

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 30 juni 2022 / Nr. 969



Voor meer loon,
want alles is te duur!

12-15

**Acties tegen
loonnormwet
Werknemers verdienen
respect!**

16-17

**Interim United
Met Interim United op de
Waterbus**

18-19

**Arbeidsongevallen
Verzekeraars weigeren
steeds meer
arbeidsongevallen**



inhoud

INHOUD

- 2 INDEXERING LEDENBIJDRAGE ACV
- 2 PRETTIGE VAKANTIE!
- 3-4 FEDERALE REGERING ZIT NIET STIL
- 5-7 ARBEIDSDEAL KAN NAAR PARLEMENT
- 8-9 "DREMPELS WEGWERKEN VOOR TEWERKSTELLING MENSEN MET MIGRATIEACHTERGROND"
- 10-11 TIJDELIJKE WERKLOOSHEID VANAF 1 JULI 2022
- 12-13 VOOR MEER LOON, WANT ALLES IS TE DUUR!
- 14-15 EINDELIJK GEHOORD OVER DE LOONNORMWET: DE GEEST IS UIT DE FLES
- 16-17 MET INTERIM UNITED OP DE WATERBUS
- 18-19 VERZEKERAARS WEIGEREN STEEDS MEER ARBEIDSONGEVALLEN
- 20-21 GRADUAATSOPLEIDING SYNDICAAL WERK UCLL HEVERLEE
- 22-23 REFU INTERIM ZOEKT VRIJWILLIGERSWERK VOOR NIEUWKOMERS
- 24 GAS-BOETES TEGEN VAKBONDSACTIE ONGEDAAN GEMAAKT



© Jan Agten

Op www.hetacv.be/aanpassingbijdragen vind je argumenten voor de aanpassing (indexering) van de ACV-bijdragen.

Indexering ledenbijdrage ACV

Op 1 juli worden de ACV-ledenbijdragen geïndexeerd. Voor de meeste leden betekent dit een verhoging van hun lidgeld. De kans is groot dat je hier vragen over krijgt.

De ledenbijdrage van het ACV wordt voor een aantal leden op 1 juli geïndexeerd. Deze aanpassing is nodig om te kunnen blijven opkomen voor veilige werkomstandigheden, een goed loon en behoud van de index, een leefbare combinatie tussen werk en vrije tijd én betere pensioenen en uitkeringen. Om de service aan onze leden te verbeteren investeren we daarnaast in een beter bereikbare dienstverlening en nog meer op maat gesneden advies en bijstand: een digitaal loket via www.mijnacv.be, dienstverlening op afspraak (www.afspraakacv.be), individuele loopbaan-begeleiding, juridisch advies, enz.

- Een overzicht van alle (verminderde) bijdragen vind je op <https://www.hetacv.be/lidmaatschap/bijdragen-en-premies>
- Al je ACV-ledenvoordelen vind je op www.acvvoordelen.be

Krijg je als militant vragen van leden over de aanpassing van de bijdrage? Je vindt een aantal **argumenten en FAQ's** die je kunnen helpen tijdens zo'n gesprek op: www.hetacv.be/aanpassingbijdragen

| Johan Van Baelen |

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: Paul Corbeel

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

We gaan er even tussenuit met Vakbeweging. Je mag een nieuw nummer verwachten begin september, in een (surprise) nieuw jasje!



PRETTIGE VAKANTIE!

(en vergeet je bescherming niet!)

Meer weten?

www.hetacv.be/vakantie



Er is een politieke afspraak om een reeks energiemaatregelen te verlengen.

Federale regering zit niet stil

In dit laatste nummer van Vakbeweging heel wat actualiteit. De federale regering heeft niet stilgezeten...

In vorige Vakbeweging gaven we een inkijk in de diverse dossiers die federaal op tafel liggen. Intussen...

- Heeft het ACV zich gesmeten op de tweede Werkgelegenheidsconferentie, op 14-15 juni, dit keer over werknemers met roots buiten de Europese Unie (verslag op blz. 8-9).
- Weten we nog niet veel meer over de pensioenhervorming, maar wel over de arbeidsdeal, waarover de regering op 17 juni een akkoord bereikte (zie blz. 5-7).
- Volgde op 18 juni een akkoord binnen de regering over extra investeringen in defensie en ontwikkelingssamenwerking, gekoppeld aan een verlenging van de regeringstussenkomsten in de stijgende energiekosten (zie hieronder).
- Kijken we terug op een geslaagde betoging tegen de Loonnormwet op 20 juni (verslag op blz. 12-13).
- Ligt ook de parlementaire hoorzitting van 29 juni over die wet achter de rug (verslag op blz. 14-15).
- Is er meer duidelijkheid over de rege-

ringsbeslissingen voor de tijdelijke werkloosheid in het eerste semester 2022 (blz. 10-11).

- Krijgt het nieuwe artiestenstatuut vastere vorm (blz. 4).

Defensie-uitgaven omhoog, energiekosten omlaag

Op zaterdagavond 18 juni werden we verrast door een persconferentie van de federale regering, om te melden dat er extra geld komt voor defensie en tegelijk ook een verlenging van de tussenkomsten in de energiekosten. Dit als antwoord op de oorlog in Oekraïne. Of was het een poging om de betoging van 20 juni wat de wind uit de zeilen te nemen? De regering engageert zich om het defensiebudget tegen 2035 op te trekken tot 2% van het BBP, onder een aantal voorwaarden. In één beweging komt er een nieuw engagement (het zoveelste) om de investering in ontwikkelingssamenwerking tegen 2030 op te trekken tot 0,7% van het BBP, al 52 jaar lang de norm van de Verenigde Naties.

En dat gekoppeld aan een politieke afspraak om een reeks energiemaatregelen te verlengen.

- De verlaging tot 6% van de btw op elektriciteit en gas wordt verlengd tot eind dit jaar. Voor sectoren met een indexering van de lonen op 1 januari betekent dit wel dat de abrupte prijsstijging in januari 2023 pas een jaar later in de lonen wordt verwerkt.
- Idem voor de uitbreiding van het sociaal energietarief: verlenging tot eind dit jaar.
- De btw-verlaging op gas zou van 1 augustus tot eind dit jaar worden uitgebreid tot de collectieve woonvormen, waaronder de woonzorgcentra. Een mooi resultaat van Okra, dat daar al maanden campagne voor voert.
- De stookoliecheque, ook te gebruiken voor propaan, blijft geldig tot het jaareinde en wordt in één beweging verhoogd van 200 naar 225 euro.

Nochtans was de expertengroep 'koopkracht en concurrentievermogen' die de regering naar aanleiding van de Oekraïne-crisis in het leven had geroepen niet echt opgezet met zo'n alge- >>

>> mene btw-verlaging. Dat stelde ze in haar tussentijds rapport van 11 juni. Ze legde andere voorstellen op tafel, zoals de uitbreiding van het sociaal energietarief naar lage-inkomensgezinnen die nu uit de boot vallen, een snellere aanpassing van de belastingtarieven aan de index, om belastingverhoging te vermijden; en zelfs een belasting op de overwinsten van energiebedrijven. Benieuwd wat daarvan overblijft in het eindrapport. En vooral wat de regering er mee doet.

Kunstgrepen voor de artiesten en co

De hervorming van het kunstenaarsstatuut was al aangekondigd in het regeerakkoord. De COVID 19-crisis bracht de uiterste kwetsbaarheid van die groep naar boven, maar gaf het gelobby vanuit de artiestenverenigingen tegelijk ook de wind in de zeilen. Begin mei kwam de regering met ontwerp teksten naar de Nationale Arbeidsraad (NAR) voor een grondige hervorming, met de vraag al tegen 7 juni advies te formuleren. Dat was bijzonder kort aangezien het gaat over een grote hervorming van het statuut. De bestaande Commissie Kunstenaars wordt vervangen door een Kunstwerkcommissie. Zoals de naam reeds aangeeft wordt daarmee ook het

statuut – dat in hoofdzaak een bijzondere regeling in de werkloosheid betreft – uitgebreid tot de kunstwerksector. Dus niet enkel meer de kunstenaars die in die sector werken, maar bijvoorbeeld ook de technici. Verder krijgt deze nieuwe commissie een veel ruimere bevoegdheid en gaat de aanmeldingsprocedure voortaan alleen nog digitaal vereenvoudigd verlopen. De verschillende attesten zullen vervangen worden door één attest, het Kunstwerkattest, dat het kunstenaarsvisum vervangt en waarmee de kunstwerker toegang krijgt tot de bijzondere regeling in de werkloosheid, maar eveneens tot het zelfstandige statuut indien gewenst. Daaraan gekoppeld zal de mogelijkheid bestaan om zich te laten vergoeden met een zogenaamde amateurkunstenvergoeding, gelijk aan 70 euro per dag, beperkt tot 30 prestaties per jaar en vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen. De Kunstenaarskaart wordt afgeschaft en de AKV zal een digitale toepassing worden zonder beoordeling van de artistieke waarde van de prestaties.

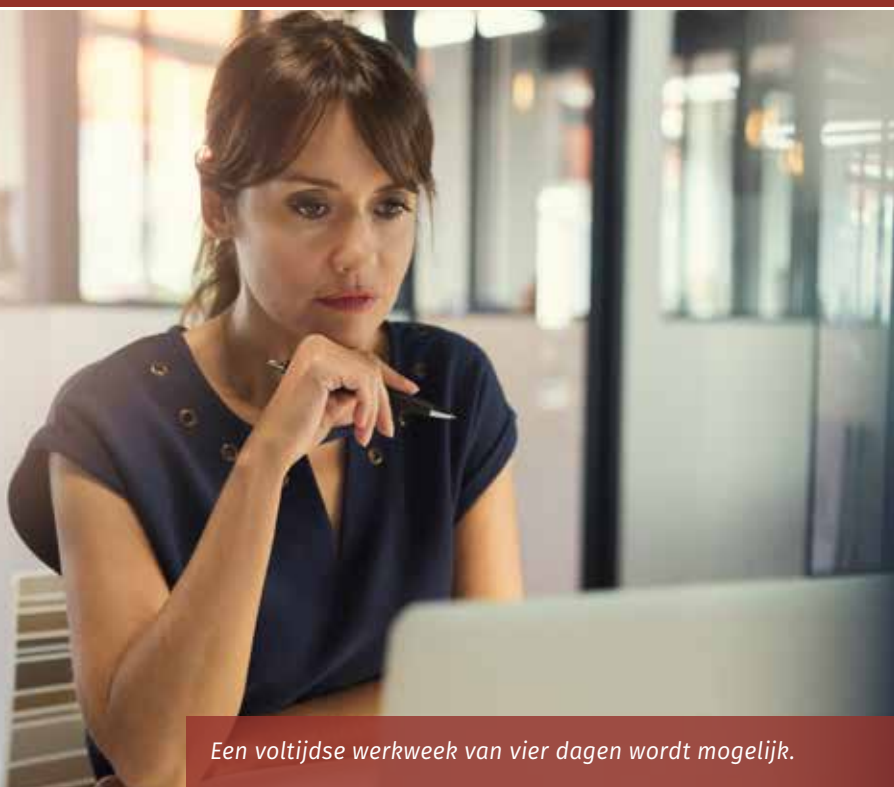
Het Kunstwerkattest, dat vijf jaar geldig is, geeft in geval van gebrek aan werk recht op de bijzondere RVA-uitkering: de kunstwerkuitkering. Voor pas afgestudeerde jongeren van het hoger kunstenonderwijs wordt de duur

beperkt tot drie jaar. Groot verschil met vroeger is dat de RVA in de beoordeling van het artistieke karakter van de aangehaalde activiteiten geen enkele bevoegdheid meer heeft. Ook de vereiste om toegang te krijgen wordt versoepeld: 156 dagen in 24 maanden, ongeacht de leeftijd. De voorwaarde om het statuut te behouden wordt wel aangescherpt: 78 dagen in 36 maanden, waar vroeger drie artistieke prestaties per jaar voldoende waren. Hoe dan ook is het een bijzonder soepel regime, vergeleken met de strenge voorwaarden voor andere volledig werklozen. De NAR heeft er daarom in zijn advies op gewezen dat het regime mogelijk discriminatoir is, vergeleken met andere werklozen, die vaak ook met een grote precariteit te maken krijgen. Bovendien wordt het probleem in de sector van de artiesten en nevenberoepen ten gronde niet aangepakt. Er is gebrek aan vast werk, aan stabiele tewerkstelling en de opdrachtgevers neigen steeds verder naar meer precariteit als gevolg van het verminderen van de subsidies vanuit Gewesten en Gemeenschappen. Daarom wordt er voor gevreesd dat de hervorming eerder neerkomt op de invoering van een basisinkomen, maar dan niet voor alle kunstwerkers, maar eerder voor de gevestigde artiesten en technici. Er wordt ook gevreesd dat minder bekende en dus minder gevraagde artiesten, eerder uit de boot zullen vallen, waar zij nu wel hun rechten in de werkloosheid kunnen behouden. Een evaluatie zal dus zeker nodig zijn. Naar verluidt zou de hervorming in voege treden vanaf september 2022. We zullen als vakbond waakzaam blijven en er naar streven dat we alle kunstenaars en werknemers van de sector zoveel mogelijk toegang geven tot het hervormde statuut, want dit blijkt op basis van de reacties van de achterban niet echt gegarandeerd te zijn.

| Chris Serroyen & Nathalie Diesbecq |

De vakbonden voerden de voorbije maanden actie rond het kunstenaarsstatuut.





Een voltijdse werkweek van vier dagen wordt mogelijk.

Arbeidsdeal kan naar Parlement

Uit vorige Vakbeweging weet je al dat er binnen de regering nog serieus wat getouwtrek was over het wetsontwerp voor de arbeidsdeal dat minister van Werk Dermagne had voorbereid. Acht maanden na het principeakkoord binnen de regering en na de adviezen van Nationale Arbeidsraad en Raad van State zijn ze het nu definitief eens over de tekst die naar het Parlement moet. Wat zijn de belangrijkste nieuwigheden?

Tijdsger mededeling uurroosters aan variabele deeltijdsen

De regering nam zich voor de minimumtermijn voor de kennisgeving te verlengen: in regel naar 7 werkdagen (i.p.v. 5 nu), met de mogelijkheid bij sector-cao in te korten tot 3 werkdagen (i.p.v. 1 nu). De arbeidsreglementen moeten daaraan worden aangepast tegen eind dit jaar. Al bleef nog discussie over de vraag wat moest gebeuren met de bestaande afwijkings-cao's. Dat is nu beslecht. Lager dan 3 werkdagen kan in principe niet meer vanaf 1 januari 2023, zij het met uitzonderingen. De horeca (PC nr. 302) behoudt de mogelijkheid lager te gaan, maar dan moet er wel een nieuwe cao komen. Drie sectoren mogen lager blijven dan 3 werkdagen, zonder dat een nieuwe cao vereist is: tuinbouw (PC 145); schoonmaak (PC 121), maar dan enkel

voor de activiteiten bij overstroming en brand; aanvullend bedienden (PC 200), maar dan enkel voor autorijlessen en leerlingenvervoer.

Recht een ander uurrooster te vragen

Werknemers krijgen het recht om aan de werkgever te vragen de arbeidsduur te concentreren op vier dagen van maximum 9,5 uur, ofwel langere en kortere werkweken te laten afwisselen. De werkgever kan weigeren, maar moet dat gemotiveerd doen. Bij cao kan die 9,5 uur per dag tot 10 uur worden opgerekt. Op voorstel van de vakbonden komt er bij de vierdaagse werkweek nu een verbod om vrijwillige overuren te presteren op de andere dagen van de week. Dit recht een ander uurrooster te vragen treedt in werking 10 dagen na publicatie van de

wet in het Staatsblad. Noteer: als het Comité PB of als dat er niet is de vakbondsafvaardiging ernaar vraagt moet de werkgever de individuele overeenkomsten meedelen aan het overlegorgaan.

Deconnectie concreet

Het recht op deconnectie moet worden geconcretiseerd in een cao en zo niet in het arbeidsreglement. Dat moet tegen 1 januari 2023 rond zijn. Aan dat onderdeel van de arbeidsdeal werd niks meer aangepast. Het blijft beperkt tot bedrijven vanaf 20 werknemers.

E-commerce zonder cao's nachts

Dit onderdeel onderging nog weinig wijzigingen: in de e-commerce zal 10 dagen na publicatie in het Staatsblad laatavondarbeid (tot 24.00 u.) kunnen worden ingevoerd op basis van cao's met één vakbond. Erger, bedrijven kunnen vanaf die datum ook starten met een tijdelijk experiment, tot maximum 18 maanden, zonder overleg. Enige vooruitgang: er wordt nu voor de >>

>> beide stelsels in de wet gepreciseerd dat het enkel kan gaan om de e-commerce in roerende goederen en dus niet voor diensten, zoals bijvoorbeeld in de bank- en verzekeringssector. De ondernemingsraad (als die er niet is het Comité PB en als dat er niet is de vakbondsafvaardiging) moet worden betrokken bij de uitwerking van het experiment zonder cao, wat dat dan ook moge betekenen. Hetzelfde overlegorgaan moet na afloop van het experiment een evaluatie maken, op te sturen naar de FOD Waso. Dat laatste is gedeeltelijk nieuw, op vraag van de vakbonden: aanvankelijk was geen rol voor de vakbondsafvaardiging voorzien bij ontbreken van ondernemingsraad of Comité PB.

Platformwerkers beetje beter beschermd

Dit was binnen de regering het meest gevoelige onderdeel van het wetsontwerp. Maar uiteindelijk werd een

akkoord bereikt over de invoering van een weerlegbaar vermoeden dat personen die voor een digitaal platform werken onder een aantal voorwaarden werknemer zijn. Non-profit-initiatieven worden echter uitgesloten, evenals platformen die activa exploiteren of delen of goederen of diensten doorverkopen. Het weerlegbaar vermoeden kan benut worden vanaf 10 dagen na de publicatie van de wet in het Staatsblad.

Het zag er op een bepaald ogenblik niet meer naar uit, maar uiteindelijk komen er toch nog een aantal aanpassingen aan het wettelijke kader voor de Commissie Arbeidsrelaties, die via een administratieve procedure een geschil over de vraag of iemand zelfstandige is of niet, voorlopig kan tran-
cheren.

Dermagne had ook de zelfstandige platformwerkers graag onderworpen aan de arbeidsongevallenverzekering

van de werknemers, maar is daarop moeten terugkomen. Het wordt een gewone burgerrechtelijke verzekering, maar die wel gelijkwaardig moet zijn met een echte arbeidsongevallenverzekering. En voor eventuele geschillen wordt de arbeidsrechtbank bevoegd. Bij koninklijk besluit wordt nog bepaald wanneer die verplichte verzekering tegen ongevallen in werking treedt. Vele platformwerkers klussen vandaag echter bij in het kader van de wet-De Croo. Hun platformen gaan uiteraard beweren dat het niet gaat om zelfstandigen, omdat het een beroepsactiviteit is. Waardoor die onverzekerd dreigen te blijven.

Detachering bij opzeg

Het verbod op terbeschikkingstelling wordt verder versoepeld. Tijdens de opzegtermijn kan een werknemer, met medewerking van een uitzendbureau of de arbeidsbemiddeling, worden ter beschikking gesteld aan een andere werkgever. Op voorstel van de vakbonden wordt nu gepreciseerd dat dit enkel kan bij opzeg door de werkgever en dat naast de erkende uitzendbureaus alleen de publieke arbeidsbemiddeling hierin een rol kan spelen. Inwerkingtreding: ook hier 10 dagen na publicatie in het Staatsblad.

Rugzak voor arbeidsinzetbaarheid

Dermagne had een alternatief verzonnen voor artikel 39ter van het eenheidsstatuut: de opzegtermijn of opzegvergoeding voor werknemers met minstens 30 weken opzeg blijft gevrijwaard, maar met de patronale bijdragen op 1/3 van het loon tijdens de opzegtermijn of 1/3 van de opzegvergoeding kan worden geïnvesteerd in de arbeidsinzetbaarheid van de ontslagen werknemer. Aanvankelijk dacht Dermagne enkel aan extra outplacement, bovenop de 4 weken out-

Er komt een verplichte verzekering tegen arbeidsongevallen voor platformwerkers.



© Shutterstock

placement die nu al zijn voorzien. Maar uiteindelijk wordt het een budget dat de werknemer ook vrij kan besteden voor opleiding, loopbaanbegeleiding, erkenning van verworven competenties... En waarvoor hij vrijaf kan nemen vanaf de eerste dag van de opzegtermijn. Nog een correctie die we als ACV bekwamen. Aanvankelijk was het immers de bedoeling dat de werknemer moest wachten tot 2/3 van de opzegtermijn of van de periode gedekt door de opzegvergoeding om was. Dit onderdeel van de arbeidsdeal wordt van toepassing op alle ontslagen vanaf 1 januari 2023.

Eerst 4 en dan 5 dagen individueel recht op opleiding

Vandaag is er een “gemiddeld” recht op een aantal dagen opleiding voor het personeel van bedrijven met minstens 20 werknemers. Tenzij bij cao verder wordt gegaan is dat vandaag beperkt tot 2 dagen per jaar. Dat recht wordt verhoogd en omgevormd tot een individueel recht, te concretiseren bij sector-cao. De arbeidsdeal beloofde 3 dagen in 2022, 4 dagen in 2023 en 5 dagen vanaf 2024. Die 3 dagen voor 2022 werden echter in de laatste rechte lijn geschrapt. We starten ineens met 4 dagen vanaf 1 januari 2023 en dan 5 dagen vanaf 1 januari 2024. Bij sector-cao kan dit worden verhoogd, maar ook verlaagd, zonder lager te gaan dan 2, noch lager dan wat de cao vandaag al voorziet. Op voorstel van de vakbonden wordt nu ook in de mogelijkheid voorzien om de dagen om te zetten in een aantal uren. De eerste sector-cao moet er liggen op 30 september 2023. Als er geen sector-cao is, dan moet het individuele recht op opleiding door de werkgever worden gegarandeerd via een individuele opleidingsrekening.

Aanvankelijk was het de bedoeling aan dit luik ook een wettelijke basis te kop-



Er komt een individueel recht op opleiding van 4 dagen in 2023 en 5 dagen vanaf 2024, weliswaar enkel in bedrijven met minstens 20 werknemers.

pelen voor de databank die de RSZ aan het uitwerken is en waarop de “individuele leerrekening” van elke volwassene op actieve leeftijd zou worden bijgehouden. Dit onderdeel werd echter geschrapt, want kennelijk nog niet rijp.

Opleidingsplan

Bedrijven met minstens 20 werknemers moeten voortaan na raadpleging van de ondernemingsraad of – als die er niet is – de vakbondsafvaardiging een opleidingsplan opstellen. De tekst werd op voorstel van de vakbonden nog wat verbeterd. Bedoeling is dat er een plan voorligt per kalenderjaar en dit tegen 31 maart van dat jaar. De ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging moet advies uitbrengen tegen 15 maart. De werkgever moet daartoe het ontwerp van plan 15 dagen vóór de vergadering waar het wordt besproken overmaken. Op voorstel van de vakbonden wordt meer aandacht gevraagd voor de diverse risicogroepen. Zo moet in het opleidingsplan niet enkel meer aandacht gaan naar oudere werknemers en naar genderverschillen, maar ook naar personen met een handicap en naar werknemers met roots buiten de Europese Unie. De paritaire comités worden uitgenodigd bij sector-cao verder te detailleren wat in het opleidingsplan moet staan. De eerste sectorale cao's, voor de opleidingsplannen van 2023,

moeten er liggen tegen 30 november 2022.

Trio voor de sectoren

Aan drie onderdelen van de arbeidsdeal die vooral van belang zijn voor de sectorale onderhandelaars werd niet meer geraakt:

- Elk paritair comité moet een analyse maken van de tekorten op de sectorale arbeidsmarkt, als basis voor een advies. Dat moet er voor het eerst liggen op 31 december 2022 en vervolgens om de twee jaar.
- In sectoren met waarneembare en moeilijk te verklaren tekorten inzake diversiteit, moet er een sectoraal diversiteitsplan komen, na aanmaning van de FOD Waso. Daartoe wordt er binnen de FOD een dienst diversiteit gecreëerd.
- De mogelijkheid wordt gecreëerd om vanuit diverse paritaire comités een gemeenschappelijk Fonds voor Bestaanszekerheid op te richten.

De regering hoopt nu dit wetsontwerp nog vóór 21 juli door het Parlement te kunnen jagen. Eens dit rond is, verwerken we dit fasegewijs in onze (digitale) Wegwijzer Sociale Wetgeving, in de fiches voor onze cao-onderhandelaars en in Vakbeweging voor het ondernemingsoverleg.

| Chris Serroyen |



Op een Werkgelegenheidsconferentie werd gezocht naar oplossingen voor de achterstelling op de Belgische arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond van buiten de Europese Unie.

“Drempels wegwerken voor tewerkstelling mensen met migratieachtergrond”

Op de tweede werkgelegenheidsconferentie die op 14 en 15 juni werd georganiseerd stond de achterstelling op de Belgische arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond van buiten de Europese Unie centraal. Dit is een oud zeer voor ons land. De sociale partners – waaronder het ACV – formuleerden hun bedenkingen en voorstellen, waarmee minister van Werk Pierre-Yves Dermagne nu aan de slag gaat.

In 2020 bedroeg in ons land de werkgelegenheidsgraad van personen afkomstig van een land van buiten de EU slechts 53,6% terwijl de algemene werkgelegenheidsgraad in België gemiddeld 70% was in datzelfde jaar. Ter vergelijking: binnen de EU lag dat cijfer op 57,6%, ons land scoort dus opvallend slechter. België bengelt met een werkzaamheidskloof van 17 procentpunt al jarenlang onderaan de ladder wat tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond betreft.

Drempels maximaal wegwerken

Slechts 12% van de mensen die jaarlijks het land binnenkomen van buiten de EU, komt België binnen met werken

als doel. De grootste groep zijn gezinsherenigers, asielzoekers of studenten. Deze groepen zijn of moeilijker toe te leiden naar de arbeidsmarkt of hebben drempels om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Vandaag is ongeveer 1 op de 2 aan het werk, terwijl de regering een werkzaamheidsgraad van 80% wil bereiken tegen 2030 voor België. En daarom moeten drempels maximaal worden weggewerkt.

Nog steeds discriminatie

Die groep mensen aan het werk krijgen is geen evidentie. “Er zijn verschillende hefbomen nodig zijn om die groep te activeren. Dat gaat dan om een goeie en betaalbare kinderopvang, ook taal is heel belangrijk”, zegt Stefaan

Peirsman, die namens het ACV de conferentie volgde. “Er is ook nog steeds discriminatie op de werkvloer: in de bouw- en voedingssector zie je dat minder, maar in de goedbetaalde sectoren zoals de chemie, bank- en verzekeringswereld of de gewone bedienbanen zie je weinig mensen met een migratieachtergrond. Ook de migranten van de tweede en derde generatie met een diploma worden achtergesteld.” Een bijkomende moeilijkheid is dat veel van de hefbomen vandaag bij de Gewesten en de Gemeenschappen zitten, waardoor er dus moet samengewerkt worden met de federale overheid.

Belangrijke rol voor vakbond

Het ACV kan een belangrijke rol spelen. Al is het soms niet makkelijk om die mensen van buiten de EU hun weg te doen vinden naar de vakbond. “Wij hebben de grootste vertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond als je het vergelijkt met



“De overheid is nu aan zet”

Stefaan Peirsman

andere middenveldorganisaties, maar het is zeker nog geen maatschappelijke spiegel”, aldus Peirsman. “De vakbond is niet hetzelfde in België als in het land van herkomst, wat dus onwetendheid met zich meebrengt.” Of nieuwkomers zijn te afhankelijk van wat de werkgever hen vertelt.

Mensen zonder papieren

In vijf werkgroepen (zie kaderstuk) gingen de sociale partners in gesprek. “Het was telkens een open gesprek, en in het algemeen was er een consensus over de meeste thema’s. Enkel rond mensen zonder papieren was het wat moeilijker, gezien de werkgevers de strijd tegen zwartwerk willen opdrijven en mensen zonder papieren nu eenmaal niet anders kunnen dan in het zwart werken. Tegelijk boden ze ook geen oplossing voor deze doelgroep.”

Opvolging na zomerreces

Minister van Economie en Werk Pierre-Yves Dermagne sloot de tweedaagse conferentie af en bevestigde deels de besluiten van de werkgroepen. “Nu is de overheid aan zet. Zij hebben de gesprekken geïnitieerd, wij hebben onze mening gegeven. De overheid gaf aan dat ze na het zomerreces met een plan tot opvolging zal komen, hopelijk volgen de wetsvoorstellen snel. En anders is het aan ons als vakbond om hen achter de veren te zitten”, besluit Peirsman.

| Bram Van Vaerenbergh |

Ideeën uit de werkgroepen

Werkgroep 1: Diversiteit

De voorzitter van de werkgroep – Els Keytsman (UNIA) – koos om met één beleidsvoorstel – positieve acties – een consensus te zoeken tussen de sociale partners. Over positieve acties bestaat al een koninklijk besluit uit 2017, maar dat is tot op heden bijna dode letter gebleven. De sociale partners vragen ondersteuning van de federale overheid om positieve acties uit te rollen in ondernemingen: via een webpagina, ondersteuning naar de bedrijven en de vereenvoudiging van de procedures naar een positief actieplan. Positieve actieplannen zijn plannen om doelgroepen met welbepaalde acties naar de ondernemingen toe te leiden.

Werkgroep 2: Toegang tot de arbeidsmarkt

In deze werkgroep werd dieper ingegaan op wat kan gedaan worden om mensen met een migratieachtergrond een betere toegang tot de arbeidsmarkt te verschaffen. De sociale partners vragen de procedures om knelpuntberoepen in te vullen te vereenvoudigen. Dit kan bijvoorbeeld door de aanvraag van een gecombineerde vergunning in België mogelijk te maken en deze ook open te stellen voor mensen zonder papieren die hier al lang aan het werk zijn. Over dat laatste werd geen overeenstemming bereikt. De sociale partners wijzen ook op het belang van een goede samenwerking tussen de federale en de gewestelijke overheden en vragen extra inspanningen om de doelgroep toe te leiden naar taalopleidingen en opleidingen voor knelpuntberoepen. Ze vragen ook meer de nadruk te leggen op competenties en minder op diploma's.

Werkgroep 3: Arbeidsomstandigheden- en voorwaarden

De focus lag op welke initiatieven nodig zijn inzake onveilig en ongezond werk. De werkgroep gaf aan dat taal een belangrijke rol speelt, aangezien de taal onvoldoende beheersen vaak leidt tot communicatieproblemen bij veiligheidsinstructies. Daarnaast zit er – zelfs binnen de EU – een verschil in de effectieve competenties van de werknemers. Er moet meer de nadruk gelegd worden op controle en handhaving, en de overheid moet een voorbeeldfunctie hebben bij overheidsopdrachten. De sociale partners vragen ook een duidelijke definitie van economische uitbuiting en een betere bescherming van werknemers – vaak mensen zonder papieren – die een aangifte doen van uitbuiting.

Werkgroep 4: Detachering en sociale dumping

Hier werd ingegaan op vragen zoals wat sociale dumping exact is, wat de rol is van de inspectie en de sociale partners en welke maatregelen nodig zijn om sociale dumping te voorkomen en te bestrijden. Belangrijke actiethema's blijven de arbeidsduur, de veiligheid, de verloning, het statuut (schijnzelfstandigheid) en de verblijfsomstandigheden.

Werkgroep 5: Gender

Hoe bereik je vrouwen met een migratieachtergrond, de doelgroep die het zwakst vertegenwoordigd is op de arbeidsmarkt: dat was de centrale vraag in deze werkgroep. Recht op werk in het kader van gezinshereniging, de nodige ondersteuning, de strijd tegen stereotypes: het kwam allemaal aan bod. Ook een goeie en betaalbare kinderopvang is noodzakelijk om de vrouwen aan het werk te krijgen. Ook in deze werkgroep werd het instrument ‘positieve acties’ naar voor geschoven om deze doelgroep toe te leiden naar de werkvloer.



© Shutterstock

Het is afgelopen met de coronawerkloosheid. We keren terug naar de klassieke stelsels van tijdelijke werkloosheid, wel met overgangsmaatregelen.

Tijdelijke werkloosheid vanaf 1 juli 2022

Vanaf 1 juli 2022 keren we terug naar de klassieke stelsels van tijdelijke werkloosheid en is het dus afgelopen met de coronawerkloosheid. Wel worden tot 31 december 2022 een aantal versoepelingen voorzien als overgangsmaatregel. Voor de economische werkloosheid van de bedienden samen te lezen met cao nr. 159 van de Nationale Arbeidsraad (NAR), die nog loopt tot 30 juni 2023. En... de wachttijd voor de economische werkloosheid wordt definitief opgeborgen.

Economische werkloosheid ook voor nieuwkomers

Laat ons met het laatste beginnen. In 2016 voerde de regering, zogezegd in het kader van de strijd tegen de sociale fraude, een "wachttijd" (minimum aantal arbeidsdagen) in voor het recht op uitkeringen bij economische werkloosheid (en niet voor andere stelsels van tijdelijke werkloosheid). Tijdens de coronacrisis maakte de nieuwe regering die tijdelijk ongedaan. Op voorstel van de NAR bergt de regering die wachttijd nu definitief op. Voor de rest

komen er enkel een aantal tijdelijke overgangsmaatregelen.

Wat zijn die overgangsmaatregelen?

1. **De werknemer blijft tot eind 2022 vrijgesteld van de controlekaart.**
2. **Tot eind 2022 geen voorafgaande melding van de dagen van tijdelijke werkloosheid:** het volstaat voor de werkgever het aantal uren tijdelijke werkloosheid op het einde van de maand op te geven.

3. Tot eind 2022 versoepeling van de economische werkloosheid van de arbeiders:

- De werkgever moet voorafgaandelijk de economische werkloosheid meedelen aan de RVA. Die mededelingstermijn wordt ingekort van 7 naar 3 kalenderdagen.
- De werkgever moet ook minstens 3 dagen op voorhand een mededeling doen aan de arbeiders en de economische redenen meedelen aan de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging.
- In plaats van al na 4 weken volledige schorsing of 3 maanden gedeeltelijke arbeid een verplichte werkweek te moeten invoeren (noteer: bepaalde sectoren hebben een afwijkende regeling) geldt een soepelere regeling: na 8 weken volledige

schorsing 2 weken werkhervatting; na 12 weken 3 weken werkhervatting.

4. Versoepeling tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor bedienden

Voor bedienden werd de economische werkloosheid indertijd strenger geregeld, op basis van objectieve economische criteria en met de voorwaarde van cao of ondernemingsplan. Sowieso loopt nog tot eind juni 2023 de cao nr. 159 van de NAR, in uitvoering van het sociaal akkoord voor 2021-2022. Als het bedrijf nog niet gedekt is door een bedrijfs- of sector-cao, noch een ondernemingsplan heeft, dan hoeft er geen nieuwe cao of ondernemingsplan meer te komen, omdat er de cao van de NAR is. Bovenop komt er tot eind 2022 een versoepeling van de economische criteria en van de procedure om die te checken:

- Er moet geen voorafgaande controle gebeuren van de economische criteria. Men werkt met een verklaring op eer van de werkgever (een nieuw formulier C106A overgangsregeling), met controle door de RVA nadien.
- Om te vermijden dat bij een fout van de werkgever de tijdelijk werkloze achteraf de dupe is van terugvorderingen (door zijn vakbond of de Hulpkas) wordt de verantwoordelijkheid bij de werkgever gelegd: hij moet het loon betalen, de uitkering terugstorten aan de RVA en ze dan terugvorderen bij de werknemer.
- Indien de werkgever zich beroept op een substantiële daling van minimum 10% van de omzet, de productie of de bestellingen, dan kan hij die vergelijken met het corresponderende kwartaal in 2019 (dus voorafgaand aan de coronapandemie). Voor de non-profit komt er een aangepaste

En wat met de uitkering?

- Vanaf 1 juli is de tijdelijke werkloosheidsuitkering opnieuw 65% van het gemiddelde (geplafondeerde) brutoloon (en dus niet langer 70%).
- De dagelijkse toeslag van de RVA van 6,10 euro die we kenden in de coronawerkloosheid wordt vanaf 1 juli ook niet meer toegekend.
- De verlaagde bedrijfsvoorheffing (15% in plaats van 26,75%) is vanaf 1 juli niet meer van toepassing.
- Bovenop de uitkering van de RVA zijn er uiteraard wel de supplementen die in de sectoren en de bedrijven eerder werden afgesproken voor economische werkloosheid en (in mindere mate) de overmacht.
- Noteer: voor de economische werkloosheid van de bedienden loopt tot 30 juni 2023 de cao nr. 159 van de NAR. Die garandeert, als er geen andere afspraken zijn, een supplement van 5,63 euro (niet-geïndexeerd) per dag. Als de arbeiders een hoger supplement krijgen, dan krijgen de bedienden ook dat hogere bedrag.

regeling, omdat noties als omzet en productie daar passen als een tang op een varken.

- Indien de werkgever zich beroept op minstens 10% tijdelijke werkloosheid in het voorafgaande kwartaal, dan kan hij zich ook beroepen op de dagen coronawerkloosheid en dus niet enkel op de dagen economische werkloosheid.

5. Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht tot eind 2022 ook als recht voor de werknemer

De gewone procedure voor het invoeren van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht is opnieuw van toepassing, met terugkeer naar de oude, strenge definitie van overmacht en met bewijs door de werkgever dat er wel degelijk sprake is van overmacht. Al is het wel de bedoeling in overleg met de sociale partners centraal nog wel wat aanduidingen te geven van wat de komende maanden nog als overmacht zal worden erkend en wat niet.

Op voorstel van de NAR wordt tot eind 2022 sowieso ook nog bij wet de mogelijkheid behouden van tijdelijke werkloosheid wegens qua-

rantaine zonder ziekte (zonder de mogelijkheid van telewerk) of sluiting van de school of de kinderopvang wegens COVID-19. Dat blijft dus behouden als recht van de werknemer, ook ten aanzien van de werkgever.

Na 3 maanden beschikbaar

Vanaf 1 september 2022 komen er extra verplichtingen bij zowel economische werkloosheid als overmacht: na 3 maanden verplichte inschrijving als tijdelijk werkzoekende en verplichte beschikbaarheid voor de VDAB/Actiris. Minister van Werk Dermagne preciseerde inmiddels dat daar geen sancties aan worden gekoppeld: dus ook zonder inschrijving is het recht op een uitkering gegarandeerd en er zijn geen sancties bij niet-medewerking. Het ontwerpbesluit zou in die zin nog worden gepreciseerd.

En de gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie van de coronawerkloosheid van de eerste jaarhelft van 2022? Nog altijd niet geregeld door de regering.

| Chris Serroyen
& Patrick Van Looveren |



© Paul Corbeel

De opkomst voor de betoging zat wel snor: we kwamen met maar liefst 80.000 op straat en gaven zo het krachtig signaal dat de loonnormwet moet aangepast worden.

Voor meer loon, want alles is te duur!

Op de grote vakbondsbetoging van 20 juni in Brussel gaven 80.000 mensen het krachtige signaal dat de loonnormwet moet aangepast worden. Met een petitie dwongen de vakbonden af dat het federale parlement een hoorzitting moest organiseren over die loonnormwet. Tijdens de hoorzitting – op 29 juni – maakten de vakbonden aan de parlementsleden duidelijk waar de loonnormwet ramelt en waar de oplossingen liggen. Meer over die hoorzitting lees je op de volgende bladzijden. Hier doen we met een fotoverslag recht aan al die mensen die zich roerden op de grote vakbondsbetoging en voor de koopkracht van hun collega's opkwamen.

Werknemers worden armer: de nominale loongroei in 2022 is 5,6%, maar de inflatie bedraagt 8,2%. In de index zitten verschillende vertragsmechanismen. Bovendien worden motorbrandstoffen niet meegerekend en wordt de prijsevolutie van stookolie afgevlakt. Lagere inkomenscategorieën spenderen ook een groter deel van hun inkomen aan energie. Daarom moet het koopkrachtprobleem fundamenteel

aangepakt worden en dat kan alleen als de loonnormwet aangepast wordt. Als dit niet gebeurt, komt de faire verdeling van gecreëerde welvaart steeds meer onder druk. Dat proces is trouwens al jaren gaande: de reële lonen van Belgische werknemers liggen plat op de buik sinds de financiële crisis. En... laat je niks wijsmaken, er is ruimte voor hogere lonen. De winstmarges van bedrijven zijn

historisch hoog, ook in vergelijking met onze buurlanden. De vakbonden willen dat de loonnormwet wordt aangepast: het indicatieve karakter van de loonnorm moet worden hersteld en er moet een correcte berekening komen van de loonhandicap. Voor de berekening van die loonhandicap worden de tax shift en de loonsubsidies nu niet in rekening gebracht. De focus moet verlegd worden van loonkosten naar het bredere concurrentievermogen. De automatische loonindexering en de baremieke verhogingen moeten onvoorwaardelijk worden behouden.

www.hetacv.be/loonnormwet

| PVL |



© Paul Corbeel



© Michael De Lausnay



© Donatienne Coppieters



© Michael De Lausnay



© Michael De Lausnay



© Donatienne Coppieters



© Michael De Lausnay



© Michael De Lausnay

Eindelijk gehoord over de loonnormwet: de geest is uit de fles

Na de succesvolle betoging met 80.000 deelnemers tegen de loonnormwet volgde op 29 juni de langverwachte hoorzitting in het parlement. Die dwongen we af met meer dan 87.000 handtekeningen onder een petitie om zo uiteindelijk door de Kamer gehoord te worden omtrent onze voorstellen om de wet aan te passen. Resultaat moeten we niet onmiddellijk verwachten, maar zoals Kristof Calvo (Groen) het treffend verwoordde: “De geest is uit de fles.”

De drie vakbonden kregen samen 45 minuten spreektijd om brandhout te maken van de huidige loonnormwet en om onze voorstellen tot een grondige hervorming uit de doeken te doen. ACV-voorzitter Marc Leemans en algemeen secretaris Marie-Hélène Ska deden dat namens onze vakbond. U kent de baseline ongetwijfeld al. “We moeten terugkeren naar een indicatieve loonnorm, met respect voor het recht op vrije collectieve onderhandelingen. Dat is overigens een van de fundamentele arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie”, klonk het.

“Daarbij mogen we rekening houden met de evolutie van de loonkost in de buurlanden, maar dan moeten we correct vergelijken. En niet met sjoemelsoftware. We mogen niet louter kijken naar de loonkost, maar naar alle factoren die van belang zijn voor de concurrentiekracht.”

Dat betoog werd ook ondersteund met harde cijfers. Die geven aan dat de vermeende loonkostkloof met de buurlanden al lang weggewerkt is en dat de bedrijven globaal genomen bijzonder goed blijven boeren. En, dat het aandeel van de werknemers in de toename van de welvaart blijft verschrompelen.

Voorspelbaar spel

De politici van de rechtse partijen hadden zich duidelijk niet verwacht aan zo'n cijfermatig en onderbouwd pleidooi: ze hadden dan ook geen verweer. N-VA kwam nog op de propfen met het VBO-cijfer dat de loonkost per uur bij ons 10% hoger zou liggen dan in onze buurlanden. Maar dat werd snel gecorrigeerd: het is niet wat je kost per uur, maar wat je bijbrengt per uur dat bepalend is voor de concurrentie. En dat staat nog los van de vraag of die 10% wel correct berekend is.

Voor het overige was het debat redelijk voorspelbaar: de linkse regeringspartijen zijn ten gronde wel akkoord dat de wet moet worden hervormd, maar zij zitten geketend door het regeerakkoord. PVDA-PTB daagt deze partijen wel uit om een wisselmeerderheid te vormen. Open VLD en MR zetten de hakken in het zand: zij dreigen dat bij een hervorming van de loonnormwet dan ook maar de indexerings op het kapblok moet. N-VA zette zich op dezelfde lijn als de liberale partijen. Het was vooral nog uitkijken naar hoe het Vlaams Belang zich zou positioneren. “Wij hebben in 1996 tegen de loonnormwet gestemd”, klonk het. Waarbij ze wel vergaten dat ze in 2017 vanuit de oppositie de volledige steun gaven aan de versterking van die wet. Tijdens de hoorzitting gaven ze ook geen steun aan een hervorming van de wet.

Afleidingsmanoeuvres

Zoals verwacht stapelden de potentiële uitvluchten zich op. “Is het met de coronacrisis, de oorlog in Oekraïne en de hoge inflatie wel het moment? Of moeten we de koopkracht niet eerder verhogen via een belastinghervorming, om meer netto en niet meer bruto te hebben? Of waarom proberen jullie er eerst niet onder de soci-





De vakbonden - met Marie-Hélène Ska en Marc Leemans aan de rechterkant voor het ACV - kregen 45 minuten om brandhout te maken van de huidige loonnormwet.

ale partners uit te raken? Of zouden we niet de tijd nemen voor een grondig debat, met ook bijkomende hoorzittingen?" Lees: dankzij ons hard labeur om 87.000 handtekeningen te verzamelen, gaan ook de werkgevers een hoorzitting krijgen. En dat lag geheel in lijn met wat we voorspeld hadden.

Al vielen er ook wel twee nieuwe accenten op in het debat met de politici. "Waarom gaan we niet naar een indexering in centen in plaats van procenten? Want door de indexering in procenten krijgt een werknemer met een hoog loon nu meer euro's." We hebben de politici nogmaals duidelijk moeten maken dat niemand rijker wordt van een indexering: dat beschermt enkel tegen koopkracht-verlies.

Herverdeling is een nobel streven, maar dat doe je via de fiscaliteit en

via de brutoverhogingen bovenop de index. En niemand van de aanwezige parlementairen had trouwens door dat de enige die winnen bij zo'n indexering in centen de werkgevers zijn. En op de koop toe: het zijn nog vaak net die werkgevers waar de meeste marges zijn voor een loonsverhoging.

Ook een ander afleidingsmanoeuvre was nieuw. "Wat denken jullie van een snellere indexering voor iedereen, zoals we dat kennen voor de sociale uitkeringen en de ambtenaren? Zo moeten we geen jaar wachten, zoals dat in sommige sectoren is overeengekomen." Een interessante bocht, na 35 jaar onophoudelijke druk om de indexering vooral te vertragen. Maar ook hier: indexering beschermt alleen tegen verarming en zorgt niet voor een herverdeling van de welvaart. Daartoe zijn verhogingen bovenop de index nodig.

Maar de belangrijkste vaststelling was dat het al bij al geen dovemansgesprek was. Je voelt op diverse parlementaire banken het besef groeien dat het zo niet verder kan en dat het debat moet worden heropend. Nathalie Muylle van CD&V gaf zelf ook aan dat er iets zal moeten worden gedaan aan het dalende aandeel van de werknemers in de welvaart. Hoe dat debat zal worden gevoerd in het parlement was wel nog niet duidelijk. Eerst volgt nog een verslag van de werkzaamheden en vervolgens bekijkt het parlement hoe het de werkzaamheden verder organiseert. Het is nu een kwestie om de zaak warm te houden, al is dat wellicht voor het najaar.

| Chris Serroyen |



Interim United ontmoette op de Antwerpse Waterbus interimers die bij Katoen Natie aan de slag zijn.

Met Interim United op de Waterbus

Met Interim United wil het ACV zich beter in de markt zetten als de vakbond voor interimers. In een vorige Vakbeweging vond je al een affiche die je kan ophangen op je syndicaal prikbord. Om interimers rechtstreeks te bereiken vatte een delegatie van Interim United op 23 juni post aan het Steenplein in Antwerpen. Daar stopt de Waterbus, hét vervoermiddel voor heel wat interimers die in één van de warehouses van Katoen Natie op Linkeroever aan de slag zijn. Wij maakten mee de overtocht.

Eva Van Laere, coördinator van de interimactie van het ACV: "Interimers zijn vaak onvoldoende geïnformeerd en ze slagen er niet in hun rechten af te dwingen. Als gevolg daarvan lopen zij 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. Het ACV wil interimers goed informeren en hen met raad en daad bijstaan. Dat doen we individueel en collectief, binnen en buiten de ondernemingen." Dat een vakbond iets kan betekenen, bewijzen de schrijnende verhalen die we hoorden op de Antwerpse Waterbus van interimers die bij Katoen Natie aan de slag zijn. De meesten van hen hebben een migratieachtergrond. Verhalen met stront aan de knikker. Verhalen die je niet verwacht te horen in een land als België. Om de privacy van de betrokkenen te respecteren en vooral opdat er geen gevolgen zouden zijn voor hen, maakten we de

twee getuigenissen hieronder anoniem. Op het moment dat we overzetten naar Linkeroever, kwam grote baas Fernand Huts met zijn privéhelikopter overgevlogen.

Misbruik maken van kwetsbaarheid van vluchtelingen

R is afkomstig uit het Midden-Oosten. Hij werkt als orderpicker bij Katoen Natie. Nu met een vast contract, daarvoor twee jaar als interimmer. "Mijn ervaring met Katoen Natie is dat het bedrijf misbruik maakt van de kwetsbaarheid van vluchtelingen. Het toont geen respect, geen menselijkheid. Als je werkt met dagcontracten en je wordt ziek of je hebt een werkongeval, dan verlengen ze je contract niet. Je krijg 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 uit-

zondering. 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. Je leeft voortdurend in angst en verliest je waardigheid. Mijn verblijfsstatus bij Fedasil is onzeker. Die onzekerheid vreet aan je. Ik wil mijn familie kunnen helpen en voor hen geld opzij zetten, ook al verdien ik maar het minimum. Ik hoop dan ook snel erkend te worden als vluchteling en een opleiding te kunnen volgen om het beroep dat ik mijn land uitoefende ook in België te kunnen doen. Ik doe er dan ook alles aan om het Nederlands goed onder de knie te krijgen. Zonder Nederlands vind je moeilijk ander werk en blijf je hangen in shit-jobs. Maar een taalopleiding volgen is niet makkelijk te organiseren. De ene week werk ik met de vroege shift, de andere week met de late shift. Het is ook heel stressvol werk, je staat voortdurend onder druk om je targets te halen. Soms heb ik na mijn shift gewoon geen energie meer. Als werknemer moet je je loonbrief ook altijd heel grondig controleren. Betalingen kloppen immers vaak niet. Een vaak weerkerend probleem is dat je niet de maaltijdcheques krijgt waarop je recht hebt. Ik zit op mijn tandvlees. Ik ben de voorbije 3 jaar ook al 20 keer van appartement veranderd."



Opeenvolgende dagcontracten zijn een pest

A, ook met buitenlandse roots, werkt eveneens als orderpicker bij Katoen Natie. Hij bevestigt de verhalen. “Bij Katoen Natie werken veel mensen zonder papieren en/of mensen in precare situaties. Er is veel racisme tegenover Afrikaanse en Arabische mensen. Belgen worden veel minder gecontroleerd, op aankomsttijden of de pauzes die ze nemen. Opeenvolgende dagcontracten zijn een pest, je hebt niet de minste zekerheid. Soms ‘vergeet’ je baas je te bellen om je de volgende dag in te schakelen. Zelfs mensen met een vast contract worden niet gelijk behandeld. De ene collega krijgt een coronapremie van 500 euro, de andere niet. De ene krijgt de verplaatsing met de Waterbus terugbetaald, de andere niet.” “Er is geen centraal sociaal overleg bij Katoen Natie”, zegt David Wytinck, vakbondssecretaris van ACV Puls: “Katoen Natie is één groep met verschillende aparte bedrijfjes die allemaal een aparte juridische maar ook technische bedrijfs-eenheid zijn. Bij de sociale verkiezingen moeten dus al deze bedrijven als aparte bedrijven bekeken worden. Zo hebben wij nu een vertegenwoordiging bij General Services Antwerp, een groot bedrijf dat deel uitmaakt van Katoen Natie, maar deze vertegenwoordiging heeft niets te maken met het sociaal overleg in andere bedrijven van Katoen Natie. Er is dus nog veel syndicaal werk aan de winkel.”

Heb je vragen over interimwerk, als interimmer of als werknemersafgevaardigde? Heb je nood aan bijkomende informatie? Neem dan contact op met Interim United via interimunited@acv-csc.be of surf naar www.interimunited.be

| An-Sofie Bessemans
& Patrick Van Looveren |



Bij Katoen Natie wordt veel met opeenvolgende dagcontracten gewerkt, Daardoor heb je als interimmer niet de minste zekerheid.



Verzekeraars weigeren steeds meer arbeidsongevallen

In België moeten werkgevers van de privésector zich verplicht verzekeren tegen arbeidsongevallen bij een daartoe erkende verzekering. De verzekeraar, en niet de werkgever, beslist over het erkennen van het arbeidsongeval en het al dan niet uitbetalen van een vergoeding aan het slachtoffer. Fedris, de federale overheidsdienst voor arbeidsongevallen en beroepsziekten, houdt toezicht op de werking van de verzekeraars. En daarbij wordt vastgesteld dat het vaak misloopt bij de weigering van arbeidsongevallen.

Verzekeraars weigeren steeds vaker om arbeidsongevallen te erkennen. In 2020, het jaar waarvoor de laatste cijfers beschikbaar zijn, ging het om 13,4% van alle aangegeven arbeidsongevallen in de privésector. Dit komt neer op 17.560 geweigerde arbeidsongevallen op een totaal van 131.646 aangiftes. Omwille van de coronacrisis die in februari 2020 startte, daalde het aantal aangiftes wel, wat uiteraard verklaarbaar is door de verschillende periodes van lockdown met sluiting van ondernemingen en veel thuiswerk tot gevolg.

Grote verschillen tussen verzekeraars

Net als in de voorgaande jaren zien we ook in 2020 opvallende verschillen tussen de verzekeraars (zie de tabel). Koploper in 2020 was Ethias met maar liefst 20% weigeringen, gevolgd door de

Federale Verzekering en Axa. De Federale Verzekering blijft wel aan kop voor wat het aantal weigeringen van arbeidsongevallen op de weg naar en van het werk betreft. Maar liefst 28,6% van alle aangegeven arbeidswegongevallen bij de Federale Verzekering werden geweigerd. Met bijna 1 op 4 geweigerde arbeidswegongevallen (24,4%) doet Ethias echter ook aardig mee.

Hoe zijn de grote verschillen tussen de verzekeraars te verklaren? Ligt het misschien aan een andere samenstelling van hun klantenportefeuille? En als dat zo zou zijn, betekent dit dan dat de klanten (en hun werknemers) van Ethias en de Federale Verzekeringen grotere sjoemelaars zijn dan deze van pakweg Belfius of KBC? Of ligt het eerder aan de verzekeraars? Wij kunnen ons alvast niet van deze laatste indruk ontdoen. Want is het bijvoorbeeld niet bijzonder

onwaarschijnlijk dat het soort arbeidswegongevallen bij de Federale Verzekering en Ethias sterk verschilt van deze van werknemers die via hun werkgever bij KBC en Belfius zijn verzekerd? Beide groepen werknemers rijden toch op dezelfde Belgische wegen, en hebben statistisch wellicht evenveel kans op een ongeval met of zonder getuigen dan de anderen.

Geweigerde ongevallen stemmen tot nadenken

Op zich is er natuurlijk niets verkeerd om een arbeidsongeval niet te erkennen als er inderdaad geen arbeidsongeval heeft plaatsgevonden. Toch zijn er een aantal zaken die tot nadenken stemmen. Zo is er de voortdurende stijging van het aantal weigeringen doorheen de jaren. Tien jaar geleden lag het percentage weigeringen nog onder de 10 procent (cijfer voor 2010). En in de jaren 1980 werd zelfs nog geen 2,5% van alle aangiftes geweigerd. Het doet serieuze vragen stellen bij de manier waarop de verzekeraars vandaag aangiftes van arbeidsongevallen beoordelen.

Van interimmers weten we dat ze vaker dan andere werknemers slachtoffer zijn

Percentage geweigerde arbeidsongevallen per verzekeraar (2010-2020)

VERZEKERAAR	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ethias	11,3	13,6	15,0	15,0	15,1	14,6	14,3	14,3	14,8	16,4	20,0
Federale Verzekering	9,1	9,6	8,7	8,8	8,9	9,1	14,4	15,0	15,3	15,5	17,1
AXA	11,8	13,0	14,7	15,2	15,5	16,6	12,7	14,0	16,3	16,1	13,9
Sectorgemiddelde	9,8	10,6	11,8	12,1	12,3	12,7	11,5	11,7	12,7	13,2	13,4
Vivium	5,8	6,9	8,6	8,3	7,5	8,9	7,7	8,5	9,9	12,3	11,6
P&V verzekering	12,8	10,7	13,1	12,0	11,7	8,6	6,9	9,5			
AG Insurance	9,4	10,3	12,5	12,0	11,7	12,7	10,8	9,4	10,3	10,7	11,2
Allianz	9,3	9,2	9,1	10,6	10,7	11,6	11,2	11,4	11,1	11,4	11,1
Securex	9,0	11,2	10,8	9,6	9,5	8,5	9,4	8,8	10,0	10,5	10,6
Baloise	3,9	4,6	7,5	8,4	8,1	8,7	8,6	8,5	8,3	9,6	8,5
KBC	4,1	4,3	4,3	6,2	7,4	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	8,0
Fidea	5,7	5,0	5,8	5,4	5,2	1,3	4,1	3,5	6,8	8,7	7,6
Belfius	9,2	8,2	7,7	7,0	8,7	8,5	8,3	7,5	7,6	7,8	6,9

van een arbeidsongeval. En alsof dat al niet voldoende is, worden zij ook nog eens geconfronteerd met bijzonder hoge weigeringspercentages. Onderzoek van Fedris wijst er echter op dat deze weigeringen vaak 'gerechtvaardigd en correct door de verzekeraar gemotiveerd' zijn. Kijken we verder dan deze uitleg, dan zien we dat een gebrek aan medewerking van het slachtoffer en het ontbreken van bewijzen van de aangevoerde feiten de voornaamste redenen voor de weigeringen van arbeidsongevallen bij interimers zijn. Opvallend? Niet echt als je het ons vraagt. We kunnen ons goed voorstellen dat veel interimers weinig aandacht (willen) besteden aan een arbeidsongeval (zeker als het niet te ernstig is) als ze toch maar tijdelijk tewerkgesteld worden in een onderneming. Toch hebben ook zij recht op een correcte erkenning van (en waar nodig vergoeding voor) hun arbeidsongeval. Gelukkig groeit dit besef ook bij Fedris dat op vraag van vakbonden en werkgeversorganisaties de komende jaren nauwer gaat samenwerken met Preventie en Interim, de centrale preventiedienst voor de interimsector, om deze problematiek aan te pakken.

Bijna 2500 arbeidsongevallen onterecht geweigerd

Cijfers die alvast geen ruimte laten voor interpretatie zijn deze die Fedris publiceert naar aanleiding van zijn eigen controles van geweigerde arbeidsongevallen. Deze controles worden zowel uitgevoerd na klachten (door het slachtoffer zelf of door zijn vakbond, ziekenfonds, advocaat, ...) als op eigen initiatief bij een groep van toevallig gekozen geweigerde arbeidsongevallen.

In 2021 werden door Fedris in totaal 2797 dergelijke controles afgerond (in de privésector). In maar liefst 13,9% van de onderzochte gevallen werd de weigering van het arbeidsongeval als ongerechtvaardigd bevonden. Passen we dit percentage toe op de totale groep van



13,4% van de aangegeven arbeidsongevallen in de privésector worden geweigerd.

geweigerde arbeidsongevallen in 2020, dan komen we op 2447 onterrechte weigeringen. Dit betekent dus dat bij zo'n 2500 werknemers in de privésector die slachtoffer waren van een arbeidsongeval, dit ongeval onterecht niet werd erkend en zij dus ook geen vergoeding hiervoor hebben kunnen krijgen. Dit is vrij hallucinant en vraagt om een vastberaden aanpak.

ACV blijft verbeteringen eisen

Het aantal onterecht geweigerde arbeidsongevallen daalde de afgelopen jaren niet. Integendeel. Er lijkt eerder sprake van een lichte stijging. Het is dan ook al even dat het ACV een aantal eisen op de politieke tafel legt om deze situatie te verbeteren.

Bij controles stelt Fedris vast dat maar liefst 1 op 7 weigeringen van arbeidsongevallen ongerechtvaardigd zijn.

In eerste instantie wil het ACV dat de slachtoffers (of de rechthebbenden) onmiddellijk en gelijktijdig met de verzekeraar een kopie krijgen van de arbeidsongevallenaangifte die de werkgever heeft gedaan. Zo weten ze onmid-

dellijk of de aangifte effectief gebeurde en kennen ze de inhoud ervan. En zo kan nagegaan worden of de aangifte alle nodige elementen bevat en een waarheidsgetrouwe weergave is van het ongeval. Klopt de beschrijving van het ongeval? Werden de namen van de getuigen doorgegeven? Klopt de opgave van de letsels? Kloppen de loongegevens? Indien niet, dan kan onmiddellijk worden gereageerd en worden onnodige weigeringen voorkomen.

Om een volledig zicht te hebben op het aantal onterecht geweigerde arbeidsongevallen, maar ook om meer grip te krijgen op het wangedrag van sommige verzekeraars is het nodig dat Fedris kan beschikken over voldoende personeelsleden en moderne werkmiddelen. De personeelsbezetting is op vandaag ondermaats. Nochtans zou een investering in Fedris een kostenbesparing opleveren voor zowel de overheid, het slachtoffer als de werkgevers. Bij een geweigerd ongeval komt het slachtoffer vaak ten laste van de ziekteverzekering en moet de werkgever instaan voor het gewaarborgd loon. De verzekeraars innen de verzekeringspremies, maar schuiven de kosten door naar de ziekteverzekering, het slachtoffer en de werkgever.

| Stijn Gryp |

Ruwe diamanten worden gepolijst tot veelzijdige vakbondsafgevaardigden

Werner Stuer (52) volgt sinds 2018 de graduaatsopleiding Syndicaal werk aan de UCLL in Heverlee, vroeger gekend als de Sociale School Heverlee. "Mijn hoofdafgevaardigde op ENGIE Doel noemt me een ruwe diamant die na ieder gevolgd vak een beetje meer geslepen wordt. Zelfs mijn vrouw vindt dat ik veranderd ben (lacht)!"

Op aanraden van zijn hoofdafgevaardigde Etienne startte Werner in 2018 met een op maat gemaakt studietraject. In een instapgesprek peilde de coördinatrice naar zijn motivatie en na de goedkeuring van zijn secretaris kon hij, op eigen ritme, van start gaan. Het eerste jaar opteerde hij voor twee opleidingsonderdelen: Beroepspraktijk en Sociale wetgeving.

Gevoel zat meteen goed

Werner: "Deze opleiding volgen terwijl je werkt is niet evident, maar het gevoel zat meteen goed. De eerste module (Beroepspraktijk) die ik volgde, gooide me onmiddellijk in het bad. Je hebt contact met andere vakbondsafgevaardigden, wisselt ervaringen uit en onderling ontstaat een hechte band. Met veel van mijn medestudenten heb ik nu nog steeds contact. In deze module doe je ook aan zelfreflectie en de aangereikte tools om beter te communiceren en onderhandelen zorgen ervoor dat je een betere afgevaardigde wordt dan voordien: de scherpe kantjes worden er letterlijk afgevijld. De tweede module (Sociale wetgeving) leek aanvankelijk een puur 'blokvlak'. Maar het is toch goed gegaan. Op basis van deze twee modules besliste ik met volle moed en overtuiging om verder te gaan. Eén van de modules die ik daarna opnam, was Projectwerk. Daarin heb ik samen met vier collega-studenten een opdracht voor de jongerenwerking van het ACV uitgevoerd. De opdracht was een tool/een app te ontwikkelen die jobstudenten een idee geeft wat ze van een bepaalde studentenjob mogen verwachten. De idee was dat jobstudenten aan de studentenjob

die ze hebben gedaan een rating zouden geven, een beoordeling op basis van een aantal criteria, zoals loon, werksfeer en bereikbaarheid. Een beetje zoals Tripadvisor doet voor restaurants, hotels, ... We noemden onze app 'Hello job'."

Geeft iets extra

De jongerenverantwoordelijke die toen een van de opdrachtgevers was, is Samuel Bootsman (28), zelf ook ex-student van de UCLL (2012-2017). Hij volgde er de opleiding Sociaal-cultureel werk. Samuel: "We waren heel enthousiast over de tool die Werner en zijn collega's hebben uitgewerkt. Helaas heeft het coronavirus alles immens vertraagd. Het project komt evenwel nog regelmatig op tafel

De opleiding is al erg nuttig gebleken in mijn dagelijks vakbondswerk.

Werner Stuer



en zodra we er de middelen en mankracht voor kunnen vrijmaken, nemen we de draad meteen weer op." Samuel had het geluk om van zijn engagement zijn job te kunnen maken. De vaardigheden die hij vanuit de opleiding meekreeg, hebben daar zeker toe bijgedragen. Samuel: "Vanuit mijn functie bij Jong ACV (red. ondertussen maakt Samuel een carrièreswitch en wordt hij zoneverantwoordelijke voor het ACV in Vlaams-Brabant) vind ik het uitermate belangrijk om ruimte te maken voor jongeren en hen professioneel te ondersteunen. Actief luisteren, mensen de juiste woorden aanreiken om bepaalde concepten en nuances begrijpelijk te maken voor anderen en zichzelf, en een spiegel voorhouden is van grote syndicale waarde. Ook al heb je ondertussen een pak ervaring als werknemersafgevaardigde of secretaris, een opleiding aan de UCLL geeft je nog dat extra." Werner sluit zich hier volmondig bij aan: "Een ander voordeel van de graduaatsopleiding is dat ze modulair georganiseerd is. Wie dat wenst opteert enkel voor de vakken waar hij of zij de grootste interesse voor en het meest baat bij heeft en waarin hij of zij zich nog verder kan ontplooiën. De nadruk ligt vaak op zelfreflectie en dat is een sleutelfactor voor syndicaal werk."

Over de vakbondsgrenzen heen

Nog maar recent is de cursus opengesteld voor militanten van het ABVV en het ACLVB. Werner en Samuel zijn voorstander van dit initiatief en juichen het alleen maar toe. Werner: "Het is erg leerrijk om te zien wat de structuren bij de andere (vakbonds) organisaties zijn. Bovendien maakt de samenwerking met de concollega's het geheel uitermate boeiend." Samuel: "Bovendien bouw je op die manier een netwerk op over de vakbondsgrenzen heen. Dat is bijzonder

CAMPUS SOCIALE SCHOOL

© Mies Coosemans

De graduaatsopleiding Syndicaal werk van de UCLL Heverlee is een modulaire opleiding. Je kan ze dus op je eigen tempo volgen.

verrijkend en komt je later zeker nog van pas.” Werner besluit: “Ik vind de opleiding in zijn geheel een ongelooflijke meerwaarde. Tal van facetten die aan bod komen, zoals mondelinge en schriftelijke communicatie en werkplekieren, zijn al erg nuttig gebleken in mijn dagelijkse vakbondswerk.”

| Peter Steyaert |

Je bouwt een netwerk
uit over de
vakbondsgrenzen heen.
Samuel Bootsman



Graduaatsopleiding Syndicaal werk UCLL Heverlee

Heb je als militant de basisvorming al doorlopen? Wil je je kennis van het arbeidsrecht verder aanscherpen of misschien je vaardigheden om te onderhandelen? Wil je een vlot leesbaar pamflet leren schrijven of je verdiepen in de sociaaleconomische actualiteit? Dan is de graduaatsopleiding Syndicaal werk van de UCLL in Heverlee misschien iets voor jou.

In de opleiding verdiep je samen met andere vakbondsmilitanten je kennis van het syndicale werk. Je kunt op je eigen tempo studeren. Je kiest immers zelf in overleg met de coördinator van de afdeling hoeveel opleidingsonderdelen je opneemt. De opleiding verloopt modulair. Dat betekent dat je meestal gedurende een aantal weken iedere week een dag les volgt waarna je voor dat vak een examen aflegt. Vervolgens start je met het volgende vak. Wie in Vlaanderen werkt kan de lessen voor een gedeelte met Vlaams Opleidingsverlof volgen. Een combinatie met syndicale vrijstelling kan in bepaalde gevallen, afhankelijk van je sector en het bedrijf waar je werkt.

De lessen gaan tijdens de dag door in beperkte groepen. Er is veel interactie met de docent en tussen de cursisten onderling. Je ervaring als militant is vaak het vertrekpunt tijdens de lessen. Leren van elkaar is belangrijk. Tijdens de coronacrisis waren de lessen vaak noodgedwongen digitaal. Ook na de crisis wil de UCLL op een doordachte manier een mix van lessen op de campus en afstandsonderwijs blijven aanbieden.

De docenten van de afdeling Syndicaal werk zijn naast hun lesopdracht in de UCLL meestal ook nog actief in het syndicaal werk zelf. Op die manier legt de UCLL een band tussen de opleiding en het syndicaal werkveld. Het garandeert ook dat de leerstof relevant is en up-to-date.

Heb je interesse om de graduaatsopleiding Syndicaal werk te volgen, dan bespreek je dit best eerst met je vakbondssecretaris. Zijn/haar toestemming is noodzakelijk om de opleiding aan te vatten. Wil je meer te weten komen over de opleiding? Neem dan vrijblijvend contact op met Peter Steyaert (peter.steyaert@ucll.be) of surf naar www.ucll.be/studeren/graduaat/syndicaal-werk-graduaat.

Refu Interim zoekt vrijwilligerswerk voor nieuwkomers

Refu Interim helpt nieuwkomers om als vrijwilliger aan de slag te gaan. De Gentse vzw – met ondertussen kantoren in Gent, Kortrijk, Brugge/Oostende, Leuven, Sint-Niklaas en Lokeren – begon ooit als een gek idee na de Gentse Feesten van 2016, maar heeft ondertussen zo'n 2.000 actieve vrijwilligers. Farah Laporte, coördinator van Refu Interim vzw, legt uit.





Zijn er criteria om via jullie als vrijwilliger aan de slag te gaan?

“We hanteren amper criteria voor mensen die zich inschrijven, de noden en interesses van de vrijwilligers zijn heel uitgebreid. Het hangt ook vaak af van hun verblijfsstatuut: mensen die nog in procedure zitten hebben weinig langetermijnperspectief en willen snel allerlei dingen, terwijl mensen die hier al iets langer zijn net iets gestructureerder zoeken. We hebben nu zes kantoren, en de taak van mijn collega's daar bestaat erin om de vraag en het aanbod te matchen. Dat is wel een persoonlijk en tijdsintensief proces: hoe meer tijd, hoe succesvoller we kunnen zijn.”

Assisteren jullie mensen richting de arbeidsmarkt?

“We zijn geen wervingsbureau, maar via ons persoonlijk netwerk kunnen we wel mensen aan een job helpen. Vergelijk het met jij die een vriend aanbeveelt bij een werkgever. De vrijwilligers zijn natuurlijk ook voornamelijk aan de slag in sectoren die net draaien op vrijwilligerswerk of weinig budget hebben, wat maakt dat doorstromen niet evident is. Tijdens de coronacrisis

experimenteerden we wel met workshops om hen in te leiden in de Belgische arbeidsmarkt, ook rond hun CV. We hebben zulke straffe mensen in huis, maar het juiste diploma of taalniveau ontbreekt vaak. Daarom moedigen we hen aan om te focussen op wat ze écht goed kunnen, en niet om afgeschrikt te worden omdat ze niet aan alle functievereisten van een vacature voldoen. We hebben ook veel individuele gesprekken met hen, en dat gaat dan om zaken zoals dat het in België *not done* is om direct naar je loon te vragen bij een sollicitatie, terwijl dat in het buitenland net beleefd is. We raden hen ook aan om het vrijwilligerswerk altijd op hun CV te vermelden, en dan krijgen wij wel eens telefoon omdat we dan ook hun referentiepersoon zijn.”

Tijdens de coronacrisis viel ook de evenementensector stil, hoe pakten jullie dat aan?

“We gingen helpen in woonzorgcentra, waar we eten rondbrachten of een babbeltje deden. Op scholen waren er ogen tekort voor middagtoezicht of in de noodopvang, en ook in de vaccinatiecentra deden we onze duit in het

zakje. In de woonzorgcentra blijven we actief en ook in het onderwijs hebben ze nog steeds vrijwilligers nodig, al is dat vooral overdag, terwijl veel van onze vrijwilligers dit eerder doen naast een dagelijkse bezigheid en dus vooral 's avonds of in het weekend als vrijwilliger aan de slag zijn.”

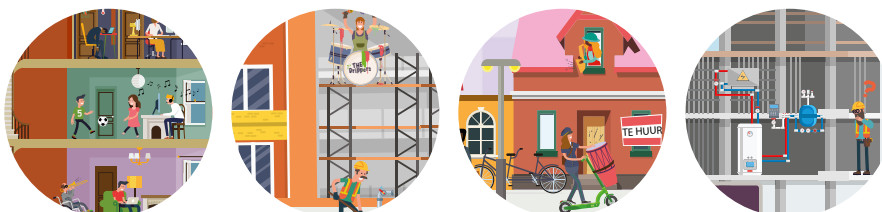
Jullie helpen ook bedrijven richting een inclusieve(re) werkvloer. Vlot dat?

“Door de *war on talent* merken we dat bedrijven meer open staan voor een inclusievere werkvloer. We zien dat er toch wel wat vraag komt naar een inclusiever selectieproces of hoe je kan omgaan met de taalbarrière. Via ons 'vis eens uit een andere vijver-project' geven we ook workshops en dompelen we hen onder in de wereld van de nieuwkomer op de werkvloer. Hoe voelt het om ergens niet begrepen te worden? We steken geen beschuldigend vingertje op, maar via de input van enkele nieuwkomers daar proberen we de problematiek op een laagdrempelige manier duidelijk te maken.”

| Bram Van Vaerenbergh |



www.refuinterim.be



Ruimte maken voor elkaar

Op 7 en 8 september wordt in het 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 Refu Interim sluit aan het bij het spoor 'Duurzame arbeid gezocht'. Ontdek meer op <http://www.hetacv.be/vrc-congres-optocht2030> en herbekijk de webinars.



Militanten van ACV BIE en de Algemene Centrale van het ABVV voerden met 'Stop uw cinema' een stille actie tegen een Voka-event. Ze kregen hiervoor een GAS-boete. Onterecht, oordeelde de rechtbank.

GAS-boetes tegen vakbondsactie ongedaan gemaakt

De politierechtbank van Oost-Vlaanderen maakte op 14 juni 2022 de GAS-boetes tegen een vakbondsactie in Gent op 8 september 2020 ongedaan. Een opsteker!

Die dag organiseerde werkgeversorganisatie Voka een event in Kinopolis Gent. "Bij onze militanten rijpte het idee om actie te voeren met als slagzin 'Stop uw cinema'", legt Sebbe Vandeputte van ACVBIE uit. "In de chemie is tijdens de coronacrisis iedereen blijven doorwerken. De dividenden die werden uitgekeerd in de sector stonden in schril contrast met het gebrek aan respect en waardering voor de werknemers. Het ging om een stille actie, met veel afstand, in openlucht. De 15 actievoerders droegen een T-shirt met als rugschrift 'Stop uw cinema', die ze aan de binnenkomende

gasten toonden. De coronamaatregelen werden gerespecteerd. Aangezien de actie spontaan was gegroeid, was de aanvraagtermijn van één maand van de stad Gent verstreken.

Geen mondeling verweer

Later kregen Sebbe en zijn tegenhangster van de Algemene Centrale van het ABVV een GAS-boete van 350 euro in de bus. Onterecht, zo oordeelde de politierechtbank nu. De rechter nam het de Stad Gent in het bijzonder kwalijk geen mondeling verweer te hebben toegelaten tegen de GAS-boete.

Hierdoor hoefde de rechter zelfs niet te antwoorden op ons voor de rechter opgeworpen argument dat dergelijke GAS-boetes niet te rijmen vallen met het recht op collectieve acties.

Verzet tegen ongeoorloofde belemmeringen

Sociale acties behoren tot de fundamenteën van een levende democratie. Daarom moeten lokale overheden het recht op dergelijke acties blijven garanderen. Tegen ongeoorloofde belemmeringen ervan blijven we ons verzetten. Met succes in dit geval.

| Piet Van den Bergh |