroucke daarom nog een reeks nieuwe noodmaatregelen door de regering, net vóór het zomerreces. Deze zouden lopen tot eind dit jaar. Daarin herken je een deel van de eerdere coronamaatregelen: inschakeling van studenten, SWT'ers, tijdelijk werklozen, personen in tijdscrediet of loopbaanonderbreking en vrijwilligers.

Maar met ook een belangrijke nieuwigheid: gepensioneerden die zich opnieuw inzetten in de zorgsector zouden volledig worden vrijgesteld van persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid. Dat loon zou ook voor vervroegd gepensioneerden volledig cumuleerbaar zijn met het pensioen.

En nog: dat loon gaat afzonderlijk worden belast aan 33%, tenzij het gewone tarief interessanter is. Het wetsontwerp moet nog diverse adviesprocedures doorlopen, maar bedoeling is alleszins dat de wet terugwerkt naar 1 juli 2022. Vermoedelijk gaan ook andere sectoren smeken om zo'n palet van maatregelen te krijgen.

**'DE KOOPIKRACHT VERZWAKT DOOR DE
EXPLODERENDE ENERGIEPRIJZEN.
OOK VOEDING IS OP EEN JAAR TIJD
10% DUURDER GEWORDEN.**

► Koopkracht verzwakt

Ook al wisten we de indexering tot nog toe te beveiligen, almaar meer gezinnen komen in de problemen. In het bijzonder door de stijging van de energieprijzen. Al is voeding op een jaar tijd ook 10% duurder geworden. De energiecrisis dreigt van lange duur te worden. Er volgen 5 à 10 moeilijke winters volgens premier De Croo. Waarna hij op 31 augustus een Overlegcomité samenriep om te bekijken wat op korte termijn extra kon gebeuren. Meer over de energiecrisis op blz. 12-13.

Fietsplan blijft hangen

Binnen het energiepakkett lag ook de vraag voor wat de regering ging doen met de 80 miljoen euro die ze in het voorjaar had opzijgezet om de overstap naar de fiets te bevorderen. Net voor het zomerreces ging minister van Mobiliteit Gilkinet met een reeks voorstellen naar de regering. Waarna het tijdschrift Fiscooloog uitbazuinde dat was beslist om de vergoeding van de werkgever voor het woon-werkverkeer per fiets te veralgemenen en het grensbedrag voor de fiscale vrijstelling fiks op te trekken van 0,25 euro per kilometer naar 0,32 in 2023 en 0,34 vanaf 2024. Met inbegrip van fiscale tussenkomsten in de extra-kost voor de werkgevers. Dat bleek voorbarig. De beslissing zal pas in oktober worden genomen, nadat eerst hierover de sociale partners zijn geconsulteerd.

Europese sociale rechten verdaagd

Ook niet tijdig rond geraakt: de omzetting van twee belangrijke sociale richtlijnen van Europa: voorspelbare arbeidsvoorwaarden en evenwicht werk-privéleven. Begin augustus hadden de twee omzettingswetten er moeten liggen. Maar ze geraakten niet tijdig door het Parlement. Elk nadeel heb zijn voordeel, wist Cruyff. Het geeft ons iets meer tijd om een deel ervan te vervangen door een cao in de NAR.

Oranje blauwdruk

Wel tijdig op de afspraak was minister van Financiën Van Peteghem. Die had aangekondigd nog vóór het zomerreces met een blauwdruk voor een brede fiscale hervorming te komen. Een voorproefje kregen we begin juli toen professor Delanote werd toegelaten zijn eerste ideeën in het publieke debat te gooien. Maar al snel raakte dit ondergesneeuwd met de 18 bladzijden eigen voorstellen in de vorm van een blauwdruk die de minister op 19 juli lanceerde. Met als baseline een lagere en meer progressieve belasting op arbeid, met oog voor het milderen van de inkomensvalen. En te financieren door onder meer een belasting op alternatieve loonvoordelen, een minimumbelasting voor multinationals, een gelijke behandeling van vermogensinkomsten aan 25% en een meerwaardebelasting aan 15%. In dat rapport zit veel zoets, maar ook wel wat zuur, zoals de afschaffing van het huwelijksquotiënt of het extra douceurtje voor de kmo's. Al bij al bleef het, anders dan bij de nota-Delanote, eerder windstil rond die blauwdruk. Met nu de vraag wat verder gebeurt met dit al bij al interessante werkstuk.

Begroting voor twee jaar?

Onderdelen daarvan zouden wel eens aan bod kunnen gaan komen bij de opmaak van de begroting voor 2023. Die moet in oktober al zijn beslag krijgen, gekoppeld aan de State of the Union van de premier. Centrale vaststellingen in het rapport van het Moni-



toringcomité zijn alvast dat we bij ongewijzigd beleid tegen 2027 afstevenen op 5,1% begrotingstekort (waarvan 4,5% federaal), en 115,9% overheidsschuld. Voorlopig is er weinig directe druk van Europa om te saneren. De zogenaamde flexibiliteit die coronagewijs werd toegelaten zal sowieso ook nog voor 2023 blijven gelden. Maar wat in 2024? En dat in een jaar van verkiezingen, wat saneringsoefeningen nog moeilijker maakt. Het bracht De Croo ertoe aan te kondigen dat hij in oktober een serieuze begrotingsoefening wenst voor 2023 en 2024 samen. Terwijl intussen vooral vragen voor extra uitgaven of belastingverminderingen op tafel komen, bovenop de verlening van de tussenkomsten in de energieprijzen. En dan niet enkel voor de gezinnen, maar ook voor de bedrijven, die zich nu optrekken aan de Europese toelating voor extra bedrijfssteun en de wijze waarop andere Europese landen die toelating al aan het benutten zijn. Kortom, het wordt een spannende herfst. II

Meer weten? www.hetacv.be

5,1%

Bij ongewijzigd beleid stevenen we tegen 2027 af op een begrotingstekort van 5,1% (waarvan 4,5% federaal) en 115,9% overheidsschuld.

FRAUDE BIJ PAKJESBEDRIJVEN

ACV dringt aan op doortastende postwet

Het proces tegen PostNL en GLS, de pakjesbedrijven die beschuldigd worden van structurele sociale fraude, wordt uitgesteld tot april 2023. De koerierbedrijven liggen al een hele tijd onder vuur vanwege diverse wanpraktijken, zoals sociale dumping en kinderarbeid.

TEKST An-Sofie Bessemans | FOTO Siwakorn

Het ACV staat achter het uitstel dat de onderzoeksrechter heeft gevraagd om alles uit te spitten. Niettemin wil de vakbond dat er snel een einde komt aan de sociale dumping. Want iedere dag dat onderaannemers met wurgcontracten moeten werken en fundamentele arbeidsrechten geschonden worden, is er een te veel.

Race naar de bodem

In het magazine Visie deed Foad, die een eenmanszaak had waarbij hij pakjes bezorgde voor PostNL, een boekje open: "Ik heb de toestroom van het aantal pakjes uit zijn voegen zien barsten. Op vraag van PostNL breidde ik uit met personeel." Maar zo kreeg het pakjesbedrijf Foad in de tang. "Elke onderaannemer krijgt een andere prijs. Om de zes maanden voer je een tariefgesprek, waarbij de prijs per pakje steeds naar beneden gaat. Voor een pakje dat

thuis wordt geleverd, schommelt de prijs rond 1 euro. Voor levering op een afhaalpunt krijg je nog 16 eurocent. Op een normale dag kun je zo'n 150 pakjes bezorgen." Foad zat gevangen in een race naar de bodem en kon zijn mensen niet correct betalen. Je moet steeds meer pakjes bezorgen tegen een steeds lagere vergoeding. Er is geen andere uitweg dan een faillissement."

Verantwoordelijkheid niet langer afschuiven

"Het is cruciaal dat in de lange en de ondoorzichtige keten van onderaanneming de verantwoordelijkheid niet langer afgeschoven kan worden. De wantoestanden moeten bij de wortel worden aangepakt", zegt Piet Van den Bergh, arbeidsrechtsspecialist bij het ACV. Het is voor hem zonneklaar dat daarom de wetgeving moet worden aangepast. Het ACV

herhaalt zijn oproep om snel werk te maken van een doortastende postwet, om het verbod op terbeschikkingstelling aan te scherpen en om de inspectiediensten veel meer middelen en slagkracht te geven zodat er meer controle is op het terrein. II



**"De wantoestanden
moeten bij de wortel
worden aangepakt"**

PIET VAN DEN BERGH,
ARBEIDSRECHTSPECIALIST ACV



De energieprijzen blijven stijgen en bezorgen enorm veel gezinnen financiële kopzorgen. De politiek nam dan wel (bijkomende) maatregelen, maar die lijken voorsnog onvoldoende. “Het is een eerste stap, maar als ik de premier hoor zeggen dat we nog vijf of zelfs tien moeilijke jaren tegemoet gaan, dan moet je nu zorgen voor betaalbare facturen én de mensen een breder en langer perspectief bieden”, aldus Mathieu Verjans, nationaal secretaris van het ACV.

TEKST Bram Van Vaerenbergh | FOTO Dynamicfoto

“POLITIEKE MAATREGELEN ROND ENERGIECRISIS ZIJN MAAR EERSTE STAP:

Er moet snel meer gebeuren”

Het overlegcomité van alle regeringen over de energiecrisis ligt nu al even achter ons. De maatregelen die verlengd werden – zoals de btw- en accijnsverlaging en het sociaal tarief aanhouden tot de winter – lijken slechts een druppel op een hete plaat. “Het zijn maatregelen die een stukje perspectief en hoop bieden, maar het blijft maar een eerste stapje”, stelt Mathieu Verjans, nationaal secretaris van het ACV. “Maar als ik de premier hoor zeggen dat we nog vijf of zelfs tien moeilijke jaren tegemoet gaan, dan moet je de mensen een breder en langer per-

spectief geven. Er zijn enorm veel gezinnen die vandaag al met financiële zorgen zitten en we zien ook een steeds grotere groep mensen die daar dreigen in te geraken. We zullen daarom samen met de politiek moeten zorgen voor oplossingen, en ook structureel perspectief bieden.”

Sociaal tarief

De toegankelijkheid van het sociaal tarief blijft daarbij een pijnpunt. Wie recht heeft op dat tarief, moet daarvoor zélf een aanvraag indienen. Maar recent bleek nog dat heel wat mensen daar niet

van op de hoogte zijn. Vanuit politieke hoek is er wel beloofd om te onderzoeken hoe dat geautomatiseerd kan worden. “Wij zijn daar al maanden vragen de partij voor. Niet enkel voor dit sociaal tarief, maar ook voor andere zaken moet er een automatisering komen. Wie in moeilijkheden zit, zou niet zelf op zoek moeten gaan naar wat die recht op heeft. De overheid zou dit automatisch moeten toekennen”, aldus Verjans.

Voor de blokkering van de energieprijzen wordt gekeken naar de EU, al staat daar ook niet iedereen te springen om de vrije markt te beperken. “Er wordt gezegd dat de vrije markt zich wel zou reguleren, maar we zien nu dat die spiraal steeds maar verder naar boven doordraait en dat

sommige energiebedrijven – maar ook andere bedrijven – torenhoge winsten maken terwijl de mensen met onbetaalbare facturen achterblijven”, aldus Verjans, die oproept op vanuit nationaal niveau meer druk op Europa te zetten om een snellere doorbraak te forceren. “Het prijsmechanisme voor energieprijzen moet heel snel aangepast worden aan deze crisissituatie.”

De aangekondigde overwinstbelasting is volgens de nationaal secretaris een stap in de goede richting. “Het ACV pleit al langer voor eerlijke fiscaliteit, waarbij bedrijven en mensen eerlijke bijdragen leveren op de winst die ze maken. Uit de cijfers van de Nationale Bank zien we dat er heel wat bedrijven zijn die enorme winsten hebben geboekt en daarvoor ook hun bedrijfsleiders en aandeelhouders hebben vergoed. Maar langs de andere kant zie je dat werknemers ten onder gaan aan die energieprijzen. Dat kan niet. Dat gaat voor sociale onrust zorgen.”



Met de verontrustende vooruitzichten over de marktprijzen, moet er een snelle samenwerking met extra inspanningen tussen de verschillende overheden komen.

MATHIEU VERJANS

Tegelijk moet volgens Verjans op lange termijn gewerkt worden. “We moeten onze energieafhankelijkheid van onbetrouwbare regimes afbouwen, dat is de enige fundamentele oplossing. Dat kan door zelf minder energie te verbruiken én door tegelijk zelf meer energie op te wekken. Regionale renovatiepremies, steun voor zonnepanelen, leningen volstaan daarvoor echter absoluut niet meer. Wie kan nog een bijkomende lening afbetalen met de huidige enorme facturen? De overheidsinspanningen in deze moeten drastisch herzien en opgeschroefd worden.”

Woelig najaar

Met de verontrustende vooruitzichten over de marktprijzen de komende tijd, moet er daarom een snelle samenwerking met extra inspanningen tussen de verschillende overheden komen. Zo stelt het ACV onder meer dat de loonnormwet uit 2017 aangepast moet worden. Die wet verhindert iedere marge voor loonoverleg, en daardoor kan het inkomensverlies door het verschil tussen de (sterk door de energiecrisis beïnvloede) inflatie en de gezondheidsindex niet opgevangen worden en dalen de reële lonen. “De politiek moet ervoor zorgen

dat – daar waar het mogelijk is – verantwoord onderhandelingen gevoerd kunnen worden om een deel van de hoge bedrijfswinsten aan de werknemers toe te kennen”, vervolgt Verjans. “We hebben reeds aangegeven dat als er geen wijziging komt aan de loonnormwet, wij het interprofessioneel overleg over lonen niet kunnen aangaan. Gelukkig is het sociaal overleg ruimer dan lonen alleen en zullen wij als overlegvakbond altijd blijven open staan om met de werkgevers te discussiëren over lonen en arbeidsvoorwaarden. Maar als dat niet lukt, gaan we een woelig najaar tegemoet”, besluit Verjans.

Er zijn enorm veel gezinnen die vandaag met financiële zorgen zitten.

MATHIEU VERJANS

AKKOORD OVER MINIMUMPENSIOEN

Geen winnaars!

Het akkoord over de pensioenhervorming dat de regering op 19 juli bereikte, heeft deze zomer weinig reacties uitgelokt. Volgens het ACV beantwoordt het echter niet aan de verwachtingen van werknemers, en zeker niet van vrouwelijke werknemers. Een analyse door Anne Léonard, die als nationaal secretaris van het ACV het pensioendossier opvolgt.

TEKST Donatienne Coppieters | ILLUSTRATIE MariC



De belangrijkste maatregel is dat je 20 jaar effectief moet gewerkt hebben om nog in aanmerking te komen voor het minimumpensioen? Is deze maatregel positief?

“Als de regering zegt: ‘We hebben daadwerkelijk gepresteerd werk willen valoriseren’, dan is dat een leugen. Wat zij in de eerste plaats wilde doen was minder gewicht geven aan gelijkgestelde periodes, met name periodes van werkloosheid. De voorwaarde van 20 jaar daadwerkelijke arbeid houdt in dat iemand die halftijds werkt 40 jaar arbeid moet bewijzen om toegang te krijgen tot het minimumpensioen. In deze 20 jaar daadwerkelijke arbeid worden periodes van ziekte gedurende ten hoogste 5 jaar en periodes van arbeidsongeschiktheid en bevallingsrust gelijkgesteld. Maar loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof of arbeidstijdverkorting worden niet langer meegerekend. Het uitgangspunt van de regering was dat sommige periodes het verdienen om gelijkgesteld te worden, maar andere – zoals periodes van werkloosheid – niet.

Door een voorwaarde van daadwerkelijke loopbaan in te voeren, zullen heel wat mensen (overwegend vrouwen) geen recht meer hebben op het minimumpensioen, terwijl de maatregel om het minimumpensioen te verhogen juist bedoeld was om de onzekerheid van gepensioneerden tegen te gaan.

Het is ook niet zo dat als je beantwoordt aan de voorwaarde van 20 jaar daadwerkelijke arbeid, dat je pensioenbedrag dan omhoog gaat en dat de situatie van toekomstige gepensioneerden verbetert. Het minimumpensioen wordt nog steeds berekend op basis van een loopbaan van 45 jaar.

—//—
“Door de scherpere loopbaanvoorwaarde zullen heel wat mensen (overwegend vrouwen) geen recht meer hebben op het minimumpensioen.”

ANNE LÉONARD

Om de pil te vergulden is de regering overeengekomen dat werkperiodes van 4/5 gelijkgesteld worden met voltijds werk. Deze maatregel heeft echter alleen betrekking op periodes vóór 2001 en gedurende maximaal vijf jaar.

De pensioenhervorming is dus geen verbetering, het is een aanval op gelijkgestelde periodes en er zullen verliezers zijn!”

Wat denkt het ACV over de herinvoering van de pensioenbonus?

“De pensioenbonus is door de vorige regering afgeschaft. Het ACV heeft daar nooit om gevraagd. De pensioenbonus opnieuw invoeren is op zich niet slecht. Uit alle studies blijkt echter dat deze maatregel er werknemers niet toe aanzet hun loopbaan te verlengen, wat de regering ermee voor ogen heeft.”

Zitten er positieve elementen in het akkoord?

“Nee, integendeel. We hebben de regering gevraagd veel aandacht te besteden aan de gendergevolgen van de invoering van een effectieve loopbaaneis voor het recht op het minimumpensioen. Zij nam dit besluit zonder de gevolgen ervan te kennen. We hebben de administraties verzocht de gevolgen van het besluit van 19 juli voor vrouwen en toekomstige gepensioneerden in kaart te brengen.

In het akkoord wordt evenmin ingegaan op de preciaire situatie van vele jobs. Er was ook sprake van een vervroegd pensioen na 42 dienstjaren. De regering heeft hierover echter geen besluiten genomen. Ze schuift die hete aardappel door naar de sociale partners. Bovendien zit in dit akkoord geen toekomstgerichte visie op ons pensioenstelsel. Er is bijvoorbeeld geen perspectief voor jongeren die de studentenovereenkomsten aaneenrijgen. Die geven hen geen pensioenrechten.”

Er is niks nieuws wat betreft het einde van loopbanen. Blijft het ACV daarrond eisen stellen?

“Het ACV blijft erbij dat de eindeloopbaan-discussie niet alleen mag gaan over het einde van de loopbaan en het moment waarop je de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, maar dat een loopbaanbeleid nodig is.

We blijven ons 55-60-65-plan (1) naar voor schuiven en pleiten voor een automatische koppeling aan de welvaart van de pensioenen en een herwaardering van de pensioenen door een voor werknemers gunstige herziening van de plafonds en de berekeningsmethoden.”

Wat zijn de volgende stappen in de pensioenhervorming?

“De sociale partners zijn door de regering gevraagd om drie kwesties te bespreken: de sociale en financiële houdbaarheid van het stelsel, de veralgemening van de aanvullende pensioenen en de integratie van de gezinsdimensie in de pensioenen. Een gemengd pensioencomité, bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers en de vakbonden, werd opgericht om deze besprekingen te voeren. Tegen eind december worden de eerste resultaten daarvan verwacht.”

VÓÓR DE HERVORMING	NA DE HERVORMING
Jan heeft loopbaan van 45 jaar. Zijn loopbaan omvat periodes van werk en gelijkgestelde periodes (werkloosheid, ziekte, ...)	
Hij heeft recht op minimumpensioen van 1.532,82 euro bruto (bedrag alleenstaande volledige loopbaan).	Hij heeft enkel recht op minimumpensioen als hij 20 jaar daadwerkelijke arbeid kan bewijzen.
Martine heeft loopbaan van 30 jaar (met periodes van werk en gelijkgestelde periodes)	
Ze heeft recht op een minimumpensioen van 1.021,88 euro/bruto (= 2/3 van een volledige loopbaan).	Ze heeft enkel recht op minimumpensioen als ze 20 jaar daadwerkelijke arbeid kan bewijzen.
Isabelle heeft 30 jaar halftijds gewerkt en heeft 15 jaar gelijkgestelde periodes (werkloosheid en SWT)	
30 jaar halftijds = 15 jaar voltijds + 15 jaar gelijkgesteld. Ze heeft recht op een minimumpensioen.	Ze heeft geen recht op een minimumpensioen. Als Isabelle 4/5 werkt, moet ze 24 jaar daadwerkelijke arbeid bewijzen.



“Er is geen perspectief voor jongeren die de studentenovereenkomsten aaneenrijgen. Die geven hen geen pensioenrechten.”

ANNE LÉONARD

PENSIOENAKKOORD 19 JULI IN EEN NOTENDOP

Scherpere voorwaarden voor toegang tot minimumpensioen: naast een loopbaan van 30

jaar is voortaan een daadwerkelijke loopbaan van 20 jaar vereist, met de mogelijkheid om 5 jaar ziekte, zwangerschapsverlof en arbeidsongeschiktheid mee te tellen. Voor de 54-plussers is in een overgangsregeling voorzien. Vooral vrouwen zijn slachtoffer van de strengere voorwaarden. De in het regeerakkoord opgenomen doelstelling om het minimumpensioen te verhogen tot 1.500 euro (dat na indexering en toewijzing van de welvaartsenveloppe op 1 januari 2024 1.630 euro zal bedragen), is dus vertekend.

Herinvoering pensioenbonus voor wie langer wil doorwerken: aanvullend bedrag per dag voor de gewerkte dagen, a rato van ongeveer 2 à 3 euro per dag, d.w.z. 30 à 40 euro netto per maand.

(1) Minder werken (landingsbanen) vanaf 55, mogelijkheid om vervroegd uit te treden vanaf 60, wettelijk pensioen vanaf 65

1

SPOOR 4

① HOE HOUDEN WE
MENSEN DUURZAAM
AAN DE SLAG?

B) HOE STIMULÉREN WE
EN VERSTERKEN WE
DE MOGELIJKHEDEN VAN
MENSEN OM EEN
OPLEIDING TE VOLGEN EN
OOK BIJ TE BLIJVEN/
TE HERKUALLEN/
DOOR TE STROMEN?

werksessie spoor 4
DUURZAME ARBEID GEZOCHT



3

GENT 07.09.2022

500 ACV-militanten gingen samen op zoek naar oplossingen voor de wooncrisis op het Vlaams ACV-congres in het ICC in Gent

TEKST Patrick Van Looveren | FOTO James Arthur



Lees de intentieverklaring en actualiteits-
resoluties en bekijk de aftermovies en
een fotoverslag op de congressewebsite
www.optocht2030.be



40 VOORSTELLEN VOOR DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

'Iedereen nodig, iedereen mee'

De heropleving van de economie na corona laat zich voelen in de versnelde krapte op de arbeidsmarkt. Dat geeft kansen voor mensen die geen job hebben. Maar tegelijk kunnen te veel oningevulde vacatures leiden tot nog meer werkdruk voor wie aan het werk is, met meer uitval en vervolgens nog meer werkdruk. Om hierop in te spelen sloot het Vlaams ACV een werkgelegenheidsakkoord met ACLVB, Voka, Unizo, Boerenbond, Verso en de Vlaamse regering. Het akkoord rust op vier pijlers: mensen beter begeleiden naar werk, een doorgedreven opleidingsbeleid, versterkt inzetten op werkbaar werk en de kansen benutten van interregionale mobiliteit en economische migratie. We vroegen aan Ann Vermorgen, nationaal secretaris van het ACV, wat zij belangrijk vindt in dit akkoord.

TEKST Maarten Gerard | ILLUSTRATIE MariC

Ann Vermorgen: "Het is belangrijk dat mensen aan het werk gaan en dat ook kunnen blijven. Anders zal de krapte op de arbeidsmarkt zware gevolgen hebben, dat zien we bijvoorbeeld al heel sterk in de zorg en het onderwijs. Bovendien zorgt personeelsgebrek voor steeds meer werkdruk voor wie aan de slag is. Er zit heel veel in het akkoord, maar de belangrijkste maatregel vind ik de begeleiding die wordt voorzien voor nieuwe werknemers die voordien minstens 2 jaar niet gewerkt hebben. Die mensen kampen immers met heel veel vragen en twijfels waar werkgevers niet altijd raad mee weten. Zo kan wie na ziekte of langdurige werkloosheid terug aan de slag gaat rekenen op ondersteuning op de werkvloer. Het kan bijvoorbeeld ook gaan om taalondersteuning of ondersteuning bij het maken van werkafspraken. Positief is ook dat werd afgesproken dat de VDAB opnieuw meer zal

inzetten op face-to-face-contacts voor wie dat nodig heeft. Niet iedereen is even handig met de computer of heeft toegang tot internet. Dat mag geen drempel zijn voor begeleiding naar werk."



"Het akkoord zit vol met 'groene draden'."

ANN VERMORGEN

Wat is voor werknemers belangrijk in het luik rond opleiding?

Ann Vermorgen: "In het luik rond opleiding verlengt het akkoord het gedeelde recht voor het Vlaams opleidingsverlof, waardoor meer werknemers opleiding kunnen volgen.



werkbaarheid te verbeteren, worden verlengd. Er zal ook werk worden gemaakt van betaalbare, behoeftedekkende en flexibele kinderopvang. Er komt ook meer aandacht voor de drempels die oudere werknemers ervaren en een begeleiding die rekening houdt met hun loopbaan en tewerkstellingskansen."

Wat met de laatste pijler, interregionale mobiliteit en economische migratie?

Ann Vermorgen: "Interregionale mobiliteit en economische migratie zijn een belangrijk thema dat voordien minder aandacht kreeg, maar waar nu een aantal ijkpunten voor zijn uitgezet. Het akkoord zet in op een welkomstbeleid met onder andere aandacht voor sociale rechten zodat nieuwkomers weten waar ze aan toe zijn. We voorzien in het akkoord meer capaciteit voor taallessen Nederlands. Het akkoord stipuleert ook dat illegale tewerkstelling strikter moet worden opgevolgd om uitbuiting te voorkomen."

4

Krachtlijnen
Vlaams
Werkgelegenheids
akkoord

1
Bouw een
resultaatgericht
activeringsbeleid uit

2
Ga voor een
doorgedreven
opleidingsbeleid

3
Zet versterkt in
op werkbaar werk

4
Benut de kansen
van interregionale
mobiliteit en
economische
migratie

Heeft het Vlaams ACV zijn strijdpunten binnengehaald met dit akkoord?

Ann Vermorgen: "Uiteraard hadden we hier en daar graag een stap verder gegaan, maar globaal mogen we toch zeggen dat het akkoord vol zit met 'groene draden'. Ook voor de moeilijkere punten is de basis gelegd. Om mensen met medische problemen te laten overstappen naar een andere functie wordt bijvoorbeeld een retentiepremie uitgewerkt. Wie door de zwaarte van het werk en/of ziekte, zijn huidige functie

niet kan invullen, kan met die premie aangemoedigd worden om actief te blijven in een andere gepaste functie bij de huidige of nieuwe werkgever. Dat zal niet meteen zo breed worden uitgerold als we zouden willen, maar het principe zit alvast verankerd en kan nu worden getest en daarna breder worden ingevoerd."

Hoe kunnen onze mensen op de vloer met dit akkoord aan de slag?

Ann Vermorgen: "Op basis van de beslissingen die de Vlaamse regering zal nemen in uitvoering van het akkoord, zullen we onze militanten de komende weken systematisch verder informeren hoe ze het recht op begeleiding of de eventuele premies op de werkvloer ingang kunnen laten vinden en hoe ze dit alles best inbrengen in het sociaal overleg en de overlegorganen." II



"Interregionale mobiliteit en economische migratie is een belangrijk thema dat voordien minder aandacht kreeg."

ANN VERMORGEN

MISBRUIK AANGEPAKT

RSZ-bijdrage op dagcontracten voor interimmers

Het ACV bracht samen met de andere sociale partners op 19 juli 2022 in de Nationale Arbeidsraad advies uit over de invoering van een nieuwe RSZ-bijdrage op interim-dagcontracten. De gebruikende onderneming moet deze nieuwe RSZ-bijdrage betalen bij overmatig gebruik van dagcontracten voor hun interimmers. De inwerkingtreding is voorzien voor dagcontracten gepresteerd vanaf 1 januari 2023.

TEKST Piet Van den Bergh | FOTO Siwakorn

Het gebruik van dagcontracten voor interimmers is een oud zeer. Sinds het begin van dit millennium nam het gebruik ervan in sneltempo toe. Tussen 2015 en 2020 waren de helft (!) van alle interimcontracten dagcontracten.

Kentering vanaf 2018

Vakbonden en werkgevers in de Nationale Arbeidsraad lieten dit nochtans niet op hun beloop. In 2013 spraken ze af dat ondernemingen die opeenvolgende dagcontracten gaven aan interimmers dit moesten motiveren. Maar dat zette niet veel zoden aan de dijk. In 2018 werden de regels aangescherpt. De ondernemingsraad, of de vakbondsafvaardiging in ondernemingen zonder ondernemingsraad, moet halfjaarlijks cijfers krijgen over het aantal dagcontracten gepresteerd door interimmers. Dat is nog steeds zo. Vraag naar de cijfers indien je werkgever ze niet spontaan geeft, en

bekijk (kritisch) de motivering die je werkgever geeft waarom hij opeenvolgende dagcontracten geeft. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging roepen we bij vermoeden van misbruik ter verantwoording via de Commissie Goede Diensten op het niveau van het paritair comité. Door dat toezicht via het sociaal overleg nam het gebruik van dagcontracten af, maar onvoldoende. Nog steeds werken heel veel uitzendkrachten stelselmatig met dagcontracten, zonder dat hiervoor goede argumenten zijn. Voornamelijk een harde kern van grootgebruikers blijft de dans ontspringen.

Extra RSZ-bijdrage

Daarom komt er – als stok achter de deur – vanaf 1 januari 2023 een bijzondere (extra) RSZ-bijdrage op het gebruik van dagcontracten, te betalen door de gebruikende onderneming.

Drie belangrijke kanttekeningen

Dit wil niet zeggen dat sowieso tot 39 opeenvolgende dagcontracten gegeven kunnen worden. De regel dat elke opeenvolging van dagcontracten gemotiveerd moet kunnen worden blijft behouden. De sanctie voor een onderneming die een dergelijk gebruik niet kan motiveren, blijft twee weken loon voor de betrokken uitzendkracht.

We zijn ons ervan bewust dat dit kan leiden tot een verschuiving van dagcontracten naar tweedaagse contracten. Daarom namen we in het advies van de Nationale Arbeidsraad op dat, mocht een dergelijke verschuiving zich voordoen, we de tweedaagse contracten mee in deze regeling zullen opnemen. Waarschuw hier je werkgever voor, mocht die de dans willen ontspringen met tweedaagse contracten. Deze bijzondere RSZ-bijdrage zal niet gelden voor gelegenheidswerknemers (horeca, land- en tuinbouw) en de flexi-jobbers. De bijdrage geldt wel voor jobstudenten, die de laatste jaren bijna systematisch dagcontracten kregen, met alle problemen van dien. De kreet van Jong ACV om de jobstudenten niet te vergeten, hebben we kunnen laten weergalmen in ons advies.

Misbruiken aankaarten

We zijn tevreden dat er een bijkomend instrument komt tegen het onnodige gebruik van preciaire dagcontracten. Het is een syndicale overwinning, waarvoor we een pluim op onze hoed mogen steken. We hopen hiermee het gebruik van dagcontracten significant te kunnen afbouwen, en zo interimmers wat meer zekerheid te geven. Het komt erop aan alert te blijven en misbruiken onmiddellijk aan te kaarten. II



Opeenvolgende dagcontracten zijn een pest, je hebt niet de minste zekerheid”

“Als je werkt met dagcontracten en je wordt ziek of je hebt een werkongeval, dan verlengen ze je contract niet.”, zegt R, die als orderpicker in een van de warehouses van Katoen Natie op Linkeroever werkt. Hij wenst anoniem te blijven, omdat hij schrik heeft voor de gevolgen als hij open en bloot over zijn ervaringen praat. “Je krijgt je contract ook pas ’s avonds als je met een dagcontract aan de slag bent. Ik ben een keer een beetje te laat toegekomen, omdat ik examen Nederlands had. Gevolg: ik kreeg geen werk de daaropvolgende dagen. En dat is geen uitzondering. Voor pietluttigheden verlies je een dag of een week werk. Door de opeenvolgende dagcontracten en de onzekerheid die dat meebrengt durf je je mond niet meer opendoen.” II

‘TUSSEN 2015 EN 2020 WAREN DE HELFT VAN ALLE INTERIMCONTRACTEN DAGCONTRACTEN.

BELANGRIJKSTE AFSPRAKEN OP EEN RIJ

Sectoraal akkoord voor 700.000 interimmers

Naast een akkoord in de Nationale Arbeidsraad over de beperking van dagcontracten sloten we net voor de zomer nog een sectoraal akkoord in het paritair comité interim voor de 700.000 interimmers in ons land. Informeer de interimmers die in je onderneming aan de slag zijn.

TEKST Eva Van Laere & Piet Van den Bergh | FOTO Siwakorn

- **Bij ziekte** van de interimmer mag de termijn voor het indienen van een medisch attest niet korter zijn dan 2 dagen. Een aantal interimkantoren hadden die termijn op één dag vastgelegd, waardoor de interimmer binnen de 24 uur naar de dokter moest gaan en een attest hebben doorgestuurd. Dit was een pure pestmaatregel om geen gewaarborgd loon te moeten betalen.

- **Een fietsvergoeding** van 0,25 euro per kilometer voor interimmers die werken in een sector waar geen akkoord is over een fietsvergoeding, voor een afstand tot 25 km per dag. Interimders die werken in een sector of onderneming waar wel een fietsvergoeding bestaat, blijven onder de regeling van de sector of de onderneming.

- Indexering met 8% van de **tussenkost voor woon-werkverkeer** met een eigen wagen of motorfiets voor interimders die niet kunnen terugvallen op een regeling van de sector waarin ze werken. Interimders die werken in een sector of onderneming waar wel een regeling bestaat voor woon-werkverkeer met de eigen wagen of motorfiets vallen onder de regeling van de sector of onderneming.

- Principeakkoord over een **sectorale hospitalisatieverzekering** voor interimders die werken in een onderneming waarin het vast personeel recht heeft op een hospitalisatieverzekering, ten vroegste vanaf 2023.

- **Verhoging van de syndicale premie** van 104 euro naar 112 euro, vanaf de uitbetaling dit jaar.

Het sectoraal akkoord werd door alle partijen aanvaard en ondertekend. Tenzij voor de punten waarbij we een andere datum van inwerkingtreding hebben vermeld, treden deze verbeteringen in werking op 1 september 2022 of 1 oktober 2022. De exacte data van inwerkingtreding voor elke maatregel vind je op www.interimunited.be. II

SPREEK INTERIMMERS AAN

Dit sectoraal akkoord is een goede aanleiding om de interimmers in je onderneming aan te spreken op hun vergoeding bij woon-werkverkeer en hun rechten bij arbeidsongeschiktheid. Wijs hen er ook op dat ze als ACV-lid recht hebben op de syndicale premie, bovenop de eindejaarspremie. Niet-leden kunnen de syndicale premie ook krijgen, maar dan moeten ze zich voor het jaar-einde wel aansluiten bij het ACV.



Interimders die werken in een sector waar geen akkoord is over een fietsvergoeding, krijgen een fietsvergoeding van 0,25 euro per kilometer.



INTERIM UNITED

DÉ VAKBOND VOOR INTERIMMERS!

Interimders hebben vaak het gevoel dat ze aan hun lot worden overgelaten en dat er met hun voeten wordt gespeeld. Interimders zijn vaak onvoldoende geïnformeerd en 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. Met Interim United bouwde het ACV een specifieke werking uit van en voor interimders, die hun belangen behartigt.

Ontdek de nieuwe online tools van Interim United

Met de online tools 'gewaarborgd loon' en 'betaalde feestdagen' kunnen interimders in een paar klikken nagaan of ze al dan niet recht hebben op gewaarborgd loon bij ziekte en op betaalde feestdagen, twee vragen die zeer vaak gesteld worden.

i Je vindt de tools en meer over de werking van Interim United op www.interimunited.be.
Vragen over interim? Neem contact op via interim@acv-csc.be



OPZEGBRIEF

(NOG) NIET OP DINSDAG
IN DE BUS

Volgens persberichten zou een opzegbrief vanaf 1 januari 2023 ten laatste dinsdag in plaats van woensdag aangetekend verstuurd moeten worden. Deze berichtgeving is voorbarig.

Nieuw Burgerlijk Wetboek

Een opfrissing door de wetgever van het Burgerlijk Wetboek ligt aan de oorsprong. Dit wetboek definieert voortaan het begrip werkdag: alle andere dagen dan wettelijke feestdagen, zondagen en zaterdag. Dat staat zo klaar en duidelijk in het Belgisch Staatsblad van 1 juli 2022. De overgangsmatregelen, in datzelfde Belgisch Staatsblad, zijn helaas veel minder duidelijk. Wellicht geldt de nieuwe definitie enkel bij het opzeggen van overeenkomsten gesloten (!) vanaf 1 januari 2023. Wat indien een werknemer al een eerste overeenkomst, bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur had gesloten vóór 1 januari 2023 en nadien een tweede arbeidsovereenkomst sloot vanaf 1 januari 2023? Dan win je best juridisch advies in... om te weten op welke dag die tweede overeenkomst moet worden opgezegd.

Arbeidsrecht

Te gek voor woorden! Wat meteen duidelijk maakt dat niet werd nagedacht over de gevolgen hiervan op het arbeidsrecht, noch op het sociaalezekerheidsrecht. De eerstvolgende weken trachten we hiervoor een oplossing te zoeken in de Nationale Arbeidsraad. Wellicht zullen we deze kwestie terug naar de wetgever verwijzen. Onthoud: op dit ogenblik is het voorbarig om te spreken over de impact hiervan op het arbeidsrecht. We komen hierop terug zodra dit is uitgeklaard. II

I Piet Van den Bergh I

WAT BESPREKEN IN OR EN COMITE PB

OKTOBER

Het jaarlijks actieplan over het welzijn op het werk voor volgend jaar voorbereiden, de vervanging van wettelijke feestdagen vastleggen als het paritair comité dat niet deed, de planningsregels voor het opleidingsverlof vastleggen, ... Enkele agendapunten die je zeker moet voorzien. Je hebt met de werknemersafvaardiging ook het recht om andere punten op de agenda te zetten die tot de bevoegdheden van het Comité PB of de ondernemingsraad behoren. Bereid de vergaderingen goed voor!

TEKST Kris Van Eyck & Geneviève Laforet ILLUSTRATIE Eames Bot

Comité PB

- **Opvolging vorige vergaderingen:** ga op basis van de verslagen van de vorige vergaderingen na of je werkgever binnen de afgesproken deadlines gevolg heeft gegeven aan de afspraken die werden gemaakt. Als dat niet het geval is, dan moet je je werkgever hierop aanspreken.
- **Bespreking maandverslag interne dienst PB:** de preventieadviseur die de leiding heeft over de interne dienst voor preventie en bescherming moet mondeling zijn maandelijks verslag toelichten over de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in de onderneming.
- **Jaarlijks actieplan over het welzijn op het werk 2022:** ga na hoe het loopt met het jaarlijks actieplan voor dit jaar.
- **Jaarlijks actieplan over het welzijn op het werk 2023:** de werkgever moet uiterlijk twee maanden vóór het in voege treedt een ontwerp ter advies voorleggen aan het Comité PB. In de meeste ondernemingen loopt het jaarlijks actieplan vanaf 1 januari. De werkgever moet dus vóór 1 november een ontwerp bezorgen aan de leden van het Comité PB. Vraag ernaar indien je nog niets ontving. Je kan de bespreking al starten, want het advies over het jaarlijks actieplan moet uiterlijk in de vergadering van december worden gegeven.

OR

- **Bespreking periodieke of trimestriële informatie, die omvat:**
 - > **de economisch-financiële informatie.** Deze wordt 15 dagen vóór de vergadering schriftelijk aan de leden van de ondernemingsraad bezorgd. Er wordt zowel informatie gegeven over de voorbije 3 maanden als vooruitzichten voor het komende trimester.



OPLEIDINGSVERLOF

Maak planning in ondernemingsraad

Onder bepaalde voorwaarden kan je van het werk afwezig blijven om een opleiding te volgen. Alle aanvragen voor Vlaams opleidingsverlof (en betaald educatief verlof in de rest van het land) moeten ten laatste op 31 oktober ingediend worden. Het Vlaams opleidingsverlof is een recht voor de werknemer, maar de planning van het verlof moet wel in overleg met de werkgever gebeuren. Dat gebeurt in de ondernemingsraad. De planningsregels gelden voor gelijktijdige afwezigheden.

> **informatie over tewerkstellings- en personeelsbeleid.** De werkgever dient gedetailleerde informatie over de tewerkstelling te verstrekken: evolutie over de voorbije maanden en toekomstverwachtingen (ontslagen, geplande indienstnemen, beroep op tijdelijke werkrachten en uitzendarbeid,...).

> **informatie over tewerkstellingsstimuli.** Tegelijk met de periodieke informatie moet de werkgever de 'statistische fiche' meedelen aan de ondernemingsraad. Deze statistische fiche bevat informatie over het gebruik van een aantal tewerkstellingsstimuli en de financiële weerslag hiervan op de onderneming.

- **Vervanging wettelijke feestdagen in 2023:** een feestdag die samenvalt met een zondag of een andere inactiviteitsdag moet door een gewone activiteitsdag worden vervangen. Wanneer het paritair comité vóór 1 oktober geen overeenkomst heeft bereikt over de vervanging van die feestdag, kan de ondernemingsraad die vervangingsdag vastleggen. De vervanging van wettelijke feestdagen moet in een bijlage bij het arbeidsreglement worden vermeld. II

U VRAAGT,
WIJ DRAAIEN

Kan ik vormingsverlof opnemen om een opleiding te volgen?



Sam Coomans,
ACV-adviseur Opleiding

Als je werkt in een privéonderneming met vestigingseenheid in Vlaanderen, dan heb je onder bepaalde voorwaarden recht op Vlaams opleidingsverlof (VOV). Voor ambtenaren geldt een andere regeling.

Via Vlaams opleidingsverlof kun je met behoud van je loon (begrensd tot een bepaald bedrag) afwezig blijven van je werk. Je kiest zelf welke opleiding je volgt. Het moet wel om een erkende arbeidsmarktgerichte opleiding gaan. Alle opleidingen die in aanmerking komen vind je terug in de Vlaamse Opleidingsdatabank. Die kun je raadplegen via <https://www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank>.

Werk je voltijds? Dan heb je ieder jaar het recht om tussen 1 september en 31 augustus van het daaropvolgende jaar 125 uur opleidingsverlof op te nemen. Als je minstens halftijds werkt, dan heb je verhoudingsgewijze hetzelfde recht als een voltijdse werknemer. Werk je bijvoorbeeld vier vijfde, dan kan je jaarlijks 100 uur opleidingsverlof opnemen. Bezorg je werkgever voor de start van de opleiding het inschrijvingsattest van de school of de vormingsinstelling en maak afspraken over de momenten dat je afwezig kan zijn om de opleiding te volgen. In de ondernemingsraad worden collectieve planningsregels afgesproken om de arbeidsorganisatie niet in het gedrang te brengen.

Bovendien kan – net als vorig schooljaar – de werkgever opleidingen voorstellen aan de werknemer. Een werknemer kan zo zijn recht op VOV verdubbelen tot maximaal 250 VOV-uren, met maximum 125 uur voor opleidingen op eigen initiatief en maximum 125 uur voor opleidingen op voorstel van de werkgever. II

 **Meer weten?** www.hetacv.be/opleiding met link naar de ACV-brochure 'Opleiding voor werknemers'



KERN

Betrek alle militanten

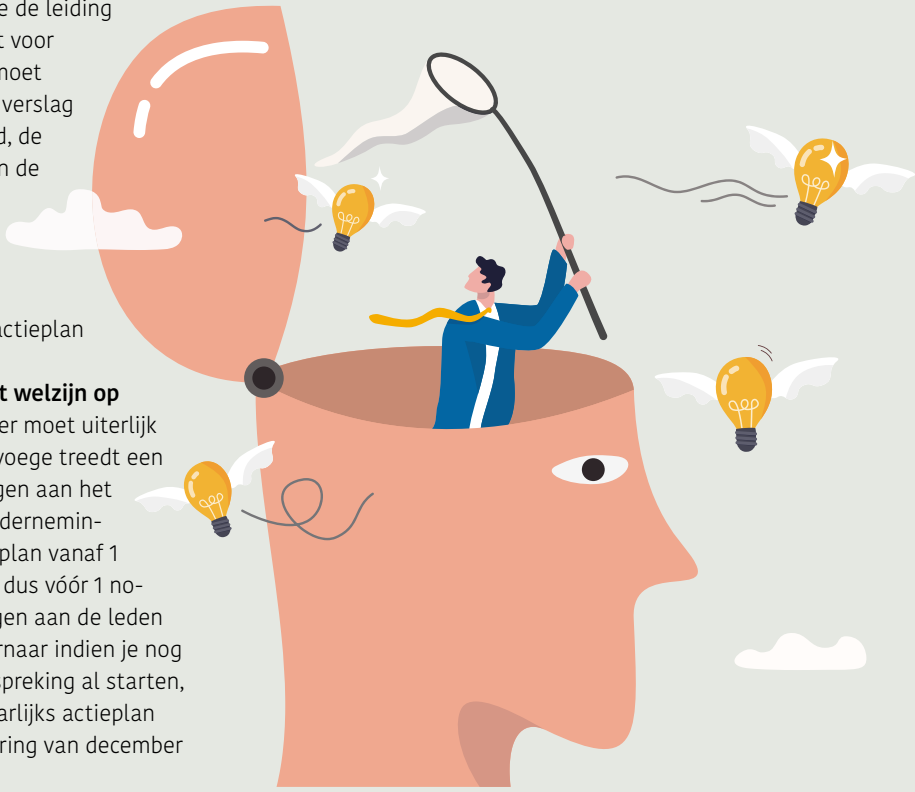
Kom regelmatig samen met je kern om de vergaderingen van de overlegorganen goed voor te bereiden. Betrek er alle militanten bij. Als je in een bedrijf werkt met een verspreide tewerkstelling, denk dan goed na over hoe je best informatie uitwisselt (vergaderingen op vaste tijdstippen, uitwisselingen via Teams, een WhatsApp-groepje, ...)



COMMUNICATIE

Betrek personeel

Je bent verkozen om je collega's te vertegenwoordigen. Betrek hen dan ook permanent bij je syndicaal werk. Informeer naar wat er leeft op de werkvloer, ga na wat hun bekommernissen en verwachtingen zijn en houd hen goed op de hoogte van wat besproken en beslist wordt in de overlegorganen (via direct contact, een syndicaal krantje, een personeelsvergadering, ...). Als je collega's zich betrokken weten, sta je veel sterker naar de werkgever toe en kan je hen veel makkelijker mobiliseren voor een collectieve actie.





Zoek je ondersteuning rond duurzame mobiliteit?
Contacteer je secretaris of laat je bijstaan door milieu.helpdesk@acv-csc.be.

Johan Bovoy over fietsleaseplan en elektrische wagens bij Altrad Services Benelux

“We zetten volop in op duurzame mobiliteit”

Als je deze Vakbeweging in de bus krijgt is de Week van de Mobiliteit – elk jaar van 16 tot 22 september – aan de gang of net achter de rug. Het opzet is mensen op te roepen te autominderen en te kiezen voor duurzaam vervoer. De ongeziene prijzen voor diesel en benzine zijn een reden te meer om dat te doen. ACVBIE-afgevaardigde Johan Bovoy is in zijn onderneming Altrad Services Benelux, een groot pleitbezorger voor de fiets en duurzaam vervoer. Een verhaal uit de praktijk, ter inspiratie...

TEKST Fien Vandamme / FOTO Maarten De Bouw

Hoe zijn de leasefietsen op je werk er gekomen?

“Een zestal jaar geleden stelde ik in de ondernemingsraad voor om leasefietsen te voorzien voor de werknemers. Oorspronkelijk werd er erg aarzelend op gereageerd. Na 3 jaar aandringen ging de werkgever eindelijk overstag. Uiteindelijk bleek dat het instappen in een leaseplan ons bedrijf helemaal niet zoveel zou kosten. We voorzien een aanbod aan leasefietsen waarop werknemers kunnen intekenen. De meesten kiezen voor een elektrische fiets, maar ook koersfietsen zijn mogelijk.”

Hoe populair zijn deze leasefietsen?

“Niet iedereen kan zich naar het werk verplaatsen met de fiets. Net zoals overal zijn er werknemers die te ver wonen om de afstand al fietsend af te leggen. Daarnaast hebben wij ook verspreide tewerkstelling, waarvoor er gezamenlijk vervoer wordt voorzien. De meeste collega's die gebruik maken van deze leasefietsen, zijn werknemers die net als ik op een vaste site werken.”

Hoe hebben jullie de leasefietsen aan de man gebracht?

“Er zijn heel wat extra voordelen verbonden aan het fietsen naar het werk. Zo ligt

de kilometervergoeding een pak hoger dan wanneer je de wagen neemt. Ook door de huidige verkeerssituatie, met de werken voor de Oosterweelverbinding, laten mensen de wagen vaker thuis staan. De fietsen kunnen geleased worden aan een erg voordelig tarief (dat van je brutoloon wordt afgehouden). Tot slot is fietsen goed voor ieders gezondheid, want je beweegt meer en het is beter voor het milieu.”

Waren er ook groeipijnen?

“Jazeker, zo hebben we even moeten wachten op aangepaste fietsinfrastructuur. Douches hadden we altijd al. Het heeft echter een half jaar geduurd vooraleer onze fietsenstalling werd uitgebreid en werknemers hun elektrische fiets veilig en droog konden stallen. Nog niet iedereen kan instappen in het leasestelsel. Daarom startten we een parallel initiatief, waarbij iedereen ook de optie heeft om een fiets aan te kopen via een voordelige groepsaankoop met een afbetalingsplan.”

Hebben jullie ook al de overstap gemaakt naar elektrische wagens?

“Hierover hebben we niet echt moeten onderhandelen. De werkgever stond er voor open. Elektrische en hybride wagens

zijn ondertussen beschikbaar voor de bedienden en kaderleden. In Verrebroek en Wijnegem werden al laadpalen voorzien. Ook de andere vestigingen zullen laadinfrastructuur installeren.”

Welke andere vervoersmodi worden er gestimuleerd in jullie organisatie?

“Als bedrijf uit de bouwsector werken we met transportbusjes om werknemers naar de verschillende sites te voeren. Onze werkgever leaset verschillende busjes en zoekt werknemers die in elkaars buurt wonen om samen naar de werkplek te rijden. Individueel transport wordt afgeraden. Wil je dat toch, dan krijg je een minder grote transportvergoeding.”

Heb je nog tips voor andere militanten die rond mobiliteit willen werken?

“Als lid van het bestuur van ACVBIE Waas en Dender, kom ik in contact met afgevaardigden van gelijkaardige bedrijven. Zij vertelden me dat zij al een hele tijd een leasefietsaanbod hadden voor hun werknemers. Dat heeft mij een duwtje in de rug gegeven om het ook bij ons te agenderen. Leg je oor dus zeker te luisteren bij militanten van andere bedrijven.” II

JOHAN
‘FIETSEN NAAR HET
WERK HEEFT NIETS
DAN VOORDELEN.’

Johan Bovoy (49)

BIO

Johan Bovoy werkt al vele jaren bij Altrad Services Benelux als allround magazijnier en heftruckchauffeur. Daarnaast is hij als hoofdafgevaardigde en halftijds vrijgestelde voor ACVBIE ook effectief lid van de Vakbondsafvaardiging, de Ondernemingsraad, het Comité PB en de Europese ondernemingsraad. Ten slotte is Johan ook lid en verslaggever van het bestuur en dagelijks bestuur van ACVBIE Waas en Dender én student aan de sociale school UCLL. Zoveel als mogelijk fietst hij naar het werk op zijn leasefiets.

WIN EEN MOBILITEITSPAKKET

We bouwen een lerend netwerk uit rond duurzame mobiliteit. We zijn dan ook op zoek naar ervaringen uit de praktijk. Heb je zoals Johan recent initiatieven genomen of zette je acties op ter promotie van duurzame mobiliteit of ben je dat van plan, laat het weten. Het hoeft niet om grote, alomvattende initiatieven te gaan. Zo hoorden we bijvoorbeeld van Mieke Wyndaele, ACV-afgevaardigde bij Pfizer in Elsene dat werknemers eenmalig een tienbeurtenkaart voor de trein kregen om uit te proberen of dit ook voor hun woon-werkverkeer haalbaar zou kunnen zijn en een alternatief voor de auto. Een klein, maar fijn initiatief, dat mensen kan aanzetten om te autominderen.

Stuur een foto en wat uitleg van jouw/jullie initiatief naar milieu.helpdesk@acv-csc.be en maak kans op een mobiliteitspakket, bestaande uit een herbruikbare drinkfles en andere mobiliteitsaccessoires voor alle leden van je kern. II

VERVANG BEDRIJFSWAGENS DOOR EEN MOBILITEITSBUDGET

Wanneer een werkgever beslist om een mobiliteitsbudget in te voeren, kunnen werknemers hun bedrijfswagen of hun recht op een bedrijfswagen inruilen voor een mobiliteitsbudget. Het systeem dat drie jaar geleden mogelijk werd, moet nog breder ingang vinden.

TEKST Patrick Van Looveren



Koen Repriels,
ACV-adviser mobiliteit

“Een mobiliteitsbudget is een mooi alternatief voor heel wat mensen. En een goede zaak voor het milieu.”

Een mobiliteitsbudget geeft mensen die nu met de auto naar het werk komen omdat ze nu eenmaal een bedrijfswagen hebben, een duurzaam alternatief. Een goede zaak voor hen én voor het milieu.

Vorig jaar had 22% van de bedienden in de privésector een bedrijfswagen, een record. Dat blijkt uit de mobiliteitsbarometer van HR-dienstenbedrijf Acerta. Het fiscale voordeel maakt van de bedrijfswagen en de daarbij horende tankkaart populaire loonvervangers. De bedrijfs- of salarismotoren zorgen mee voor veel auto's op de baan en extra CO2-uitstoot, want de meeste rijden nog op benzine of diesel. Het aantal elektrische of hybride wagens blijft voorlopig beperkt (7,6% in 2020), maar is in opmars. Vanaf 1 januari 2026 zal het fiscale voordeel enkel nog gelden voor emissievrije bedrijfswagens.

Niet iedereen staat te springen voor bedrijfswagen

Het mobiliteitsbudget staat nog in zijn kinderschoenen. Nog niet zoveel ondernemingen bieden de mogelijk-

heid aan. Er zijn daardoor amper werknemers die er één hebben. Je vraagt je af waarom. Want uit onderzoek blijkt dat 25% van werknemers een mobiliteitsbudget zou verkiezen boven een bedrijfswagen. Niet iedereen staat te springen voor een bedrijfswagen. Stel bijvoorbeeld dat je al een auto hebt in je gezin of geen parkeermogelijkheden in je buurt of op wandelafstand van je werk woont of altijd in de file staat en veel sneller bent met de trein. Dan is een mobiliteitsbudget een mooi alternatief. Het ACV wil bedrijven verplichten om een mobiliteitsbudget aan te bieden als zij bedrijfswagens uitdelen. We willen ook dat het stelsel van de bedrijfswagens verdwijnt na 1 januari 2026. Als er na 1 januari 2026 nog elektrische bedrijfswagens worden toegekend, dan moeten werkgevers die binnen pijler 1 van een mobiliteitsbudget integreren.”



Karel De Laet, ACV Puls-afgevaardigde Elia

“Jongere werknemers hebben minder interesse in een bedrijfswagen”

Karel De Laet is kaderlid en ACV-afgevaardigde bij Elia, het bedrijf dat het Belgische transmissienetwerk voor elektriciteit beheert. “De vergroening van de mobiliteit is een belangrijk aandachtspunt in het sociaal overleg bij Elia”, zegt Karel. Sinds november 2021 kunnen werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen bij Elia kiezen voor een mobiliteitsbudget.

Een heleboel – vooral jongere – werknemers tonen geen interesse in een bedrijfswagen. Zij wonen bijvoorbeeld in een stad en doen hun verplaatsingen te voet, met de fiets of met het openbaar vervoer. Een bedrijfswagen zou voor hen een nodeloze kost betekenen. Ze zouden hiervoor loon inleveren (voordeel in natura), terwijl ze er geen of amper gebruik van zouden maken. Het mobiliteitsbudget – voorlopig alleen pijlers 2 en 3 – is voor hen dan ook een prima alternatief voor de bedrijfswagen. Ze ruilen hun bedrijfswagen in voor een vorm van groene mobiliteit: ze gaan te voet, ne-

men de fiets of het openbaar vervoer, huren of kopen een woning dichterbij het werk, ...”

Op termijn ook groenere wagens

“De wetgeving over het mobiliteitsbudget voorziet ook de mogelijkheid om een kleinere wagen te nemen met een lage CO2-uitstoot (pijler 1). Die optie voorzien we voorlopig niet. Dat bleek tot nu nog te complex. Maar het is wel degelijk de bedoeling om deze optie – mobiliteitsbudget met wagen – op termijn mee op te nemen in ons aanbod.” II

WAARAAN JE MOBILITEITSBUDGET BESTEDEN?

Werknemers die kiezen voor een mobiliteitsbudget kunnen dit vrij besteden in 3 pijlers, rekening houdende met de bestedingsmogelijkheden aangeboden door de werkgever. **PIJLER 1** is een milieuvriendelijke bedrijfswagen (elektrische wagen, ...). Het budget dat na een eventuele besteding in pijler 1 overblijft, kan de werknemer besteden in pijlers 2 en 3. Binnen **PIJLER 2** kan de werknemer kiezen voor een hele reeks duurzame vervoermiddelen: fiets, openbaar vervoer, georganiseerd gemeenschappelijk vervoer, deelauto, ... en zelfs huisvestingskosten. Als het mobiliteitsbudget nog niet volledig is besteed in pijlers 1 en/of 2 kan de werknemer het resterende bedrag in geld ontvangen (**PIJLER 3**). Dat bedrag wordt eerst verminderd met een bijzondere werknemersbijdrage van 38,07%. Met die bijdrage bouw je wel sociale rechten, zoals pensioenrechten, op.

Meer weten? www.mobiliteitsbudget.be

EN JIJ?

En wat vind jij? Bedrijfswagen of mobiliteitsbudget? Vind je het een optie om de bedrijfswagens te vervangen door een mobiliteitsbudget? Reageer op vakbeweging@acv-csc.be



Met of zonder salarismotoren blijven de meeste mensen ervoor kiezen om met de auto naar het werk te gaan. Maar liefst 60,3% zegt altijd de auto te nemen naar het werk. Daarnaast zijn er nog 18,0% werknemers die de auto combineren met de fiets of het openbaar vervoer.



0,48

In 2021 koos 1 op de 200 werknemers (0,48%) die recht hebben op een bedrijfswagen voor een mobiliteitsbudget. In 2020 was dat nog maar 0,15%.



11

11 eurocent per kilometer bedraagt de gemiddelde werkgeverstussenkost voor wie met de eigen wagen pendelt, terwijl de reële prijs wordt geschat op 37 eurocent per kilometer. De 1,35 miljoen werknemers die naar het werk gaan met de eigen wagen, betalen dus gemiddeld 72% van de kosten voor het woon-werkverkeer uit eigen zak.

Borealis, twee maanden nadat het schandaal losbarstte

“We willen werk maken van meer transparantie”

Het nieuws sloeg in juli in als een bom. Bij de bouw van een chemische fabriek van Borealis in de haven van Antwerpen zijn massaal buitenlandse arbeiders zonder geldige papieren (verblijfs- en arbeidsdocumenten) ingezet door de Frans-Italiaanse aannemer IREM-Ponticelli. 174 mogelijke slachtoffers van deze mensenhandel kwamen naar voor. De werf ligt nog steeds stil, en er is nog geen zicht op wanneer deze opnieuw kan opgestart worden. ‘Het sprokkelen naar informatie was niet makkelijk. Onze afgevaardigden kijken nu naar de toekomst: hoe kunnen we deze praktijken vermijden?’, zegt Geertje Troch, de secretaris bij ACVBIE die het dossier opvolgt.

TEKST Bram Van Vaerenbergh | Foto James Arthur

Kan je nog even schetsen wat er aan de hand was?

GEERTJE TROCH: ‘Borealis – met hoofdzetel in Wenen – was op zoek naar ruimte om een nieuwe fabriek te bouwen. Naast de site die ze reeds hadden in Kallo was ruimte om deze neer te poten. Wij zijn dan in overleg gegaan met militanten en directie, maar dat ging enkel over de arbeidsvoorwaarden in de nieuwe fabriek gezien de kans reëel was dat er mensen van de ene site naar de andere zouden gaan. Over de bouw zelf is nooit gesproken met onze mensen. De site was hermetisch afgesloten zoals andere bouwsites. Op het moment dat het nieuws rond de buitenlandse arbeiders in het nieuws kwam, wisten we dat er inspectie was geweest. Maar onze vraag waarover die sociale inspectie ging, is nooit beantwoord.’

Hoe reageerde de directie van Borealis in Kallo?

GEERTJE TROCH: ‘Toen het schandaal losbarstte, hebben onze militanten bij hoogdringendheid direct de bijzondere ondernemings-

raad laten samenkomen. Daar ging de Belgische directie onmiddellijk op in, ook al was het sprokkelen van informatie niet simpel. De directie werd van bovenuit opgelegd wat er – met het oog op de juridische gevolgen – al dan niet gezegd mocht worden.”

Maar ondertussen ligt de werf nog steeds stil?

GEERTJE TROCH: ‘Inderdaad, sinds juli is er niets meer gebeurd. De deadline om de fabriek te bouwen

‘DE WERF LIGT NOG STEEDS STIL. ENKELE AANNEMERS KREGEN NA EEN GRONDIGE DOORLICHTING WEL GROEN LICHT OM TE BEGINNEN’

Geertje Troch, secretaris ACVBIE

was al bijzonder krap, en dat gaat nu nog moeilijker worden om die te halen. De milieuvergunningen dreigen te vervallen, waardoor die opnieuw zullen moeten aangevraagd worden.”

174
mogelijke
slachtoffers van
mensenhandel
werden ingezet
op de werf van
Borealis

Welke acties willen jullie ondernemen om dit niet meer te laten gebeuren?

GEERTJE TROCH: ‘We moeten eerlijk zijn, dit is niet het probleem van Borealis, maar het probleem van de hele bouwsector. De opdrachtgever zou aansprakelijk moeten zijn, en de Limosa-aangifte (met informatie over werknemer, werkgever, arbeidsplaats,... red.) en Dimona-aangifte (elektronisch bericht dat in- en uitdiensttreding van een werknemer aangeeft bij de RSZ, red.) moeten gecontroleerd worden. Als je dan iets over het hoofd ziet als opdrachtgever, ben je wel aansprakelijk. Maar zoals gezegd: dit is een Europees probleem.’

Wat doet Borealis nu?

GEERTJE TROCH: ‘Ze controleren alle aannemers en onderaannemers grondig, enkelen hebben reeds groen licht gekregen. Tot op vandaag worden de werknemers ook ingelicht over de stand van zaken. Onze militanten willen nu werk maken van meer transparantie, en willen een anoniem meldpunt oprichten voor de

IDENTIKIT BOREALIS

Chemiebedrijf Borealis dat zijn hoofdzetel heeft in Wenen, heeft drie productievestigingen in België – in Kallo, Zwijndrecht en Beringen – evenals een shared service center in Mechelen met in totaal ongeveer 1200 medewerkers. Wereldwijd stelt de multinational 6.900 mensen tewerk. Borealis had in 2021 wereldwijd een omzet van 12.342 miljard euro en boekte een nettowinst van 1.396 miljoen euro. In Kallo produceert Borealis polypropyleen. In 2019 startten in Kallo de bouwwerken voor een nieuwe propaan dehydrogenatie-fabriek.

arbeiders op de nieuwe site. Voor de bestaande site bestaat dat reeds, maar nu zoeken we nog naar de beste manier om dat op te stellen. We moeten er voor zorgen dat die mensen weten dat het meldpunt bestaat, en hoe ze het kunnen gebruiken. De meldingen moeten ook rechtstreeks bij de vakbondsafvaardiging belanden, en dus niet bij de werkgever.’

En moet dit ook niet op hoger niveau bekeken worden?

GEERTJE TROCH: ‘We hebben dit ondertussen aangekaart bij het paritair comité. We vroegen aan de werkgeversfederatie om een basiskader vast te leggen voor de toekomst, zeker omdat er nog andere chemische plants in de steiger staan, zoals bijvoorbeeld die van Ineos in de Antwerpse haven. Maar onze suggestie werd maar lauw onthaald, maatregelen op algemeen niveau zijn in hun ogen niet nodig.’ II

Tom Verhofstede (39)

**"ALS IK KINDEREN
KAN HELPEN HUN
DROMEN TE
VERWEZENLIJKEN,
DAN IS MIJN MISSIE
GESLAAGD."**

TOM

ONDERWIJZER ZESDE LEERJAAR IN 'T STAD

Tom Verhofstede, vakbondsafgevaardigde COV: "Ik begin nu aan mijn veertiende jaar in het zesde leerjaar in de Sint-Henricus Vrije Lagere School in Antwerpen. Het is nu anders lesgeven dan in mijn beginperiode. Er zijn meer leerlingen met specifieke noden, waarvoor je de nodige tijd moet kunnen nemen. Hier in onze school hebben we nogal wat anderstalige nieuwkomers, en dat in combinatie met het M-decreet maakt onze job niet makkelijk. De school krijgt extra uren, maar krijgt die vaak niet ingevuld. Het beroep moet opnieuw aantrekkelijker worden gemaakt. COV heeft met zijn driesporenbeleid (voldoende omkadering, voldoende lestijden en voldoende middelen) een mooi plan uitgewerkt. Dat hebben we nodig!

Het vertrouwen in de leerkracht moet terugkeren. Het beeld dat onder meer door de media wordt opgehangen over ons beroep is nogal negatief. Beginnende leerkrachten ervaren soms een praktijkshock als ze van de schoolbanken komen. Vaak moeten ze beginnen met verschillende vervangingen te doen, wat niet evident is. Het is wel een goede leerschool, als je voor verschillende klassen staat. Starters moeten goed begeleid worden en in het team worden opgenomen. Ik heb er bewust voor gekozen om kinderen met een andere of moeilijke achtergrond te helpen. Als ik via mijn job die kinderen kan helpen hun dromen te verwezenlijken, dan is mijn missie geslaagd."

TEKST Bram Van Vaerenbergh / FOTO Maarten De Bouw