

VAK BEW EGING

MILITANTENMAGAZINE VAN HET ACV / 16 NOVEMBER 2022 / 974

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



CAMPAGNE INTERIM UNITED

Vergeet interimmers niet!

LOONNORMWET

Het net
sluit zich

ZWART OP WET

Knip in
tijdskrediet

MIRABAL-MARS

Onderneem actie tegen
ongewenst (seksueel) gedrag





Interim United

Om er op toe te zien dat de rechten van interimers gerespecteerd worden, dat er degelijke collectieve arbeidsovereenkomsten voor hen worden afgesloten en dat ze op dezelfde manier worden behandeld als vaste werknemers, richtte het ACV Interim United op.

> Hang de affiche op blz. 12-13 op je syndicaal prikbord



**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: BearFotos
Vormgeving:
Gevaert Graphics
Druk: Drukkerij 't Hooft
Verantw. uitgever:
Dominique Leyon

HET PUNT



Het net sluit zich rond loonnormwet

In 2017 paste de regering-Michel de loonnormwet van 1996 aan, de werkgeversorganisaties hielden de pen. Met als resultaat dat vrije onderhandelingen over lonen, die toch al beperkt waren, onmogelijk zijn geworden. Het is nu verboden om rekening te houden met de miljarden die in de vorm van loonsubsidies aan bedrijven worden betaald. De wet legt ook een dwingende maximale loonnorm op. Sectoren en bedrijven die het goed doen mogen niet meer loonopslag geven dan die norm. Ze kunnen altijd minder of helemaal niets toekennen. Voor de loononderhandelingen 2021-2022 bedroeg de marge slechts 0,4%. Voor 2023-2024 zou de beschikbare marge volgens de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven 0% bedragen. Voor de vakbonden is het onmogelijk een dergelijke marge op basis van een oneerlijke wet te aanvaarden. Het is dus aan de regering om te beslissen en het is aan ons om druk te blijven uitoefenen!

Sinds de invoering van de verstrengde loonnormwet contesteren we deze wet. Met stakingen, betogingen, een hoorzitting in het parlement. En ook met een procedure bij de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) in Genève. En daar is nu een grote doorbraak. De Raad van Bestuur van de IAO heeft de conclusies goedgekeurd van het Committee on Freedom of Association (CFA) over onze klacht tegen loonnormwet. De CFA concludeert dat de loonnormwet onverenigbaar is met de vrijheid van collectieve onderhandelingen (IAO-conventie 98). Als gevolg van deze bevindingen heeft de CFA de regering verzocht "de nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat de sociale partners vrij kunnen beslissen over de criteria waarop zij hun

onderhandelingen over intersectorale loonontwikkelingen en de resultaten van deze onderhandelingen baseren".

Heel belangrijke uitspraak

Hoewel de conclusies van het CFA niet juridisch bindend zijn, is dit een heel belangrijke uitspraak. De Belgische regering heeft de plicht daarnaar te handelen. Zoals de minister van Buitenlandse Zaken onlangs in een commissie van het federale parlement opmerkte: "België is één van de negen stichtende leden van de IAO en heeft een zetel van drie jaar in de raad van bestuur van de organisatie. België heeft de IAO en haar normenstelsel altijd gesteund". Het is nu tijd dat de regering de daad bij deze woorden voegt.

In de kijker

"Verwarmen of eten? Geen kwestie van kiezen!"

4



Werk van lange adem

Als de regering niet resoluut optreedt, zullen we de schending van Conventie 98 door de Belgische regering blijven aanklagen zolang de loonnormwet niet is gewijzigd. Nationale rechters zullen ook rekening moeten houden met de bevindingen van het CFA. De strijd tegen de loonnormwet is een werk van lange adem, maar het net sluit zich langzaam maar zeker. Dankzij uw steun bij de talrijke acties gaan we dit gevecht uiteindelijk winnen.

/ Marie-Hélène Ska,
algemeen secretaris ACV /

FEEDBACK

Alle bemerkingen over en suggesties voor Vakbeweging en de militantencommunicatie zijn meer dan welkom. Stuur een mailtje naar vakbeweging@acv-csc.be

Zwart op wet
Knip in
tijdscrediet

14

22

Marte Billen:
'Laat
ongewenst
gedrag niet
uit de hand
lopen.'



4

IN DE KIJKER

Patricia Van Walle stelt
koopkrachtrcrisis scherp op actie-
en stakingsdag

6

KORTJES

7

TOOLS

8

ACTUEEL

Diepe waters; interprofessioneel
overleg in het slop

11

CAMPAGNE

Interimier? Vergeet je premies niet!

14

ZWART OP WET

- Knip in tijdscrediet
- Stuur vakbondsmails in BCC
- Einde contract wegens medische overmacht

18

OVERLEG ONDERNEMING

Wat bespreken in OR
en Comité PB december?

19

U VRAAGT, WIJ DRAAIEN

Is het ziektebriefje niet langer
verplicht bij een korte ziekte?

20

DE STELLING

Telewerk maakt collectieve
actie moeilijk

22

INTERVIEW

Marte Billen over ongewenst
(seksueel) gedrag op het werk

24

RUGGESPRAAK

Innocent Nnaji

BRUSSEL 09.11.22

“Verwarmen of eten? Geen kwestie van kiezen!”

stelde Patricia Van Walle, CNE-afgevaardigde bij AXA, de koopkrachtcrisis scherp op de nationale actie- en stakingsdag.

Patricia trok samen met andere ACV Puls- en CNE-militanten met haar kartonnen bord en een megafoon van de ene naar de andere financiële instelling in Brussel. Steen des aanstoots zijn de exploderende facturen die mensen iedere dag in hun bus krijgen, terwijl de loonnormwet de lonen nu al jaren blokkeert en vele bedrijven historisch hoge winsten boeken. Net zoals Patricia lieten ACV-militanten uit alle sectoren in heel België van zich horen. Werkgevers en rechtse politici haalden in weerwerk tijdens de actiedag hun klassiekers van stal. Genre ‘Door al die looneisen dreigen we niet langer concurrentieel te zijn’ of ‘Waar klagen mensen over, ze hebben toch de index’. Er wordt niet bij gezegd dat die met vertraging komt, voor velen pas een jaar na de prijsstijgingen. De index is een uitstekende buffer, maar dekt niet alle prijsstijgingen. Het debat over de index gaat voorbij aan de grond van het probleem, de stijgende prijzen die bedrijven aanrekenen. Wie inflatie wil beteugelen, moet daar iets aan doen, bijvoorbeeld met een plafond op gas- en elektriciteitsprijzen. Sommige leerling-tovenaars komen met een andere oplossing ‘De lonen moeten niet omhoog, mensen moeten netto meer overhouden’. Ze zeggen er niet bij hoe we dan de pensioenen, gezondheidszorg en de rest van de sociale zekerheid zullen financieren. In de slipstream van het vastlopende loonoverleg blokkeren de werkgevers de besteding van de voorziene 900 miljoen euro uit de welvaartsenveloppe voor de verhoging van de laagste pensioenen en uitkeringen, die nu vaak onder de armoedegrens zitten. Faut le faire! II

TEKST Patrick Van Looveren & David Vanbellinghen | Foto Michael De Lausnay



Via de QR-code vind je meer foto's
van de nationale actie- en
stakingsdag.



Minimumpensioen moet genderneutraal zijn

De federale regering besliste in juli om het minimumpensioen te koppelen aan een bijkomende voorwaarde van 20 jaar effectieve tewerkstelling. Een doorrekening van het Kenniscentrum pensioenen leert dat de nieuwe voorwaarde voor één op zeven van de huidige vrouwelijke rechthebbenden op een minimumpensioen een pensioenverlies van gemiddeld 440 euro per jaar impliceert. Vakbonden en vrouwenorganisaties eisen een grondige bijsturing om de negatieve impact op de vrouwenpensioenen te neutraliseren.

Het minimumpensioen stijgt tussen 2020 en 2024 met 15 procent, bovenop de inflatie. Een goede zaak. Om recht te hebben op het minimumpensioen moet je 30 jaar gewerkt hebben. Tot nu toe telden alle gelijkgestelde periodes mee. De federale regering besliste deze zomer echter dat je ook 20 jaar ‘effectieve tewerkstelling’ (uitgedrukt in dagen) moet gepresteerd hebben. Enkel de gelijkgestelde periodes voor moederschapsrust, borstvoedingsverlof, palliatief verlof en inactiviteit door handicap tellen nog mee als effectieve tewerkstelling.

Bijsturing extra tewerkstellingsvoorwaarde

Vakbonden en vrouwenorganisaties maken zich grote zorgen over de impact van de hervorming op de pensioenrechten van laagbetaalde vrouwen. 3,9% van alle toekomstige vrouwelijke gepensioneerden zal hierdoor een aanzienlijk pensioenverlies lijden. Ze eisen daarom een grondige bijsturing van de extra tewerkstellingsvoorwaarde. Het regeerakkoord belooft dat de hervorming genderneutraal zou zijn. Een mogelijke piste om het regeerakkoord te respecteren is om onder andere ouderschapsverlof, tijdskrediet, geboorteverlof en deeltijds werk met behoud van rechten te beschouwen als effectieve tewerkstelling om zo de negatieve impact op de vrouwenpensioenen te neutraliseren.

Studiedag

Rechtvaardige klimaattransitie en duurzame mobiliteit op de werkvloer

Het Intersyndicaal Milieu-Initiatief organiseert op maandag 12 december de studiedag ‘Rechtvaardige klimaattransitie en duurzame mobiliteit op de werkvloer’. In de voormiddag is er een plenaire sessie met journaliste en auteur Tine Hens, die in het boek ‘Het is allemaal de schuld van de Chinezen’ op zoek gaat naar antwoorden op veelgehoorde dooddoeners van mensen die vinden dat klimaatactie niet nodig is. In de namiddag ga je aan de slag in interactieve workshops over praktische klimaattools, werknemersbetrokkenheid bij klimaatneutraliteit, duurzame mobiliteit en de elektrificatie van het wagenpark.

Wanneer? 12 december, 9 u. tot 15.30 u.
Waar? De Punt, Kerkstraat 108, 9050 Gent
Deelname is gratis, maar inschrijven is verplicht. Inschrijven doe je via volgende link www.hetacv.be/milieu (of via de QR-code).
Meer info: fien.vandamme@acv-csc.be



“Mensenrechten moeten **grotere rol spelen** bij toekennen van toernooi”

Aline Zeler, met 111 interlands één van de leading ladies van het Belgische vrouwenvoetbal



“Ik vind het immoreel om de organisatie van het WK voetbal toe te kennen aan Qatar, een land dat geen respect heeft voor mensenrechten. Er vielen bijna 6.500 doden bij de bouw van de stadions. En acht nieuwe stadions in zo'n klein land: erg duurzaam is dat niet. Mensenrechten moeten een grotere rol spelen bij het toekennen van een toernooi. We moeten er over blijven praten en waken dat er niet opnieuw mensenlevens in gevaar komen.”

FOTO Michaël De Lausnay



Maak restauratie gipsen van Constantin Meunier mogelijk

Het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium organiseert een Erfgoed Challenge. Zes erfgoedschatten zijn genomineerd. Het gaat om erfgoedschatten die dringend aan restauratie toe zijn. Eén van de genomineerde erfgoedschatten zijn de gipsen voor het Monument van de Arbeid van Constantin Meunier. Hierbij een warme oproep om je stem uit te brengen voor de gipsen van Meunier.



<https://www.kikirpa.be/nl/erfgoed-challenge>

13

In 2021 werden in 13 landen vakbondsmilitanten vermoord. 41% van de landen wereldwijd onderdrukte of beperkte de vrijheid van meningsuiting en vereniging. In 69 landen werden werknemers willekeurig gearresteerd of vastgehouden.

Bron: International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index 2022 - www.ituc-csi.org/2022-global-rights-index-en

Schrijf je in voor ACV-genderstudiedag

Op vrijdag 2 december organiseert ACV Gender voor ACV-militanten en -personeelsleden een studiedag over vrouwen op de arbeidsmarkt. Precaire atypische contracten en flexibele arbeid maken opgang. Die brengen onzekerheid mee. Tijdens deze studiedag onderzoekt ACV Gender hoe vrouwen hierdoor getroffen worden en hoe we ons hiertegen kunnen wapenen als vakbond.



Ontdek het programma en schrijf je in via www.hetacv.be/gender



Het ACV lanceert gloednieuwe ACV-CSC-app!

Het ACV rijdt mee op de digitale snelweg. Zo is er www.hetacv.be en ontvang je naast Vakbeweging op papier ook een maandelijkse militantennieuwsbrief en kan je dit eigenste magazine ook lezen via www.hetacv.be/vakbeweging. Zopas lanceerden we de ACV-CSC-app.

TEKST Monique Braam

Het ACV in je broekzak

De app is een handige en nuttige tool met relevante info voor ACV-leden. In een eerste fase richt de app zich vooral op de werkende leden. Dankzij de app kunnen de leden het nieuws uit hun sector en alle voordelen en diensten van het ACV snel consulteren. Een integratie van Mijn ACV en specifieke services voor bijvoorbeeld werkzoekenden of interimers wordt in de loop van 2023 voorzien. De app haalt de mosterd bij de website www.hetacv.be. Een deel van de inhoud van onze website stroomt door naar de app. Een nieuw kanaal, meer gebruiksgemak, kortom een extra service voor onze leden.

Hoe te gebruiken?

De app is gemaakt voor smartphone en tablet. Je kan de app downloaden in de App Store (Apple) of op Google Play (Android). De app is gratis.

Wat biedt de app?

- Nadat je de app hebt gedownload, kan je de sector(en) en/of centrale(s) kiezen waarvan je het nieuws wenst te ontvangen (icoontje rechtsboven).
- Ook het ‘nationale’ nieuws vind je terug in de app.
- Via automatische pushberichten (als je deze uiteraard activeert via datzelfde icoontje) word je geïnformeerd over de evolutie van de loon- en arbeidsvoorwaarden in een (of meerdere) sector(en).
- De contactmodule van de website is ook in de app geïntegreerd. Via de contactmodule vinden leden hun weg naar het ACV. Ze kunnen er niet alleen terecht voor de adressen en telefoonnummers van de ACV-dienstencentra en -centrales, maar ook voor alle vragen die te maken hebben met hun werksituatie en arbeidsvoorwaarden. Daartoe kunnen leden een contactformulier invullen.
- Tot slot vind je ook een aantal tools in de app: bereken je netto-loon, je uitkering bij opname tijdskrediet en de opzegtermijn bij ontslag.

Check it out!

We nodigen je uit om de nieuwe app te downloaden in de stores. Indien tevreden, aarzel dan niet om de app een vijfsterrenbeoordeling te geven.



Meer info: www.hetacv.be/app

Het interprofessionele overleg zit in het slop. Dat is het minste wat je kan zeggen. Wat betekent dat finaal de regering de knopen moet doorhakken. Soms ten goede, niet zelden ook ten kwade.

TEKST Chris Serroyen | FOTO katatonia82

Laat ons beginnen met wat goed nieuws. In vorige Vakbeweging berichtten we over de opmaak van de begroting voor 2023-2024 door de federale regering. Met vooral drie zware problemen: een knip in de verlofstelsels, een uitbreiding van de flexi-jobs naar een nieuwe reeks sectoren en de uitbreiding van de studentenarbeid. De regering is die begroting nu in wetsontwerpen en koninklijke besluiten aan het gieten. Waarbij de soep nu op twee punten iets minder heet wordt opgediend:

- De afschaffing van het halftijdse tijds-krediet voor deeltijdse werknemers wordt beperkt tot het gewone tijds-krediet. De mogelijkheid van een halftijdse landingsbaan voor deeltijdse werknemers (met minstens een ¾ contract) blijft uiteindelijk gevrijwaard. Meer details over de knip in de verlofstelsels vind je op blz. 14.
- Onder druk van de sociale partners van de land- en tuinbouw komen er in die sectoren uiteindelijk toch geen flexi-jobs. De uitbreiding van de flexi-jobs tot de sport, de bioscopen, het vermakelijksheidsbedrijf en de zorgsector gaat wel door.

Ander goed nieuws: de maatregel dat de terugvordering van uitkeringen voor economische werkloosheid voortaan via de werkgever zal verlopen wordt uitgebreid. Dit zal ook gelden voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, slecht weer of technische stoornis.

En nog een aangename verrassing... Sneller dan verwacht komt er, als onderdeel van het actieplan van de regering voor mentaal welzijn op het werk, in elke onderneming vanaf 50 werknemers minstens één vertrouwenspersoon voor de preventie van psychosociale risico's. De werkgever moet verplicht een of meerdere personen aan-

stellen, na voorafgaand akkoord van alle werknemersafgevaardigden in het Comité PB. Minstens één van die personen moet behoren tot het personeel. Zo'n aanstelling moet in kleinere bedrijven ook gebeuren als de vakbondsafvaardiging of de werknemers hierom verzoeken. In dat geval moet minstens een van de vertrouwenspersonen lid zijn van het personeel wanneer het gaat om een bedrijf met minstens 20 werknemers en dat bedrijf een beroep doet op een externe preventiedienst. Bij koninklijk besluit zal nog worden bepaald wanneer dit in werking treedt. Dan komen we er zeker op terug.

—//—
**In elke onderneming
komt een
vertrouwenspersoon
voor de preventie van
psychosociale
risico's.**
—

Een deel van die begrotingsmaatregelen ligt nu voor advies voor in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Al moet niet verwacht worden dat de sociale partners in staat gaan zijn veel gemeenschappelijks te zeggen. Daarvoor is het water te diep.

Welvaartsvastheid en loonnorm terug naar afzender

Diep was het water ook in de Groep van 10 (de toponderhandelaars van de federale Belgische sociale partners). Na de weigering van de werkgevers om over de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen tegen

15 september een advies uit te brengen, zoals de wet nochtans voorziet, is de regering eind september met een bemiddelingsvoorstel gekomen. Met de vraag aan de sociale partners zich hierover binnen de maand uit te spreken. Gekoppeld aan de vraag van de regering zich tegelijk ook uit te spreken over de loonnorm voor 2023-2024. Het kwam toe aan de Groep van 10 van de sociale partners over de beide dossiers te trancheren, na voorbereidend werk in de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). NAR en CRB moesten samen het dossier voor de welvaartsvastheid klaarzetten. Terwijl het secretariaat van de CRB het technisch verslag over het concurrentievermogen moest klaarstellen, met daarin een aanduiding van de maximaal beschikbare marge voor de loononderhandelingen, als basis voor de wettelijke loonnorm. Dit als basis voor verder overleg in de Groep van 10.

In die Groep van 10 zijn de werkgevers de kwestie van de loonnorm blijven koppelen aan het dossier van de welvaartsvastheid. En zijn blijven weigeren de welvaartsvastheid te trancheren zonder instemming van de vakbonden met de loonnorm, die in de ogen van de werkgevers niet anders dan nul komma nul kon zijn. Wat op 7 november uiteindelijk leidde tot een breuk in het overleg. Wat dus betekent dat de bal opnieuw in het kamp ligt van de federale regering. Die zal dus zonder akkoord onder sociale partners een beslissing moeten nemen over enerzijds de welvaartsvastheid en anderzijds de loonnorm.

Wat de welvaartsvastheid betreft heeft de regering al in haar kaarten laten kijken. Het bemiddelingsvoorstel van de regering kwam er op neer dat voor 2023-2024 min of meer dezelfde maatregelen zouden worden genomen als voor 2021-2022. Daar valt goed mee te leven. Omdat die benadering sterk aan- ►►

DIEPE WATERS

INTERPROFESSIONEEL OVERLEG IN HET SLOP

EEN INTERPROFESSIONEEL AKKOORD VOOR 2023-2024 ZIT ER NIET IN. VRAAG IS OF EEN AKKOORD MOGELIJK IS OVER DEELDOSSIERS, ALS BASIS VOOR HET VERDERE OVERLEG IN DE SECTOREN EN BEDRIJVEN.

► sluit bij de prioriteiten van het ACV. Al valt nog af te wachten of de regering haar eerdere bemiddelingsvoorstel effectief gaat bevestigen. Van zodra de regeringsbeslissingen bekend zijn komen we daar uitgebreid op terug.

Blijft de kwestie van de loonnorm. Volgens het technisch verslag van de CRB kan die, bij strikte toepassing van de Loonnormwet, alleen maar nul zijn. Maar dat was vorige keer ook zo. En toch heeft de regering toen enige marge gelaten door een tijdelijke aanpassing van de wet, om – waar het kon – onderhandelingen over consumptiecheques (de zogenaamde coronapremie) toe te laten. Binnen de regering gaan opnieuw stemmen op om ook voor 2023-2024 wat marge te laten. Maar of daarover een politiek akkoord wordt bereikt, valt nog af te wachten.

Gevolg is in elk geval dat er geen interprofessioneel akkoord voor 2023-2024 in zit. Met vervolgens de vraag of de sociale partners op interprofessioneel vlak een akkoord weten te bereiken over andere deeldossiers, als basis voor het verdere overleg in de sectoren en bedrijven. Voor 2021-2022 is dat gelukt. Toen ging het vooral over vier dossiers: het minimumloon, de aanvullende pensioenen, de eindeloopbaanregelingen en de vrijwillige overuren. Samen verpakt als een “afsprakenkader voor 2021-2022”. Gaat dat nu opnieuw lukken? Voorlopig is dat een open vraag.

Drie dagen ziek zonder doktersattest

De Kamer zette op 26 oktober uiteindelijk het licht op groen voor de afschaffing van het doktersattest voor drie dagen ziekte per jaar. De afschaffing van het doktersattest voor drie dagen ziekte per jaar geldt niet

voor kmo's. Een onaanvaardbare uitzondering vindt het ACV. Meer daarover in de vraag- en antwoordrubriek op blz. 19.

In diezelfde wet zit ook de lang aangekondigde verstrenging van de mogelijkheid voor de werkgever om de werknemer zonder opzegtermijn of -vergoeding te ontslaan wegens medische overmacht. Daarover meer op blz. 16. ■



De afschaffing van het doktersattest voor drie dagen ziekte per jaar geldt niet voor kmo's. Een onaanvaardbare uitzondering vindt het ACV.



Interimmer? Vergeet je premies niet!

Met een campagne rond de eindejaars- en syndicale premie wil Interim United, de ACV-dienst voor interimmers, zijn werking beter bekend maken en interimmers aanmoedigen zich aan te sluiten bij het ACV. We rekenen er op dat je deze campagne mee uitdraagt.

TEKST Eva Van Laere | FOTO Michael De Lausnay

Interimmers zijn vaak slecht geïnformeerd en raken de weg kwijt in de administratieve mallemol die hun type contract en de afwisselende periodes van werk en werkloosheid met zich meebrengt. Ze zijn vaak niet in staat om individueel hun rechten af te dwingen. Langdurig werken met kortlopende contracten, zeker met opeenvolgende dagcontracten, is ook oorzaak van grote financiële en sociale onzekerheid. Om er op toe te zien dat hun rechten gerespecteerd worden, dat er degelijke collectieve arbeidsovereenkomsten voor hen worden afgesloten en dat ze op dezelfde manier worden behandeld als vaste werknemers, richtte het ACV Interim United op.

INTERIMMERS ZIJN VAAK NIET IN STAAT OM INDIVIDUEEL HUN RECHTEN AF TE DWINGEN.

Overtuig interimmers

Argumenten te over om interimmers te overtuigen lid te worden van het ACV:

- Als interimmer krijg je een syndicale premie van 112 euro (op voorwaarde dat je minstens 65 dagen hebt gewerkt tussen 1.07.2021 en 30.06.2022). Was je nog geen lid en word je lid, dan krijg je ook meteen de syndicale premie.
- Het ACV zorgt voor een snelle uitbetaling van de eindejaarspremie.

- Het ACV zorgt voor een snelle interventie in geval van problemen (niet-betaling van betaalde vakantie of gewaarborgd loon in geval van ziekte, eenzijdige contractbreuk, ...).
- Het ACV voorziet juridische bijstand in geval van conflicten en procedures voor de arbeidsrechtbank.
- Het ACV helpt bij de opmaak van een werkloosheidsdossier.
- Het ACV weet in collectieve onderhandelingen heel wat af te dwingen voor interimmers: denk aan het stemrecht voor interimers bij sociale verkiezingen, de nieuwe overeenkomst in de Nationale Arbeidsraad om het misbruik van opeenvolgende dagcontracten te bannen en de laatste sectorale cao met onder meer een extra tussenkomst voor woon-werkverkeer.

Gebruik de tools

Interim United werkte heel wat ondersteunend materiaal uit:

- Brochure ‘SOS interim, 20 vragen, 20 antwoorden’ (beschikbaar in Nederlands, Frans en Engels).
- Interimchecklist voor afgevaardigden (beschikbaar in Nederlands, Frans en Engels).
- Online tools ‘gewaarborgd loon’ en ‘betaalde feestdagen’ waarmee interimers in een paar klikken te weten komen of ze daar recht op hebben.
- Campagnemateriaal rond de eindejaarspremies. Hang de affiche (zie volgende bladzijden) op het syndicaal prikbord in je onderneming. ■

☑ Alle materiaal en info vind je op www.hetacv.be/interimunited

Met al je vragen over interimwerk kan je terecht bij de helpdesk InterimUnited@acv-csc.be



Interimmer?

Vergeet je premies niet!



Adam

heeft 65 dagen als
interimmer gewerkt
en is lid van het ACV



Selina

heeft 220 dagen als
interimmer gewerkt
en is lid van het ACV

Adam en Selina hebben recht op premies! Jij ook?

Heb je als interimmer **minstens 65 dagen gewerkt** tussen 01.07.21 en 30.06.22?
↳ Dan heb je recht op een **eindejaarspremie!**

- ✓ **Ben je lid van het ACV?** Dan krijg je ook **112 euro syndicale premie!**
- ✓ **Nog geen lid?** Word nu lid en krijg meteen ook een syndicale premie!



Scan voor meer info
(of contacteer je ACV-afgevaardigde)



www.hetacv.be/interimunited

Knip in tijdskrediet

Vanaf 1 januari 2023 gaan botte besparingsmaatregelen in het tijdskrediet in. Werknemers die deeltijds werken, kunnen vanaf 1 januari 2023 geen uitkeringen meer aanvragen voor een tijdskrediet met motief. Het tijdskrediet voor zorg voor een kind wordt ingeperkt. En de verhoogde uitkeringen voor 50-plussers vallen weg.

TEKST Piet Van den Bergh | ILLUSTRATIE Yellow man

Vanaf 1 januari 2023 geldt de voorwaarde dat een werknemer minstens een jaar voltijds gewerkt moet hebben om recht te krijgen op een uitkering. Voor werknemers die reeds een tijdskrediet of een thematisch verlof zoals ouderschapsverlof opnemen, wordt bij een volgende aanvraag gekeken naar de tewerkstelling in het jaar voorafgaand aan het eerste tijdskrediet of voorafgaand aan het ouderschapsverlof. Met andere woorden: het opnemen van een deeltijds tijdskrediet of thematisch verlof, staat een nieuwe aanvraag nadien niet in de weg. De voorwaarde van voltijdse tewerkstelling geldt vanaf 2023 voor alle vormen van het tijdskrediet: zowel voor het voltijdse tijdskrediet (volledige onderbreking), als voor de halftijdse en de één vijfde-vermindering.

Inkorting op motief zorg voor een kind
Drie inkorting, enkel voor tijdskrediet voor ouders die het motief zorg voor een kind tot de leeftijd van 8 jaar gebruiken: vooreerst wordt voor het voltijdse tijdskrediet, de leeftijd verlaagd van 8 naar 5 jaar. Het voltijdse tijdskrediet zal vanaf 2023 dus aangevraagd moeten worden vooraleer het kind effectief 5 jaar is. Ten tweede zal dit motief nog maar voor maximaal 48 in plaats van 51 maanden gebruikt kunnen worden. Ten derde: vanaf 2024 zal een werknemer minstens 3 jaar in dienst moeten zijn bij de werkgever om van dit motief gebruik te kunnen maken, in

plaats van de 2 jaar dienst die tot op vandaag geldt. Deze tweede en derde maatregel gelden zowel voor het voltijdse tijdskrediet als voor de deeltijdse opnamevormen.

Geen hogere uitkeringen meer voor 50-plussers
De verhoogde uitkeringen van 50-plussers in de thematische verlopen alsook de hogere uitkeringen voor 50-plussers en werknemers met 5 jaar anciënniteit binnen het tijdskrediet komen te vervallen. Voor nieuwe aanvragen gelden voortaan de gewone, lagere uitkeringen.

Landingsbanen buiten schot
Deze besparingen hebben geen impact op de landingsbanen. Zo blijven deeltijdse werknemers die ten minste 75% werken, hun rechten behouden op de halftijdse landingsbaan. Hou er wel rekening mee dat ten ge-

volge van eerdere besparingsrondes, de instapleeftijd voor landingsbanen vanaf 1 juli 2023 wordt opgetrokken naar 60 jaar, tenzij hierover alsnog een interprofessioneel akkoord gesloten zou kunnen worden.

Vanaf 1 januari 2023
Volgens wat nu op tafel ligt, zullen deze nieuwe regels van toepassing zijn op aanvragen bij de werkgever vanaf 1 januari 2023. Indien je een tijdskrediet overweegt, heb je er dus alle belang bij om je aanvraag nog vóór 1 januari 2023 in te dienen bij je werkgever. Bij aanvragen ingediend vanaf 1 januari 2023 blijft het recht op de onderbreking behouden (bijvoorbeeld voltijds tijdskrediet voor een kind van 7 jaar), maar je krijgt geen uitkering meer, waardoor je nadien ook pensioenrechten zal verliezen. **II**



Stuur vakbondsmails in BCC

De Gegevensbeschermingsautoriteit, de instelling die instaat voor het toezicht op de naleving van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG of de meer courant gebruikte Engelse afkorting GDPR), nam een beslissing over een klacht die werknemers hadden ingediend tegen een vakbondsafgevaardigde. Een beslissing waaruit lessen te trekken vallen.

TEKST Manon Van Thorre | FOTO Eviart

De vakbondsafgevaardigde kreeg het verwijt dat hij twee mails met syndicale informatie gericht had aan alle personeelsleden en dat hij daarbij twee vakbondsorganisaties (waarvan de e-mailadressen dus niet tot de onderneming behoorden) in CC had gezet. De vakbondsafgevaardigde had niet de mailoptie BCC (blinde kopie) gebruikt. Hierdoor konden de twee externe ontvangers de identiteit en het e-mailadres van alle personeelsleden van de onderneming zien.

Overtreding GDPR
Op grond van cao nr. 5 over het statuut van vakbondsafvaardigingen – die bepaalt dat de vakbondsafvaardiging alle nuttige mededelingen aan het personeel mag doen – wordt de afgevaardigde op geen enkele wijze verweten deze mails naar zijn collega's te hebben gestuurd.

Dat de mailadressen van alle personeelsleden van de onderneming gecommuniceerd waren aan ontvangers buiten het bedrijf, met name de vakbondsorganisaties, is wel een overtreding van de GDPR volgens de Gegevensbeschermingsautoriteit. In haar beslissing erkent de Gegevensbeschermingsautoriteit wel dat de schending van de privacy slechts zeer beperkte schade heeft veroorzaakt. De ontvangers in CC hebben de mails na een paar dagen verwijderd. Overigens zijn het mailadres en de voor- en achternaam van de werknemers professionele persoonsgegevens. Op basis van de voor- en achternaam van collega's had om het even wie zelf gemakkelijk het mailadres van elk personeelslid van de onderneming

kunnen vormen. Op zich zijn mailadressen niet geheim en kunnen buitenstaanders er makkelijk aan geraken. De Gegevensbeschermingsautoriteit erkende ook dat de schending onopzettelijk gebeurde. Er kwam geen sanctie, de afgevaardigde werd gewoon nog eens gewezen op de wet.

Welke lessen kunnen we hieruit trekken?
De beslissing is in meerdere opzichten interessant. Allereerst herinnert ze ons aan het belang van het gebruik van de optie 'blinde kopie' (BCC) bij het verzenden van mails in het kader van vakbondswerk. Zo is de lijst van de ontvangers van de e-mail niet voor alle ontvangers zichtbaar. Maar bovenal wordt in de beslissing de rechtsgrondslag erkend van cao nr. 5 voor de verwerking van persoonsgegevens van collega's in het kader van vakbondsoopdrachten van afgevaardigden. Het is een precedent dat we in het achterhoofd moeten houden en een argument dat we moeten inzetten wanneer een weerbarstige werkgever zou beweren dat de GDPR de aan vakbondsafvaardigingen verleende faciliteiten beperkt. **II**



Einde contract wegens medische overmacht

Met de hervorming van de re-integratietrajecten is nu ook de procedure voor contractbeëindiging wegens medische overmacht aangepast. De kans is groot dat je als militant meer vragen krijgt van zieke collega's over deze procedure.

TEKST Maarten Hermans | FOTO Darya T

Eind oktober keurde het parlement het laatste stukje wetgeving goed dat de re-integratietrajecten voor langdurig zieken hervormt. De voornaamste aanpassingen dienen er voor te zorgen dat werkgevers de re-integratietrajecten niet langer misbruiken om werknemers aan de deur te zetten wegens medische overmacht. Na de hervorming zijn er twee aparte procedures, één voor re-integratie en één voor contractbeëindiging wegens medisch overmacht, plus een verplichte periode van negen maanden arbeidsongeschiktheid tussen beiden. Zo zou er geen reden meer mogen zijn dat een werkgever een re-integratieprocedure opstart, als hij eigenlijk aanstuurt op medische overmacht.

Syndicaal opletten geblazen

Met beide procedures ontkoppeld, zijn werkgevers nu ook grondig aan het kijken wat die aparte procedure voor medische overmacht voor hen kan betekenen. Of ze werken zelfs nog snel-snel re-integratieprocedures af onder de oude regels, dus eindigend in medische overmacht. Met andere woorden, syndicaal opletten geblazen.

Waarom is dat gebruik van medische overmacht vanuit syndicaal standpunt zo gevaarlijk? Omdat het een manier is voor de werkgever om een arbeidsovereenkomst stop te zetten zonder dat het juridisch een “ontslag” is. Dus alle regels, beschermingen voor werknemers, en verplichtingen voor werkgevers, die gekoppeld zijn aan een ontslag zijn niet van toepassing of minder zeker.

Zo heeft de werknemer geen recht op een ontslagvergoeding, en ook de regels rond ontslagbescherming van beschermde werk-

nemersgroepen zoals werknemersafgevaardigden zijn niet van toepassing. Het laat de werkgever ook toe om de kost en het risico dat een aangeworven werknemer dusdanig ziek wordt dat hij niet meer kan werken, door te schuiven naar de individuele werknemer en de samenleving.

Zeer bedenkelijke route

Zeker met de grote hoeveelheid ziekmakende arbeid die werkgevers organiseren, en de honderdduizenden werknemers die noodgedwongen langdurig ziek thuiszitten met werkgerelateerde aandoeningen zoals burn-out of spier- en skeletaandoeningen, is contractbeëindiging wegens medische overmacht een zeer bedenkelijke route in ons Belgische systeem.

Een vorige maand bij het federaal begrotingsakkoord aangekondigde maatregel lijkt dit probleem enigszins te erkennen. De regering is van plan om de werkgeversverplichting om outplacement aan te bieden in geval van medische overmacht te vervangen door een verplichte bijdrage van 1.800 euro aan een fonds dat maatregelen om terug aan de slag te gaan ondersteunt. Deze voorgestelde maatregel is niet rechtstreeks in lijn met het advies van de sociale partners – we hadden geadviseerd om het recht op outplacement uit te breiden – maar sluit wel aan bij het ‘vervuiler betaalt-principe’ dat het ACV onderschrijft als het gaat om werkgeversgedrag dat men best ontmoedigt door hen er ook de factuur voor te presenteren.

Werknemersvraag voor overmacht

Ondanks de nadelen aan deze route, zie je toch aardig wat zieke werknemers die zelf

vragen om een contractbeëindiging wegens medische overmacht. Het gaat vaak over situaties waar de werknemer geen terugkeer naar werk mogelijk acht met zijn medische toestand, of vreest opnieuw in de ziekmakende werkomgeving terecht te komen. Neem je dan als werknemer zelf ontslag, of in onderling akkoord, dan verlies je je recht op een werkloosheidsuitkering. Maar vraag je om het contract te beëindigen wegens medische overmacht, is dat niet het geval. Het verlies van sociale rechten in zulke situaties is een knelpunt waar het ACV een oplossing voor wil. Zo valt ook een groot deel van de redenen weg waarom werknemers deze bedenkelijke route zelf benutten.

Meer steun door militanten

Met de hervormde procedures ga je als militant mogelijk meer vragen krijgen over medische overmacht. Het ACV heeft namelijk bekomen dat bij het opstarten van de procedure de arbeidsarts de werknemer verplicht moet informeren over zijn recht op bijstand door een vakbondsafgevaardigde op de werkplek. Via die syndicale bijstand staat de zieke werknemer er niet alleen voor tegenover de werkgever, en hebben militanten meer zicht op hoe de werkgever omgaat met langdurig zieke collega's.

Naast duidelijk de voor- en nadelen van medische overmacht uitleggen aan collega's die je hierover vragen stellen, is het nuttig om mee te geven dat beide procedures – re-integratietraject en contractbeëindiging – wel ontkoppeld zijn, maar elkaar niet uitsluiten. Of de werkgever dan wel de werknemer het opstart, een procedure medische overmacht kan op vraag van de werknemer nog steeds gevolgd worden door een re-integratieprocedure waarin de arbeidsarts nagaat of er aangepast of ander werk mogelijk is en de werkgever dit dient te onderzoeken. Dit om het recht op redelijk aanpassingen op je werk zo goed mogelijk te vrijwaren.

Medische overmacht?

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen na negen maanden arbeidsongeschiktheid een procedure opstarten om het arbeidscontract stop te zetten. De preventieadviseur-arbeidsarts onderzoekt dan of de werknemer definitief arbeidsongeschikt is voor zijn of haar werk. Is dat het geval, en vraagt de werknemer niet om aangepast werk, dan wordt het contract stopgezet omwille van medische overmacht. Overmacht betekent dat niemand “schuld” heeft voor het stoppen van de arbeidsovereenkomst, dus dat er ook geen opzegtermijn of ontslagvergoeding aan te pas komt. II

VIA 'MEDISCHE OVERMACHT' KAN EEN WERKGEVER EEN ARBEIDSOVEREENKOMST STOPZETTEN ZONDER AAN DE VERPLICHTINGEN DIE GEKOPPELD ZIJN AAN EEN ONTSLAG TE MOETEN VOLDOEN.

WAT BESPREKEN IN OR EN COMITE PB

DECEMBER

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

TEKST Kris Van Eyck & Geneviève Laforet | ILLUSTRATIE Inspiring

RECHT OP DECONNECTIE

Regel concreet voor je onderneming

Indien het recht op deconnectie niet geregeld is in een sectorale cao, zal dit recht in elke onderneming vanaf 20 werknemers tegen eind 2022 concreet gestalte moeten krijgen via een ondernemings-cao of in het arbeidsreglement. Lees het artikel in vorige Vakbeweging (nr. 973) over hoe je het recht op deconnectie invoert in je onderneming en maak gebruik van de model-cao die het ACV uitwerkte.

 www.hetacv.be/deconnectie

Comité PB

- **Opvolging van 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.
- **Uitvoering 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:** als de bespreking nog niet was afgerond in de vergadering van november, dan doe je dit in december en geef je een definitief advies. Op 1 januari 2023 gaat het nieuwe jaarlijks actieplan van start, ook al gaf het Comité PB geen advies.

OR

Zeker op de agenda: de **data van de jaarlijkse vakantie 2023**. Als het paritair comité van de sector hierover geen beslissing neemt, dan moet de ondernemingsraad de vakantiedagen vastleggen.

Als het paritair comité wel data heeft vastgelegd, dan moet de ondernemingsraad de praktische modaliteiten regelen en er op toezien dat die beslissing wordt toegepast.

Buiten dit punt dat verplicht op de agenda moet staan, kan de OR zich ook buigen over **elk sociaaleconomisch onderwerp dat tot haar bevoegdheden behoort**. Twee voorbeelden:

- Op verzoek van de werknemersafgevaardigden moet de bedrijfsleider de OR inlichten over de **geldende regels inzake personeelszaken** en elk voornemen of elke maatregel die ze kan beïnvloeden.

OPLEIDING

Bereid jaarlijks opleidingsplan voor

De ondernemingsraad moet worden geïnformeerd en geraadpleegd over maatregelen van collectieve aard op het vlak van beroepsopleiding en -omscholing (Cao nr. 9, art. 8). De wet van 29.09.2022 legt de ondernemingen twee nieuwe verplichtingen op: naast het individuele opleidingsrecht voor elke werknemer, vast te leggen in een sectorale cao of een ‘individuele opleidingsrekening’, moet vanaf 2023 elke onderneming die minstens 20 werknemers in dienst heeft, vóór 31 maart ook een formeel jaarlijks opleidingsplan opstellen. Voorafgaand overleg moet plaatsvinden in de ondernemingsraad. Het is dus hoog tijd om die bespreking in te plannen in de ondernemingsraad!

Het gaat om de regels met betrekking tot de indienstneming, selectie, mutatie, promotie, overstap van voltijds naar deeltijds werk, organisatie van het onthaal, ... (Cao nr. 9, art. 9).

- De OR kan zich zo nodig ook buigen over de **aanpassing van het arbeidsreglement**. De ACV-brochure over dit onderwerp (online beschikbaar voor militanten) helpt je op weg om na te gaan of het arbeidsreglement nog wel up-to-date is. We raden aan dat je dit aanpakt met heel je kern en alle ACV-afgevaardigden (van zowel Comité PB, OR als de Vakbondsafvaardiging). Als het arbeidsreglement niet meer up-to-date is, dan kan je met je vakbondskern wijzigingen voorstellen, het personeel hierover raadplegen en de leden van de OR opdragen om dit te agenderen op een volgende vergadering. **II**

U VRAAGT,
WIJ DRAAIEN

Is het ziektebriefje niet langer verplicht bij een korte ziekte?



Piet Van den Bergh,
juridisch adviseur ACV

Een werknemer is vanaf december dit jaar niet langer verplicht om een ziektebriefje binnen te brengen voor de eerste dag ziekte. Dit geldt zowel bij een ziekte van 1 dag, als voor de eerste dag van een langere periode van arbeidsongeschiktheid.

Deze “vrijstelling” van het binnenbrengen van een ziektebriefje geldt enkel voor de eerste 3 periodes van arbeidsongeschiktheid per kalenderjaar. Bovendien voorziet de wet dat ondernemingen met minder dan 50 werknemers – gerekend in koppen op 1 januari van het jaar waarin de ziekte zich voordoet – hiervan neerwaarts mogen afwijken: niet enkel via een cao, maar ook via het arbeidsreglement. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers, kunnen deze maatregel dus via een wijziging van het arbeidsreglement ongedaan maken.

Uiteraard is het in alle ondernemingen mogelijk om bij cao of arbeidsreglement verder te gaan, en bijvoorbeeld de verplichting om een ziektebriefje binnen te brengen, volledig af te schaffen.

Noteer ook: de werknemer die op die eerste dag ziekte niet verblijft op zijn gewone verblijfplaats zoals gekend bij de werkgever, moet zijn verblijfplaats wel meedelen aan zijn werkgever. De Raad van State merkte hierover terecht op dat deze verplichting geen verbod inhoudt voor de werknemer om zich die dag te verplaatsen, bijvoorbeeld voor een bezoek aan de arts.

De precieze datum van inwerkingtreding van de maatregel hangt nog af van de datum van publicatie van de nieuwe wet, normaliter begin december. Hierdoor krijgt een werknemer in december reeds 3 maal het recht om geen ziektebriefje binnen te brengen. **II**

TELEWERK MAAKT COLLECTIEVE ACTIE MOEILIJK

De toegenomen mogelijkheden voor telewerk betekenen vaak extra kansen voor werknemers op een betere werk-privébalans. Maar wat betekent al dat virtuele werken – of ruimer verspreid werken – voor de kans om gezamenlijk iets veranderd te krijgen op je werk? Maarten Hermans, adviseur op de Dienst Onderneming van het ACV geeft toelichting bij recent onderzoek, dat tot nadenken stemt. Nica Morlesin, ACV-afgevaardigde in de IPG Contact Solutions-vestiging in Hasselt, een contact center dat door corona overschakelde naar telethuiswerk, geeft aan wat zijn ervaringen zijn en hoe zij het aanpakken.

TEKST Maarten Hermans & Patrick Van Looveren



**Nica Morlesin, ACV-afgevaardigde
IPG Contact Solutions Hasselt**

“Je kan niet alles vanachter een scherm organiseren. Dan heb je geen syndicale werking meer”

Een sector die sinds corona grotendeels is overgeschakeld op telewerk is die van de contact centers. “Vóór corona werkte 90 procent permanent op de site, nu werkt iedereen van thuis uit en word je als operator maar één dag in de week op de werkvloer verwacht. Syndicaal werk is daardoor moeilijk”, zegt Nica Morlesin.



Vóór corona was syndicaal werk makkelijker. Ik deed elke dag mijn ronde op de werkvloer, sprak mensen aan en kon kort op de bal spelen. Als mensen vragen hadden bij hun loonfiche, bekeek ik die snel en ging ermee naar HR als iets niet klopte. Het was meestal snel gefikst. Nu moet je vooraf een online afspraak maken met de HR-dienst of een manager en duurt het soms weken voor er een oplossing is. Dat frustriert ons en de mensen. We lopen syndicaal heel vaak achter de feiten aan. Je probeert te anticiperen, maar je hebt sowieso minder grip op de vloer. We hebben wel een aparte mailbox om mensen te kunnen contacteren en een syndicaal Teams-kanaal. Maar je kan niet alles vanachter een scherm organiseren. Dan heb je geen syndicale werking meer. Actievoeren is door al dat telewerk niet evident, terwijl er syn-

dicaal echt wel werk aan de winkel is. De lonen zijn niet al te hoog en de flexibiliteit die gevraagd wordt is groot. Je moet 7 op 7 beschikbaar zijn. Mensen blijven dan ook niet lang. Als ze betere opties hebben, zijn ze weg.

De stress is ook hoog. Je wordt heel nauwgezet gecontroleerd. Als je meer dan 4 minuten geen voor het bedrijf zinvolle activiteit doet, dan krijg je een waarschuwingscall. De vergoeding om thuis te werken is ook slechts 5 euro per dag (dat is dan nog aan de hoge kant in de sector). Daarmee druk je de kosten niet. Met de winter die er aan komt, vragen sommigen of ze niet voltijs terug naar bureau mogen komen. Maar dat kan niet, want de werkruimtes om veel mensen te huisvesten zijn er niet meer. De huur van ‘overbodige’ verdiepingen is ondertussen opgezegd op verschillende sites.”



**Maarten Hermans,
adviseur Dienst Onderneming ACV**

“Collectieve actie is een sociaal proces”

Er is reeds veel inkt gevloeid over telewerk. Zeker de werkgeversbezorgdheden zoals de effecten van telewerk op bijvoorbeeld productiviteit en gewerkte uren zijn grondig geanalyseerd. Waar we echter nog weinig over weten, is wat al dat (samen)werken via Teams en Zoom betekent voor werknemersmacht en collectieve actie op het werk. De resultaten van een nieuw onderzoek aan de Universiteit van Berkeley stemmen ons hierover mogelijk wat pessimistisch.

De onderzoekers zetten een veldexperiment op waarbij ze 128 jobstudenten inhuurden om een week lang in teams van 4 à 5 personen gegevens in te voeren. Voor dit werk werden ze willekeurig toegewezen aan ofwel een team dat fysiek samen een *coworkingspace* deelt, ofwel een team waarin iedereen apart virtueel samenwerkt. Elk team had een manager én er was een acteur aanwezig. Deze acteur sprak op een afgesproken moment zijn of haar medejobstudenten aan over de werklust en verloning, en stelde voor om samen hierover een petitie of een gesprek met de manager te organiseren. Het is de kans dat een team zulk een collectieve actie onderneemt, waar de onderzoekers in geïnteresseerd waren. En die kans verschilt sterk naargelang de jobstudenten fysiek kunnen samenwerken. Indien iedereen apart virtueel werkt, en zonder een “aanstoker”, komt er geen collectieve actie voor. Iedereen fysiek samen plus een aanstoker geeft 80% kans dat de jobstudenten een vorm van collectieve actie ondernemen – dubbel zoveel als in de situatie waar er ook een aanstoker was, maar iedereen apart werkte.

Strategische uitdaging

Zulke een veldexperiment kent natuurlijk zijn beperkingen qua vertaalbaarheid naar de echte werkvloer, maar de resultaten bevestigen wat elke vakbondsvertegenwoordiger aanvoelt: collectieve actie is een sociaal proces. Het vereist dat mensen fysiek kunnen samenkomen, liefst in wat de onderzoekers “vrije ruimtes” noemen: in een refter, bij de koffiezet, plaatsen waar ze zich samen en vrij van direct toezicht kunnen uitspreken over hun werksituatie.

Voor vakbonden die met het oog op een betere werk-privébalans terecht ijveren voor een brede en gelijke toegang tot telewerk, vormt de verdere verspreiding ervan echter ook een strategische uitdaging. Ze is niet onoverkoombaar – vakbonden zijn ontstaan en gegroeid in omstandigheden waar het aanzienlijk moeilijker was om op werk fysiek vrij samen te komen. Maar ze vereist wel minstens een bewust gebruik en verdigting van digitale én “klassieke” manieren om werknemers samen te brengen. ■

Bron: Ranganathan, A., & Das, A. (2022, oktober 13). *Speak Up or Stay Silent: Impact of Remote Work on Worker Mobilization*. Remote Work Conference, Stanford (slides).

EN JIJ?

Ervaar jij dat telewerk sociale actie bemoeilijkt? Heb je veel verspreide tewerkstelling in je onderneming en hoe ga je daar syndicaal mee om? Reageer op vakbeweging@acv-csc.be

“Deuropener”

Een ‘belangrijke deuropener’ noemde Karin Erhard van de Duitse industrievakbond IG-BCE het sectorakkoord dat in augustus werd gesloten over vakbondstoegang tot de digitale communicatiekanalen op de werkplek. Door meer telewerk zoekt IG-BCE naar manieren om contact te houden met werknemers.



51%

Zelfs op het toppunt van verplicht telewerk tijdens corona werkte een nipte meerderheid (51%) van alle beschikbare Vlaamse werknemers nog volledig fysiek op de werkplek. Al de aandacht voor telewerk mag ons dan ook niet afleiden van de fysieke werkrealiteit voor de meerderheid van de werknemers.



1,8

In de ICT-sector verwacht men de grootste toename van telewerk na corona, met gemiddeld 1,8 dagen meer telewerk per week. Er zijn en blijven grote verschillen in telewerkmogelijkheden tussen sectoren en functies. Algemeen hebben werknemers met een individueel sterkere onderhandelingspositie ook meer kans op telewerk.

Ben je militant en wil je ongewenst gedrag op de werkvloer voorkomen en slachtoffers bijstaan? De ACV-Samenwerkers ondersteunen je graag! Bezoek de website om hun tools te downloaden en ontdek hun vormingsaanbod. www.hetacv.be/ongewenstgedrag



Onderneem actie tegen ongewenst (seksueel) gedrag

“Laat ongewenst gedrag niet uit de hand lopen”

Het Platform Mirabal Belgium organiseert op zondag 27 november in Brussel een nationale manifestatie tegen geweld op vrouwen. Deze mars geniet de steun van heel wat organisaties en verenigingen, waaronder het ACV. “Bijna 6 procent van de vrouwelijke werknemers wordt op het werk geconfronteerd met ongewenst seksueel gedrag. Onaanvaardbaar!”, zegt Marte Billen, stafmedewerker gender en gelijke kansen bij het ACV.

TEKST Patrick Van Looveren | Foto James Arthur

Hoe herken je ongewenst en ongewenst seksueel gedrag?

“Ongewenst gedrag bestaat in veel vormen. Het kan gaan om conflicten, pesterijen, discriminatie, agressie, seksueel overschrijdend gedrag, ... Ongewenst seksueel gedrag kan zowel verbaal als fysiek zijn, van een foute grap, intimidatie, een vermeend compliment of een macho bedrijfscultuur tot inbreuken op de fysieke integriteit – ongewenste aanrakingen of erger. Ook digitaal kan ongewenst seksueel gedrag gesteld worden, bijvoorbeeld door ongepaste berichtjes of foto's. De persoon die het gedrag stelt kan een leidinggevende of een collega zijn, maar het kunnen ook klanten, patiënten of externen zijn die grensoverschrijdend gedrag stellen. Waar de grens ligt tussen 'een compliment' en ongewenst seksueel gedrag? In essentie komt het er op neer dat de grens van de ander de maatstaf is.”

Komen ongewenst en ongewenst seksueel gedrag vaak voor?

“Een kwart van de werknemers en bijna een vijfde van de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen geeft bij de werkbaarheidsmeting 2019¹ aan dat ze in het afgelopen

jaar op de werkplek het slachtoffer waren van intimidatie, pestgedrag, fysieke agressie of ongewenst seksueel gedrag. Het verschil tussen mannen en vrouwen is het grootst voor ongewenst seksueel gedrag: 1,2% van de mannen en 5,9% van de vrouwen rapporteren dat ze hier persoonlijk mee geconfronteerd werden tijdens het werk. Het hogere slachtofferpercentage bij vrouwelijke werknemers is voor een groot deel te verklaren doordat ze meer aan de slag zijn in zogenaamde contactberoepen. Zo deed ACV Voeding en Diensten in 2017 een enquête waaruit bleek dat maar liefst één op drie werknemers – doorgaans vrouwen – in de dienstenchequesector al te maken had met grensoverschrijdend gedrag. Deze werknemers zijn zeer kwetsbaar. Ze werken vaak alleen, in het huis van hun klant, die ook opdrachtgever is.”

Wat doe je als je slachtoffer of getuige bent van ongewenst gedrag?

“Meld dit aan je werkgever. Die is immers wettelijk verplicht om maatregelen te treffen in geval van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag. Zowel preventieve maatregelen als

bemiddelingsmogelijkheden. Raadpleeg je arbeidsreglement om te weten wat de specifieke afspraken en procedures zijn binnen jouw bedrijf. Laat ongewenst gedrag alleszins niet uit de hand lopen. Stap naar je leidinggevende en signaleer het onmiddellijk. Vertel wat er is gebeurd en wat dit met jou als persoon doet. Spreek meteen af wat de verdere stappen zijn. Is je leidinggevende betrokken partij, is jullie vertrouwensband niet optimaal of heb je het gevoel dat er niet naar je wordt geluisterd, stap dan naar de personeelsdienst. Wil je liever anoniem aan de slag of wil je verzekerd zijn van voldoende discretie, dan kan de vertrouwenspersoon een goede gesprekspartner zijn. Het is aanbevolen (geen verplichting) dat ondernemingen een vertrouwenspersoon aanstellen. Die is opgeleid in het omgaan met vertrouwelijke informatie, kan raad geven en bemiddelen op de werkvloer. Stap je liever niet naar de vertrouwenspersoon of de interne preventieadviseur of is er geen in je onderneming? Of je merkt dat de feiten ernstig zijn en het gedrag zich blijft herhalen? Dan is het zeker

25%
van de werknemers in Vlaanderen geeft aan dat ze in het afgelopen jaar op de werkplek het slachtoffer waren van intimidatie, pestgedrag, fysieke agressie of ongewenst seksueel gedrag.

“ALS WERKNEMERS-AFGEVAARDIGDE KAN JE EEN BELANGRIJKE ROL SPELEN BIJ HET AANKAARTEN VAN ONGEWENST (SEKSUEEL) GEDRAG.”

Marte Billen

Marte Billen

BIO

Marte Billen (29) is stafmedewerker gender en gelijke kansen bij de ACV Bewegingsploeg. Ze stuurt de werking rond gender en gelijke kansen aan in het ACV. Meer over die werking op www.hetacv.be/gender

zinvol om de hulp van de externe preventiedienst die je onderneming begeleidt in te schakelen. Je kan er steeds (anoniem) terecht bij de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPS) voor een gesprek. Meestal gaat het om een vertrouwelijk en anoniem gesprek of een informele interventie. Je kan er ook voor opteren om een formele tussenkomst aan te vragen. Soms geniet je dan ontslagbescherming. Geen idee wie je externe dienst is? Zoek het op in je arbeidsreglement of raadpleeg online via www.seed-connect.be”

Wat is de rol van werknemersafgevaardigden bij meldingen van ongewenst (seksueel) gedrag op het werk?

“Je kan een belangrijke rol spelen bij het aankaarten van het ongewenst gedrag.

Ga vertrouwelijk om met verhalen die je opvangt. Geef persoonlijk advies of verwijs door naar de juiste instanties. In het sociaal overleg met de werkgever kan je knelpunten op de agenda zetten, adviezen uitbrengen of aansturen op (preventieve) maatregelen tegen ongewenst (seksueel) gedrag.” II

(1) De werkbaarheidsmonitor is een meetinstrument van de Stichting Innovatie & Arbeid van de SERV om de werkbaarheid van de jobs van werknemers en zelfstandige ondernemers in Vlaanderen op te volgen. Driejaarlijks wordt een representatief staal van werknemers (eerste meting 2004) en zelfstandige ondernemers (eerste meting 2007) uitgenodigd voor het invullen van een schriftelijke werkbaarheidsenquête. Daarin zijn ook vragen opgenomen over grensoverschrijdend gedrag.

Mars ‘Stop geweld tegen vrouwen’



Neem deel aan de Mirabal-mars ‘Stop geweld tegen vrouwen’ op 27 november in Brussel.

Afspraak om 13.00 u. aan de Kunstberg (nabij Centraal Station). <https://www.facebook.com/mirabal.belgium/>

Innocent Nnaji (46)

"WE STAAN INTERIMMERS
MET RAAD EN DAAD BIJ."

INNOCENT

LOGISTIEK MEDEWERKER BIJ GENERAL SERVICES ANTWERP (KATOEN NATIE)

Innocent Nnaji werkt bij General Services Antwerp, een dochteronderneming van Katoen Natie van Fernand Huts op de linkeroever in de haven van Antwerpen. Innocent, die de Nigeriaanse nationaliteit heeft, werd samen met twee collega's die ook op de ACV-lijst stonden bij de vorige sociale verkiezingen in 2020 verkozen voor het Comité PB en de ondernemingsraad. "Bij General Services Antwerp werken heel veel interimmers. 90 procent van hen heeft een migratieachtergrond. Een groot deel van hen werkt met dagcontracten. Ze weten vaak pas 's avonds of ze de volgende dag kunnen komen werken. Door de Oekraïne-crisis is er momenteel minder werk en zitten ze vaker thuis dan hen lief is. De meesten spreken geen of

gebrekkig Nederlands en zijn vaak onvoldoende op de hoogte van hun rechten. Samen met mijn collega's probeer ik hen met raad en daad bij te staan. We doen wat we kunnen. We zijn natuurlijk maar met drie werknemersafgevaardigden en er zijn 400 interimmers. We kijken loonbrieven na, want die zijn niet altijd in orde. Vergoedingen voor woon-werkverkeer die niet steeds correct zijn, vakantiegeld dat niet transparant wordt verrekend, ..." Wat maaltijdcheques betreft, haalde het ACV via de rechtbank zijn slag thuis. General Services Antwerp kende die aanvankelijk enkel toe aan werknemers met een contract van onbepaalde duur. Discriminatie oordeelde de rechter.

TEKST Patrick Van Looveren | FOTO Maarten De Bouw