ACV

PULS magazine

WERKNEMERS WILLEN HUN LOON ZIEN STIJGEN.

EN JIJ?

NIET ALLEEN OP SCHOOL IS HET DIKKETRUIENDAG

VAKBONDSWERK REDT MINI-EUROPA

Maandblad van ACV Puls
125ste jaargang - nummer 2 - februari 2021 P3A9229

Ontdek meer op www.acv-puls.be

03 NOOD AAN VRIJHEID OM NODEN WERKNEMERS TE LENIGEN

10 LANGDURIG ZIEK ZIJN IS GEEN KEUZE!
Niemand wordt graag ziek. En straffen heeft nog nooit iemand genezen.

12 VAKBONDSWERK REDT MINI EUROPA
Als vakbondsvrouw Rose Cuvelier niet de telefoon had gepakt om naar Brussels burgemeester Close te bellen, had het park de deuren in Brussel voorgoed gesloten.

16 SNAPSHOTS
Korte berichten over Shell, British Arilines en fietskoeriers. En goed nieuws voor wie binnenkort papa of mama wordt!

19 ACHTER DE SCHERMEN
Wat gebeurt er achter de schermen van ACV Puls? Een dag uit het leven van een vakbondssecretaris.

20 VRIJE TIJD

22 WAT BETEKENT TIJDELIJKE WERKLOOSHEID VOOR JE VAKANTIERECHTEN?

23 DE LEZER SCHRIJFT

23 VAKBONDSPREMIES

WERKNEMERS WILLEN BETER LOON, KWALITATIEVE JOBS EN LEEFBARE COMBINATIE WERK EN GEZIN

Na jaren van loonmatigingen, is het tijd om opnieuw een stap vooruit te zetten. Werknemers verdienen erkenning voor hun essentiële bijdrage aan de economie.

NIET ALLEEN VOOR SCHOOLKINDEREN IS HET DIKKETRUIENDAG

ACV Puls wil afspraken over kostenvergoeding voor thuiswerk. Want de kosten voor verwarming, elektriciteit en ergonomie lopen aardig op.

GELIJKHEID IS GEEN KANSSPEL

De combinatie van klassieke rollenpatronen, lage lonen en veel deeltijdse arbeid maken dat vrouwen nog altijd gemiddeld minder verdienen dan mannen.

UBER-CHAUFFEUR IS EEN WERKNEMER, GÉÉN ZELFSTANDIGE

De overheid geeft de vakbond gelijk: ofwel zijn de chauffeurs freelancers en kunnen ze hun tarieven en klanten zelf bepalen, ofwel organiseert Uber de regels en de tarieven. Maar dan zijn de chauffeurs werknemers.

ACV WERKT MEE AAN HERSTELPLANNEN NA CORONA

“De middelen die we nu krijgen van Europa voor het herstel, moeten we inzetten op een rechtvaardige overgang naar een duurzame economie,” legt ACV’er Mathieu Verjans uit.

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER Veerle Verleyen • Sudermanstraat 5 • 2000 Antwerpen – **COÖRDINATIE** Jan Deceunynck
REDACTIECOMITÉ Jan Deceunynck, Max De Boeck, Tom Van Aken, Veerle Verleyen, Frederik Vermeulen, Chris Van Droogenbroeck, Ben Catteau, Sofie Van Der Vreken
VORMGEVING Peer De Maeyer – **DRUKKERIJ** Dessain Printing
REDACTIE EN ADMINISTRATIE Sudermanstraat 5- 2000 Antwerpen – Tel. 03/220.87.11 • Fax 03/220.89.83 – communicatiedienst.acv-puls@acv-csc.be
ACV PULS MAGAZINE wordt gedrukt op verbeterd krantenpapier. Dit papier wordt gemaakt op basis van gerecycleerd materiaal.

Standpunt

NOOD AAN VRIJHEID OM NODEN WERKNEMERS TE LENIGEN

Ⓣ Stefaan Decock - Algemeen secretaris | Ⓕ Dries Luyten

Ons land bereidt zich voor op de relance. Maar als dat betekent dat werknemers de handen op de rug moeten binden om de economie een boost te geven, dan stellen we ons toch vragen.

Begin dit jaar vroegen we onze leden wat zij belangrijk vinden. Nooit eerder was de respons op een bevraging van ons zo groot. Je leest er meer over op pagina 4. Een beter inkomen, een gezonde balans tussen werk en privé, werk- en inkomenszekerheid, een faire vergoeding voor thuiswerk, een sterkte start van de loopbaan en een menswaardig einde-loopbaanbeleid... Het zijn stuk voor stuk knelpunten waar onze leden, of werknemers in het algemeen, tegenaan lopen.

Die zelfde noden drijven mensen bij politieke verkiezingen naar de anti-politiek. Het zal aan deze regering zijn om het tij keren...

De instrumenten om tot redelijke oplossingen te komen bestaan in ons land. Elke 2 jaar onderhandelen werkgevers en vakbonden in de privé-sector over wat er nodig is om het welzijn en de welvaart van werknemers te verbeteren. Dat gebeurt eerst voor alle sectoren samen in een interprofessioneel akkoord, daarna worden de afspraken in overleg verfijnd op maat van specifieke sectoren en ondernemingen.

De motor van dat overleg ligt echter stil. Er is aardig wat zand ingeslopen. Dat zand heet 'de Loonwet'. Die werd door de vorige regering volgepropt met sjoemelsoftware die elke mogelijke oplossing voor werknemers hypothekeerde. Ze liet geen ruimte. Deze slechte wet verhindert dat vakbonden en werkgevers vrij kunnen onderhandelen, met alle realiteitszin die nodig is om ook dit corona-tijdperk het hoofd te bieden. De verschillen tussen de economische sectoren zijn groot. Een strikte loonmarge, zoals die via gesjoemel geproduceerd wordt door de loonwet, is daardoor steevast onrechtvaardig - zowel voor sectoren die in coronatijden goed geboerd hebben, als voor sectoren die nog steeds kreunen onder de pandemie. De loonwet beperkt elke loongroei tot 0,4 %. Dat biedt echt geen perspectief om oplossingen voor de noden van werknemers te vinden. Voor wie een brutoloon heeft van 2.000 euro betekent de loonwet een maandelijkse opslag van 8 euro bruto. Een aalmoes.

ACV Puls zal zich samen met de andere vakbonden de komende weken en maanden inspannen om het juk van de loonwet af te gooien. Onrecht uit de wereld helpen, behoort nu eenmaal tot onze missie. En wie zou het anders doen?

Op 25 februari stellen we ons werknemersrapport voor en vragen we via initiatieven en acties in ondernemingen en instellingen duidelijk wat de inzet van de onderhandelingen is. Volg ons en doe vooral mee als je daartoe wordt uitgenodigd. Een rechtvaardig relancebeleid kan niet zonder dat het ook oplossingen biedt voor de noden van werknemers.

Actiedag 25 februari geeft duidelijk signaal

WERKNEMERS WILLEN BETER LOON, KWALITATIEVE JOBS EN LEEFBARE COMBINATIE WERK EN GEZIN

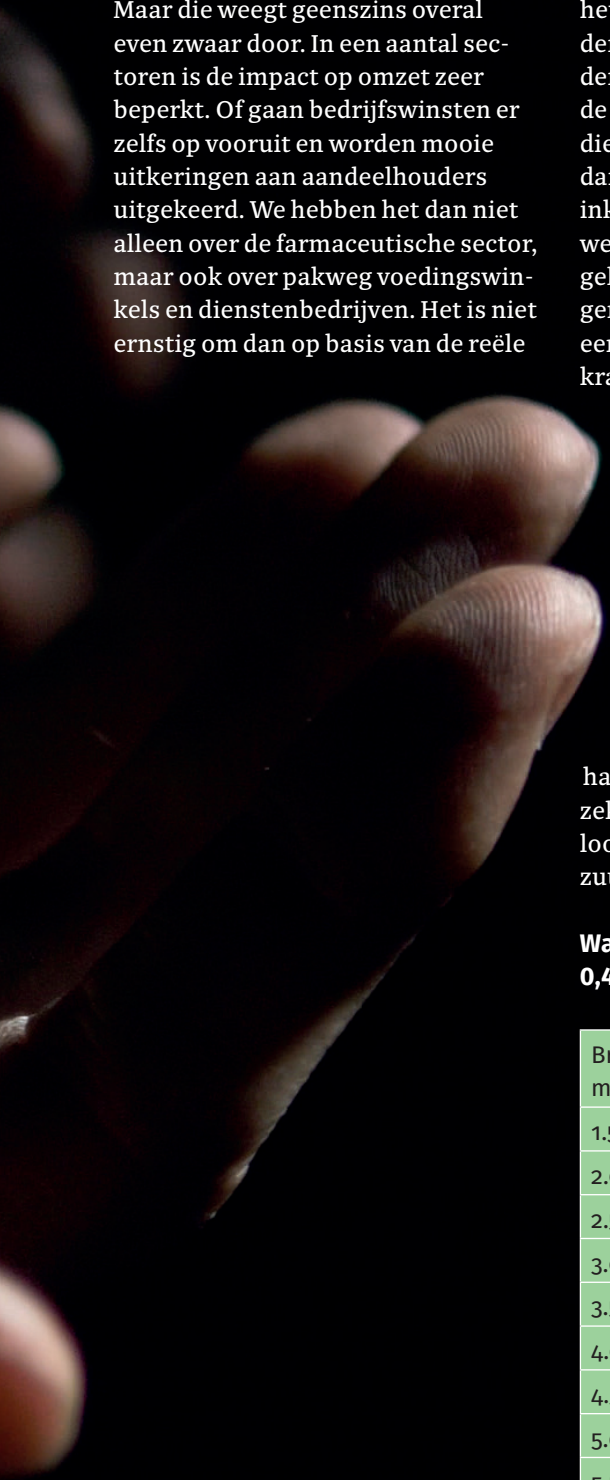
T Jan Deceunynck | F Shutterstock

In ons vorige Puls Magazine vroegen we je mening. En of we die kregen! Jullie lieten ons massaal weten wat jullie willen dat er op tafel komt bij de IPA-onderhandelingen over hun loon- en arbeidsvoorwaarden. Weinig verbazend staat een verhoging van de koopkracht met stip op de eerste plaats in het werknemersrapport dat we uit de bevraging distilleerden.

Het zal wel zijn! Na jaren van loonmatigingen, is het tijd om opnieuw een stap vooruit te zetten. Werknemers verdienen erkenning voor hun essentiële bijdrage aan de economie. Zeker in een periode waarin velen zich in bochten hebben gewrongen om hun bedrijf flexibel door de coronacrisis te loodsen. Maar de werkgevers en de regering laten ons opnieuw weinig ruimte. Volgens hen kan er maximaal 0,4% bijkomen. Wat dat concreet betekent, lees je in het tabelletje onderaan de pagina hiernaast.

Er zal druk nodig zijn om méér te kunnen doen. Daarom voeren we op 25 februari nationaal actie. Coronaproof, uiteraard. Geen grote betogingen. Maar via vele lokale en online initiatieven willen we wél massaal onze stem laten horen.

i Lees meer over de actiedag en het werknemersrapport op www.wemakenhetbeter.be



Coronacrisis

Het grote argument dat de werkgevers deze keer naar voor schuiven om vooral niet aan de lonen te tornen, is uiteraard de coronacrisis. Toegegeven, die is inderdaad reëel. Maar die weegt geenszins overal even zwaar door. In een aantal sectoren is de impact op omzet zeer beperkt. Of gaan bedrijfswinsten er zelfs op vooruit en worden mooie uitkeringen aan aandeelhouders uitgekeerd. We hebben het dan niet alleen over de farmaceutische sector, maar ook over pakweg voedingswinkels en dienstenbedrijven. Het is niet ernstig om dan op basis van de reële problemen in een aantal sectoren en bedrijven alle werknemers in een streng minimaal keurslijf te wringen.

Werknemers hebben zich de voorbije maanden dubbel geplooid om het bedrijf 'up and running' te houden. Heel wat werknemers stonden in de vuurlinie, voor en achter de schermen. Die verdienen voor die inzet best wel waardering. Meer dan ooit zelfs. Anderen hebben veel inkomen verloren door tijdelijke werkloosheid, die de werkgever niks gekost heeft. Is het zo gek om te vragen om die periode af te sluiten met een blijk van waardering? De koopkracht verhogen in tijden van crisis is net cruciaal, voor werknemers én economie.

Bijkomende reden om toch over loonsverhogingen te mogen praten, is de return voor de staatskas en de sociale zekerheid. Op hogere lonen wordt meer afgedragen. En op een moment dat de overheid en de sociale zekerheid naar financiële adem happen, willen we dit argument zeker niet over het hoofd zien. Een loonsverhoging geeft de economie zuurstof.

Wat betekent een loonstijging met 0,4 % voor jouw portemonnee?

Bruto maandloon	Bruto opslag 0,4 %
1.500	6 euro
2.000	8 euro
2.500	10 euro
3.000	12 euro
3.500	14 euro
4.000	16 euro
4.500	18 euro
5.000	20 euro
5.500	22 euro
6.000	24 euro

Wat bleek uit de bevraging?

In totaal gaf 96% van de respondenten aan dat hun inkomen omhoog moet. Een duidelijke prioriteit. Het was niet voor iedereen de grootste prioriteit, maar het onderstreept wel de urgentie van een loonsverhoging.

Binnen de groep die inkomen prioritair vindt, is de roep om een hoger brutoloon het hoogst. Maar daarnaast willen ze ook hogere vergoedingen bij (tijdelijke) werkloosheid en een betere vergoeding van de kosten voor thuiswerk. Of is het alle dagen 'dikketruiendag' voor thuiswerkers? Daarover lees je meer in het artikel op pagina 8 van dit Puls Magazine.

Betere afspraken rond thuiswerk staan ook hoog op het verlanglijstje van de respondenten die de combinatie van werk en gezin als eerste bekommernis aanhaalden. Arbeidsherverdeling via minder werkuren of bijkomende vakantiedagen scoren ook hoog. En de oudere werknemers binnen die groep pleiten daarnaast ook voor betere eindeloopbaanperspectieven. Landingsbanen om het werk vol te houden en een lagere pensioenleeftijd. Die twee maatregelen kunnen op de werkvloer ook kansen creëren voor jongeren.

Tot slot en zeker niet minder belangrijk is dat de respondenten, om hun jobkansen te vergroten, vragen naar bijkomende opleidingskansen, betere afspraken bij herstructureringen en stabielere contracten.

ⓘ Lees er meer over in het werknemersrapport op www.wemakenhetbeter.be

Wat is een IPA?

SJOEMELSOFTWARE VERVALST LOONDISCUSSIE

T Jan Deceunynck | F Shutterstock

Om de twee jaar onderhandelen werkgevers- en werknemersorganisaties over een interprofessioneel akkoord (IPA) dat de loon- en arbeidsvoorwaarden bepaalt voor alle werknemers die in ons land in de privésector werken.

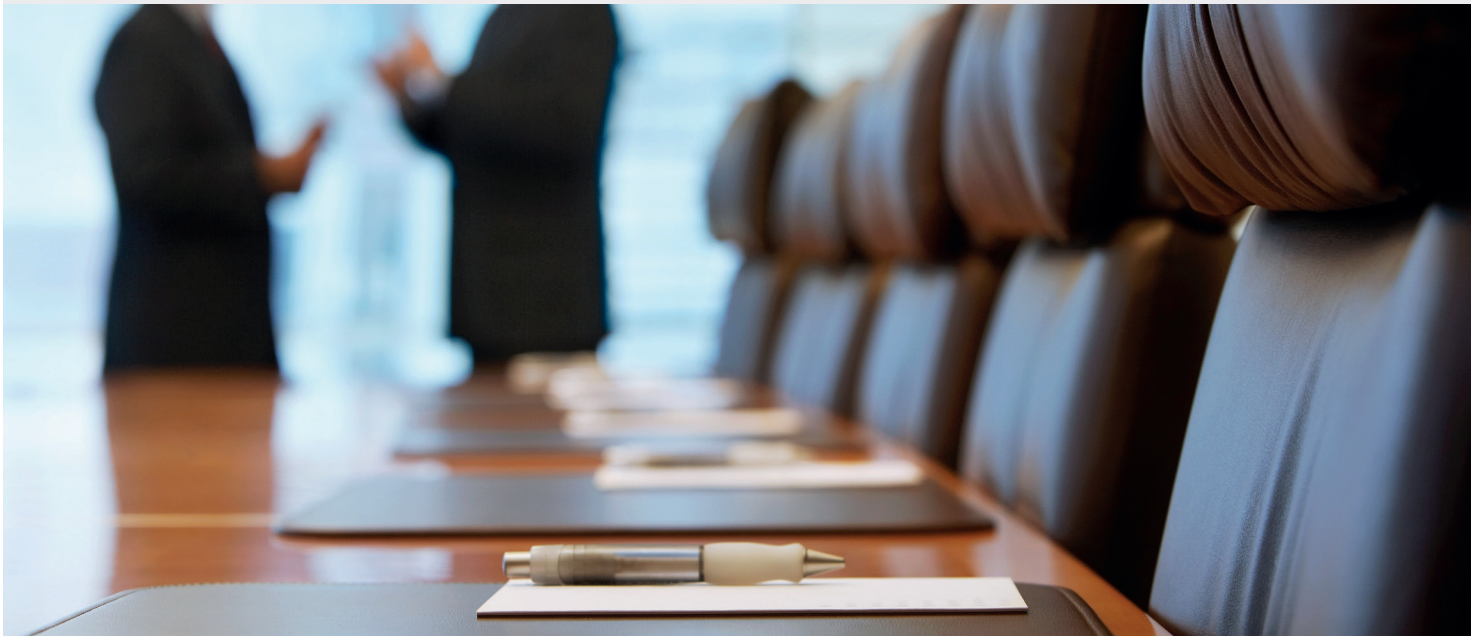
Een zeer belangrijk onderdeel van deze onderhandelingen is uiteraard de loonstijging. De loonwet heeft deze loononderhandelingen echter in dermate een strak keurslijf gestoken, waardoor er nog nauwelijks marge is om te onderhandelen. Op basis van onder andere de loonevolutie in de ons omringende landen, berekent de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) voor de start van IPA-onderhandelingen de 'loonmarge', oftewel hoeveel de lonen de komende twee jaar maximum mogen stijgen. Maar met die berekening is van alles mis. Er zit nogal wat sjoemelsoftware in de loonwet, waardoor de lonen nauwelijks kunnen stijgen.

Vervalsing 1
Men berekent hoeveel een werkuur kost, maar niet hoeveel het opbrengt. Dat is in België nochtans gemiddeld meer dan in de ons omringende landen. De loonwet zegt dat dit niet mag meetellen in de onderhandelingen.

Vervalsing 2
Men wil geen rekening houden met loonsubisidies. Die waren in ons land in 2019 goed voor 12,5 miljard euro. Dat betekent dat de bedrijven dat bedrag niet zelf moesten betalen. Maar daar mag in de onderhandelingen geen rekening worden gehouden.

Vervalsing 3
De loonwet zegt ook dat er geen rekening mag worden gehouden met de tax shift die de vorige regering doorvoerde. Die leverde de bedrijven nochtans 2,8 miljard euro op, berekende de RSZ. Alweer een groot stuk van de kost die de bedrijven niet moesten betalen, maar nu wel wordt aangerekend om de lonen laag te houden.

ACV Puls heeft altijd gepleit voor vrije loononderhandelingen. Wij willen niet gebonden worden door een opgelegde loonnorm. Die mag hooguit de richting aangeven, maar niet bindend zijn. Daarom willen we af van de loonwet.



Werknemers legden het werk neer op 12 februari

“HET IPA IS NOG ONS ENIGE PERSPECTIEF OP VOORUITGANG!”

Jan Deceunynck

De actiedag op 25 februari werd al voorafgegaan door acties in een aantal sectoren en bedrijven op 12 februari. Daar was het ongenoegen over de loonmarge niet in te tomen. Vooral arbeiders, maar ook bedienden, legden die dag het werk neer of steunden de acties. Zo ook bij Solystic en Van Hool.

Koen Vernaeve staakte op 12 februari bij Solystic. En hij was niet de enige. “Eigenlijk wilde er veel volk staken, maar om de dienstverlening niet in het gedrang te brengen, hebben we toch voor een minimumbezetting gezorgd. Solystic zit in het laatste jaar van een contract met bpost. Op zo’n moment willen we de dienstverlening aan bpost natuurlijk niet in het gedrang brengen. Maar we wilden wel een sterk signaal geven,” legt hij uit.

Want het ongenoegen zit diep. “Al een aantal jaren schroeft onze werkgever alle financiele voordelen systematisch terug. Zoals onlangs nog het loon bij educatief verlof. Blijkbaar is de werkgever niet verplicht om voor die dagen volle loon te betalen. En dus doen ze het niet meer. En zo is het altijd wel iets dat ze afpakken. Eigenlijk is het enige perspectief op vooruitgang nog het tweejaarlijkse IPA. Maar ook dàt dreigt nu een lege doos te worden. 0,4%, dat zijn kruimeltjes. Da ’s niet ernstig he?”

Met de stakingsdag wil Koen dus ook een signaal geven aan de eigen directie. “Herbekijk jullie loonpolitiek! Want het personeel is het beu dat het altijd weer iets moet inleveren. Een tiental jaar geleden kwam er geregeld eens iets bij. In ruil daarvoor waren we bereid hard te werken. Maar nu is die goesting heel wat minder…”

Bij Van Hool, waar het personeel al bijna een jaar thuis zit, bleef de actie beperkt tot een symbolische actiedag. Er werden spandoeken opgehangen en via Facebook verspreidden militanten de boodschap dat ze de vakbondseisen ten volle ondersteunen.
“Dat Covid-19 een grote impact heeft op Van Hool is een feit. Het is de rol van de vakbonden om de rechten van jullie te blijven verdedigen, zowel in ons eigen bedrijf, alsook voor alle werknemers (…) De schamele 0,4% die de werkgevers willen geven (voor de komende twee jaar) in het IPA is ruim onvoldoende! (…) Corona mag geen vrijgeleide zijn om iedere werknemer zijn of haar rechten onderuit te halen. Daarom is de boodschap van alle vakbonden dezelfde: vrije loononderhandelingen!”

Als de kosten verschuiven, moet ook de vergoeding verschuiven. Want thuiswerk levert bedrijven ook besparingen op.

ACV Puls wil afspraken over kostenvergoeding voor thuiswerk

NIET ALLEEN VOOR SCHOOLKINDEREN IS HET DIKKETRUIENDAG

T Jan Deceunynck | F Daniël Rys

Op 9 februari was het Dikketruiendag. In de scholen werden leerlingen uitgenodigd om een extra dikke trui te dragen. Dit jaar waren de 'truien' omwille van corona én de koudegolf in die week nog een beetje dikker. Want de ramen moesten ook nog eens open om de ruimtes goed te ventileren.

Met Dikketruiendag willen de organisatoren aandacht vragen voor het milieu. Prima! Maar de dag vestigt natuurlijk ook de aandacht op de kost van verwarming. En die is voor nogal wat werknemers deze winter behoorlijk toegenomen. Door de lockdown werken ze thuis. En om hun werkplek een beetje aangenaam warm te houden, lopen de kosten aardig op. Net als nogal wat andere kosten. En dan gaat het wel om wat meer dan het kopje koffie dat je nu zelf zet en betaalt. Ook je elektriciteitsrekening loopt op als je de hele dag thuis aan de slag bent. En je internetverbinding is er nu niet meer alleen voor je ontspanning maar heb je dagelijks nodig voor je werk.

Ergonomie

Ook aan ergonomie hangt een prijskaartje: een hele dag op een krukje aan de keukentafel werken, houdt je rug niet vol. Dus heb je misschien wel geïnvesteerd in een comfortabele bureaustoel, een extra muis en klavier voor je laptop. Of een tweede scherm dat je op ooghoogte kan zetten. Elke thuiswerker kan daar ongetwijfeld nog wel uit eigen ervaring wat kosten aan toevoegen.

Afspraken graag

Over die kosten willen we graag afspraken maken. Want het is niet vanzelfsprekend dat je die zelf draagt, als een soort persoonlijke tegemoetkoming voor je 'gezellig thuiswerken'. Nee, net als op kantoor is het aan je werkgever om ervoor te zorgen dat je je job naar behoren kan uitvoeren. De kosten die daaraan verbonden zijn, komen voor zijn rekening. Alleen is het nu door thuiswerk een beetje minder afgebakend wat die kosten precies zijn. Pleiten we ervoor om elke kost tegen het licht te houden en rekeningetjes van je suikerklontjes bij te houden en in te dienen? Nee, uiteraard niet. Maar er zijn wel degelijk regelingen mogelijk. Zoals al blijkt in talloze ondernemingen waar forfaitaire vergoedingen voor thuiswerk worden betaald.

Kostenvergoeding

De fiscus heeft onlangs een nieuwe regeling uitgewerkt waarbij werknemers die van thuis uit werken een belastingvrije vergoeding voor bureaukosten kunnen ontvangen van maximum 129,48 euro per maand. Vanaf april wordt dat zelfs 144 euro. Daarnaast kan een

"Thuiswerken heeft mij vorig jaar 700 euro gekost!"

Dat thuiswerk geld kost, weet Dirk* zeer goed. Vroeger werkte hij één dag per week thuis, maar sinds maart vorig jaar – met tussenperiodes - voltijds. En daar is zijn thuiswerkvergoeding niet op voorzien...

"Onze werkgever betaalt 20 euro per maand. Dat volstond om de kosten te dragen van één dagje thuiswerk, maar nu helemaal niet meer," legt hij uit. "Ik hang voor het werk bijna de hele dag aan de telefoon. Die telefonie verloopt via het internet. Dat betekent dat ik haast continu aan het streamen ben. Ik heb mijn data-abonnement daarom moeten verhogen en betaal nu 15 euro per maand extra voor mijn abonnement." Daarmee is de vergoeding die Dirk ontvangt al meteen bijna opgeslokt. Maar er zijn nog andere kosten. "Bij mijn jaarlijkse energie-afrekening merkte ik dat mijn verbruik vorig jaar behoorlijk gestegen is. Wat wil je, als je de hele dag thuis zit? En bovendien heb ik ook een bureau ingericht om toch wat comfortabel te kunnen werken." Hij kocht een bureau, een goede bureaustoel en een tweede scherm. Want een hele dag op een keukenstoel achter aan laptop, levert je binnen de kortste keren rugklachten op. "Alles bij mekaar heeft het me 700 euro gekost. Met die 20 euro per maand ben ik dus lang niet toegekomen," legt hij uit. "En terwijl is natuurlijk wel mijn woonwerkvergoeding gestopt. Voor mijn werkgever is dat thuiswerk dus een flinke besparing. Maar mij heeft het heel wat gekost."

** Dirk is een schuilnaam omwille van de privacy*

maandelijks forfait betaald worden van 20 euro voor het professioneel gebruik van een eigen pc/laptop, printer, … en 20 euro voor het professioneel gebruik van een internetverbinding. Op basis van aankoopbewijzen kan daar nog eens 20 euro per maand bijkomen voor andere werkelijke kosten (aankoop van een telefoon, printer, scanner, headset, …). Het enige probleem is dat werkgevers op die manier thuiswerk 'mogen' vergoeden, maar dat niet 'moeten'. En daar wringt het schoentje. In veel ondernemingen zijn werkgevers gelukkig bereid die kosten te dragen. Maar zeker niet overal. Er zal overleg en druk nodig zijn om de achterblijvers te overtuigen. Tijdens onderhandelingen over de loon- en arbeidsvoorwaarden zullen we stevig op deze nagel moeten kloppen om afspraken te maken die in alle sectoren en bedrijven gelden.

Besparingen door thuiswerk

Vragen we daarmee aan ondernemingen om weer wat extra's? Nee. Als de kosten verschuiven, moet ook de vergoeding verschuiven. Want thuiswerk levert bedrijven aan de andere kant ook heel wat besparingen op. Er worden heel wat minder kilometers gereden. Dat scheelt een aardige som aan woonwerkvergoedingen. Bedrijven kunnen ook besparen op kantoorruimte en meubilair, omdat er zoveel personeel thuis werkt. Dat thuiswerk niet verdwijnt na de coronacrisis, staat wel vast. Is het dan zo gek om te vragen dat ondernemingen die kosten die ze door thuiswerk uitsparen gebruiken om de reële extra werkkosten van het personeel te vergoeden? Nee toch?

ⓘ Lees meer op www.hetacv.be/telewerk

LANGDURIG ZIEK ZIJN IS GEEN KEUZE!

T Jan Deceunynck | F Shutterstock

De voorbije weken werden langdurig zieken in een slecht daglicht gesteld. In de media werden ze afgeschilderd als profiteurs waartegen sneller én strenger zou moeten worden opgetreden. Dat is een onmenselijke redenering. Want niemand wordt graag ziek. En straffen heeft nog nooit iemand genezen.

Punt is dat nu al voldoende en streng gecontroleerd wordt. Het is belangrijker om de echte oorzaken aan te pakken. Op het werk moet eerst en vooral ingezet worden op preventie, zodat er minder mensen ziek worden door hun werk. Als er dan toch mensen uitvallen, moeten we hen helpen om in de mate van het mogelijke terug aan de slag te gaan. Niet door te straffen. Wel door te zorgen voor aangepast en haalbaar werk.

Zit je met vragen over wat je als werknemer moet doen ingeval van ziekte? Weet je niet echt waarop je recht hebt? Aarzel dan niet om bij het ACV aan te kloppen.

ⓘ Je leest er ook alles over op www.hetacv.be/gezondheid

Uber-chauffeur is een werknemer, géén zelfstandige

“BEDRIJVEN KUNNEN NIET VAN TWEE WALLETJES ETEN”

T Tom Van Aken | F Shutterstock

In juli vorig jaar vond een Uber-chauffeur het welletjes. Hij voelde zich geen zelfstandige, maar een werknemer van het bedrijf. Uber legde hem immers arbeidsvoorwaarden en tal van regels op. En dat wees er volgens hem op dat hij geen zelfstandige was. Hij vroeg aan de commissie Arbeidsrelaties van de Belgische overheid om hem ook als dusdanig te erkennen.

Recent gaf deze commissie de man gelijk. Meer nog, zijn vraag zou ook wel eens verregaande consequenties kunnen hebben voor andere mensen die hun brood verdienen via Uber of andere deelplatformen. Want de argumenten die de Uber-chauffeur aanhaalt, gelden ook voor heel wat anderen in de deeleconomie.

Via United Freelancers komt het ACV ook nadrukkelijk op voor wie werkt in deze nieuwe sector, waar mensen vaak met onzekere contracten en aan dumpinglonen aan de slag zijn. Wij vroegen aan Joep Vanderbeke van United Freelancers wat meer uitleg over de draagwijdte van deze beslissing.

De commissie nam een ingrijpende beslissing die mogelijk grote gevolgen heeft, niet?

JOEP: De commissie heeft een statement gemaakt, dat zeker! Ze ging na hoe de arbeidsrelatie tussen de chauffeur en Uber uitgevoerd werd. Volgens hen voert Uber controle en gezag uit over de chauffeur, waardoor hij dus als werknemer beschouwd moet worden. De uitspraak is echter enkel van toepassing op deze chauffeur.

En wat dan met wie bij andere deelplatformen werkt, zoals Deliveroo of Uber Eats?

JOEP: Daar doet de commissie geen uitspraak over. Maar omdat ze samengesteld is uit vertegenwoordigers van zowel de overheid als arbeidsrechtbanken, kan de beslissing wel de discussie over de rechten van platformwerkers opnieuw hoog doen oplaaien. Want de chauffeur in kwestie kan nu eisen dat hij als werknemer tewerkgesteld wordt, mét een correcte verloning en mét sociale zekerheidsrechten.

De sterkte van die deelplatformen is toch dat ze hun koeriers of chauffeurs als zelfstandigen tewerkstellen?

JOEP: Dat is in elk geval veel goedkoper voor hen, maar je kan niet van twee walletjes eten. Ofwel zijn de chauffeurs echte freelancers en kunnen ze hun tarieven en klanten zelf bepalen, ofwel organiseert het bedrijf de dienstverlening, de regels en de tarieven. Maar dan moeten de chauffeurs wel als werknemer tewerkgesteld worden.

i Lees meer op www.unitedfreelancers.be

“Uiteindelijk zijn we er allemaal beter van geworden. Ook bij de directie is er een hele last van hun schouders gevallen. Ik begrijp best dat het voor hen de voorbije jaren moeilijk was om erin te blijven geloven.”

Vakbondswerk redt Mini-Europa

“WE WILDEN ONZE JOB NIET VERLIEZEN EN HADDEN NIKS TE VERLIEZEN”

T Jan Deceunynck | F Daniël Rys

*Mini-Europa blijft bestaan. En dat is de verdienste van het personeel. Als vakbondsvrouw **Rose Cuvelier** niet dapper de telefoon had gepakt om naar Brussels burgemeester Close te bellen, had de directie het bijltje erbij neergelegd.*

De voorbije jaren waren moeilijk voor Mini-Europa. Het grote stadsproject Neo wilde op de Heizelvlakte met het bedrijf in zee, maar raakte niet uit de startblokken. En intussen liep een langdurig contract met de stad Brussel ten einde. Mini-Europa dreigde daardoor tussen wal en schip te vallen. De gesprekken tussen de verschillende partners verliepen zeer moeizaam. De uitbater was daardoor al op zoek naar een alternatieve locatie en wilde de Brusselse activiteit stopzetten. De procedure voor de stopzetting werd al opgestart. Het einde van Mini-Europa zou ook het einde betekenen voor de 26 werknemers. Eind december 2020 zou het doek vallen.

Niets bewoog

In het kader van de stopzettingsprocedure stapte Rose Cuvelier naar voor om de personeelsbelangen te verdedigen. Ze had niet meteen ervaring met vakbondswerk, maar was wél ACV-lid. Samen met vakbondssecretaris Tom Holvoet beet ze zich vast in het dossier. “Ik merkte dat er eigenlijk niets bewoog. De directie had het eigenlijk al een beetje opgegeven. Begrijpelijk, want na die jarenlange twijfels over het voortbestaan, waren ze alle hoop kwijt. De stad kwam niet over de brug, het Neo-project bleef ook ergens ter plaatse trappelen,” beschrijft Rose de situatie. “Maar wij als personeel wilden wél voort. De wanhoop nabij belde ik het Brusselse stadsbestuur. Wat hadden we te verliezen? Vijf minuten later hadden we een afspraak geregeld om het dossier te gaan bespreken.”
Dat ene telefoontje bleek het begin van de heropstanding. “We zijn vanuit ons standpunt als personeel gaan praten met het stadsbestuur. We hebben niet onderhandeld over wat er met Mini-Europa moest gebeuren. We hebben gewoon gezegd dat we onze job niet wilden verliezen en dat het personeel al die jaren echt wel expertise had opgebouwd in de uitbating van het park.” En daar bleek het stadsbestuur wel oren naar te hebben. “Ze hebben het dossier toen vanuit ons perspectief bekeken en met ons vastgesteld dat het jammer zou zijn als Mini-Europa zou verdwijnen.”

Kerstcadeau

Het dossier kwam eindelijk terug op gang. Begin december 2020 gingen Mini-Europa en de stad terug aan tafel zitten om de toekomst verder te bespreken. En ze kwamen tot een akkoord dat het park opnieuw voor 30 jaar zekerheid biedt. “Net voor kerstmis kregen we bericht van onze werkgever dat we er een mooi kerstcadeau op ons wachtte: Mini-Europa was gered!”

“Ik heb veel te danken aan het ACV,” legt Rose terugblikkend uit. “Tom heeft mij door die hele periode gecoacht. Meestal op afstand, want door corona kon hij niet altijd bij de vergaderingen aanwezig zijn. Eén keer zat hij mee aan tafel. Hij heeft toen bijna een heel uur het woord gevoerd. De advocaten aan tafel kregen er geen speld tussen,” lacht ze.

Heropening

Intussen zijn alle werknemers enthousiaster dan ooit terug aan de slag. Want ze moeten het park klaar maken tegen de heropening. Die is gepland op 29 maart – als corona geen roet in het eten gooit. Maar hoe dan ook heeft Mini-Europa opnieuw perspectief.
En daar is ook de werkgever blij om. “Ik heb me tijdens de besprekingen met de werkgever wel eens afgevraagd of ik niet te veel een dwarsligger was. Want ik hield soms echt wel stevig voet bij stuk. Maar uiteindelijk zijn we er allemaal beter van geworden. Ook voor de directie is er een hele last van hun schouders gevallen. De voorbije 10 jaar was er nooit een perspectief mogelijk op lange termijn. Ik begrijp best dat het in die context moeilijk is om er in te blijven geloven. Maar nu is de directie terug enthousiast. Ze hebben terug inspiratie en willen investeren in het park.”

Waarom vrouwenrechten voor iedereen belangrijk blijven

GELIJKHEID IS GEEN KANSSPEL

8 maart is Internationale Vrouwendag. Die dag voert het ACV actie rond gendergelijkheid. Er is de voorbije jaren al veel vooruitgang geboekt, maar de kloof tussen vrouwen en mannen blijft bestaan. Loopbaankeuzes hebben een impact op onze toekomstige rechten in de sociale zekerheid. Ze creëren niet alleen de loonkloof maar ook een pensioenkloof. ACV Puls ijvert mee voor het wegwerken van deze verschillen. We spraken met ***Diane Pardon*** *die voor ACV Puls de genderwerking opvolgt.*

T Max De Boeck | F Belga Image

Hoe komt het dat er nog steeds een loonverschil is tussen mannen en vrouwen? Discriminatie is toch bij wet verboden?

DIANE: Discriminatie is het eerste waar mensen aan denken als ze horen over de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Nochtans maakt dat maar een deeltje van de problematiek uit. Er zijn drie belangrijkere redenen waarom vrouwen minder verdienen. De eerste reden

De campagne om vrouwenrechten te versterken gaat gepaard met de verdeling van krasloten die oplossingen aanreiken.

is dat vrouwen in typisch 'vrouwelijke' sectoren en functies werken, waar de lonen lager liggen. Denk maar aan de distributiesector, de supermarkten bijvoorbeeld, waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn, of aan verpleeg- of zorgkundigen. Vrouwen werken in essentiele beroepen en houden de wereld draaiend, maar hebben nog altijd de laagste lonen en barema's.
Een tweede reden is dat vrouwen vaker deeltijds werken. Dat lijkt een vrije keuze, maar is het dikwijls niet. Deeltijdse arbeid komt vaker voor in de sectoren waar vrouwen werken. Ze slagen er dus dikwijls niet in om een voltijdse baan te vinden. En als ze dat wel doen, vergt het vaak zoveel onregelmatige uren en flexibiliteit of is de job zo belastend dat ze na verloop van tijd toch voor een deeltijdse job kiezen. Dat heeft een impact op hun loon én hun rechten in de sociale zekerheid als ze ziek of werkloos worden of met pensioen gaan. De combinatie van een laag loon en de deeltijdse job resulteert in een lagere uitkering of pensioen.
Een derde reden is de combinatie met gezin en vrije tijd. Om hun werk te kunnen combineren met hun gezin en ook nog wat vrije tijd over te houden, kiezen vrouwen er sneller voor om hun loopbaan deels of tijdelijk te onderbreken. Onderzoek toont aan dat ook tijdens de coronacrisis vooral vrouwen hun toevlucht zoeken tot tijdskrediet of coronaouderschapsverlof. In een gezin met tweeverdieners lijkt het logisch dat de minst verdienende partner – en dat is meestal de vrouw – de stap zet naar minder werken. Dat kost hen carrière- en promotiekansen. Ze worden financieel en economisch meer afhankelijk van hun man. Zo lang de relatie goed loopt is er geen probleem. Maar als ze er alleen voor komen te staan heeft dat ook een impact op hun inkomen.

Welke oplossingen zien we als vakbond?

DIANE: Wij willen een structurele verhoging van de laagste lonen. De loonnormwet, die loonsverhogingen beperkt, moet weg. Daar zetten we sterk op in tijdens de onderhandelingen over een nieuw Interprofessioneel Akkoord. Na het handengeklap tijdens de coronacrisis is 0,4 % loonsverhoging een slag in het gezicht van die essentiële werknemers.
Ook deeltijdse arbeid willen we aankaarten - zeker de onvrijwillig deeltijdse arbeid. Wie onvrijwillig deeltijds werkt, moet als er bijkomende uren beschikbaar zijn, voorrang krijgen om naar een voltijds uurrooster te groeien. Maar misschien moeten we vanuit de vakbond ook meer durven inzetten op collectieve arbeidsduurvermindering voor iedereen. Als iedereen 36 uur, of wie weet zelfs 32 of 30 uur per week zou werken, zouden veel meer vrouwen in zo'n nieuwe voltijdse job terecht komen. Hun rechten in de sociale zekerheid zouden dan ook op die voltijdse tewerkstelling worden berekend.
Wat de combinatie werk en gezin betreft, raden we aan om maximaal gebruik te maken van thematisch tijdskrediet in plaats van te stoppen met werken. Want die periodes zijn gelijkgesteld voor je sociale rechten. We willen stelsels als ouderschapsverlof ook versterken en uitbreiden. Momenteel zijn die verloven financieel onaantrekkelijk voor werknemers met lagere inkomens of eenoudergezinnen. Voor sommige groepen van werknemers zijn ze zelfs gewoon niet toegankelijk.

Wat opvalt is dat die maatregelen iedereen met lage lonen helpen, niet alleen vrouwen.

DIANE: Inderdaad. We zoeken naar oplossingen waarvan zowel vrouwen als mannen beter worden! Neem nu collectieve arbeidsduurvermindering. Een 32-urige werkweek opent deuren voor iedereen. Ook voor mannen die meer tijd willen doorbrengen met hun gezin of kiezen voor meer vrije tijd. Hetzelfde geldt voor het ouderschapsverlof of de uitbreiding van het vaderschapsverlof. Ook papa's willen tijd om voor hun kinderen te zorgen.

www.acv-gender.be

Unite laat British Airways ontslagplan intrekken

British Airways, één van de grootste luchtvaartmaatschappijen van Europa met 42.000 werknemers, kondigde in juni 2020 een drastische kostenbesparing aan met covid als excuus. Het bedrijf wilde 12.000 werknemers ontslaan en de overblijvers aan mindere voorwaarden aan boord houden. Vóór de crisis maakte het bedrijf nochtans enorme winsten en keerde aanzienlijke dividenden uit aan de aandeelhouders. Bovendien betekent het personeel minder dan een kwart van de kosten van het bedrijf. Argumenten genoeg dus om het plan in te trekken, oordeelde vakbond Unite. Het bedrijf kon de storm gerust doorstaan. En ze haalden hun slag thuis. Via een onlinecampagne, stakingen en de steun van de publieke opinie, kwam begin oktober de nieuwe CEO naar de onderhandelingstafel. Kort na Kerstmis werd een akkoord bereikt dat de ontslagen terugdraaide en het personeel terug aan de eerdere voorwaarden in dienst nam.

Noorse vakbond sluit loonakkoord af voor koeriers

Foodora is een Scandinavisch onlineplatform voor fietskoeriers. Met lage lonen en onzekere contracten drukt het bedrijf de kosten. De Noorse vakbond Fellesforbundet sloot na een zes weken durende staking een collectieve arbeidsovereenkomst af met Foodora. De vakbondscampagne kreeg veel aandacht. Het aantal leden groeide zeer snel tijdens de staking. De fietsers wilden gewoon dezelfde zekerheid als andere werknemers in Noorwegen. Deze unieke overeenkomst biedt hen nu een gegarandeerd loon van 12 tot 14 euro per uur plus ongeveer 2 euro per levering. Voor voltijdse koeriers betekent dit een loonsverhoging van ongeveer 1.500 euro per jaar. Daarnaast komt er nu een vergoeding voor het gebruik van eigen fietsen, telefoons en uniformen. Ook geldt vanaf nu de gewone arbeidsduurregeling en overuren worden uitbetaald.

Bedrijven moeten zorg dragen voor de hele productieketen

Oliebedrijf Shell werd na een strijd van 13 jaar verantwoordelijk gesteld voor milieuvervuiling door lekkende oliepijpleidingen. In Nigeria lekten deze leidingen al zestig jaar lang olie op het land en in de rivieren. Boeren verloren hun inkomen door verwoesting van hun landbouwgrond. Shell moet dit nu vergoeden. Er is nog geen exact bedrag bepaald, de uitspraak is alvast een stap in de goede richting van een duurzame economie. Nog altijd worden te veel producten verkocht waar mensenrechtenschendingen aan kleven. Denk maar aan de onveilige textielfabrieken in Bangladesh of de kobaltmijnen in de D.R. Congo waar veel kinderen werken. De Europese Commissie wil bedrijven verplichten om niet alleen zorg te dragen voor veilige producten of diensten maar ook voor de héle productieketen. Een nieuwe wet zou bedrijven verplichten zorg te dragen voor iedere werknemer die bijdraagt aan het eindproduct en voor de impact op het milieu. Vakbonden en ngo's willen dat de wet sterke garanties biedt.

ⓘ https://www.enforcinghumanrights-duediligence.eu/nl

Voortaan 15 dagen geboorteverlof

Sinds dit jaar heb je als vader of partner van de moeder recht op 15 dagen geboorteverlof. Je mag die dagen opnemen binnen de 4 maanden na de bevalling. Je hoeft ze niet in één keer op te nemen.

Je moet het geboorteverlof aanvragen bij je werkgever. De eerste 3 dagen wordt je volledige loon door je werkgever betaald. Voor de overige dagen ontvang je een uitkering van je ziekenfonds.

Als je gebruik maakt van je recht op geboorteverlof ben je beschermd tegen ontslag. Je werkgever mag je arbeidsovereenkomst niet eenzijdig verbreken als je geboorteverlof aanvraagt. Je kan enkel ontslagen worden als daar een gegronde reden voor is. Het geboorteverlof geldt ook voor zelfstandigen. Vanaf 1 januari 2023 wordt het geboorteverlof opgetrokken naar 20 dagen. Lees er meer over op www.hetacv.be en tik 'geboorteverlof' in de zoekbalk.

ACV werkt mee aan herstelplannen

“DEZE KANS MOGEN WE ALS VAKBOND NIET LATEN LIGGEN”

*Na de pandemie gaan we niet terug naar ‘business as usual’ als het van het ACV afhangt. Corona heeft een aantal pijnpunten meer dan ooit blootgelegd. “We hebben de verpletterende verantwoordelijkheid om dit moment te gebruiken om fundamenteel te ijveren voor een andere aanpak,” legt **Mathieu Verjans** van het ACV uit.*

T Jan Deceunynck | F Shutterstock

Als nationaal secretaris van het ACV overlegt Mathieu dezer dagen over de richting van de Vlaamse en Belgische herstelplannen. Het is voor hem duidelijk dat ‘duurzaamheid’ daarin centraal moet staan. “Duurzaamheid is voor ons geen nieuw gegeven, maar de maatschappelijke gevoeligheid is nu groter dan ooit tevoren,” weet hij. Het gaat om milieubekommernissen, maar ook over sociale vooruitgang. “De ongelijke inkomensverdeling werd het voorbije jaar nog eens extra benadrukt. Ons economisch systeem is gefocust op ongelimiteerde groei voor de kapitaalkrachtigen, terwijl mensen met essentiële jobs veelal in de laagste inkomenscategorieën zitten. Er is te weinig respect voor de inzet van mensen. Zij verdienen beter. Dat maakt ook de actuele discussie over de loonnorm extra pijnlijk. De lage lonen optrekken met 0,4% is echt een aanfluiting.”

Duurzaam herstel

Het ACV kiest resoluut voor duurzaam herstel. “We willen niet zomaar terug naar hoe het vroeger was. Het moet anders. Beter,” stelt Mathieu. “De middelen die we nu krijgen van Europa voor het herstel, moeten we inzetten op een rechtvaardige overgang naar een duurzame economie. Dat kost op korte termijn geld, maar rendeert op langere termijn. Denk bv. aan ecologie. Dat zet een aantal huidige jobs onder druk. We zullen de betrokken werknemers moeten duidelijk maken dat we ze niet in de steek laten. Want de transitie biedt ook perspectief op langere termijn.”
Uit de grote lijnen van de herstelplannen, blijkt duurzaamheid ook de keuze van de overheid. België wil inzetten op klimaat, digitalisering, mobiliteit, mens & samenleving en productiviteit. “Maar voor de meer concrete invulling, wil de regering niet te veel in haar kaarten laten kijken,” merkt Mathieu op. En dat is niet onbelangrijk. Want hij vreest dat het Europees geld zal gebruikt worden voor maatregelen die sowieso al gepland waren. En dat is natuurlijk niet de bedoeling. In het overleg over de herstelplannen blijft het ACV daarom focussen op extra inspanningen om die rechtvaardige economie waar te maken.
“Nu is het moment,” besluit Mathieu. “De coronapandemie heeft mensen gevoelig gemaakt voor wat al jaren scheef liep. Dit is een kans om dingen anders aan te pakken. Die mogen we als vakbond niet laten liggen. Want het kan anders. Het moet anders.”

https://www.hetacv.be/actualiteit/campagnes/heropstartplan

De medewerkers van ACV Puls zetten hun beste beentje voor om je te helpen. In Puls Magazine laten we je even meekijken achter de schermen van een dagje vakbondswerk. Deze maand maak je kennis met ***Robert Veekman****, vakbondssecretaris in regio Brussel.*

DIENST-VERLENING, OVERLEG EN STRATEGIE

6:00. Sinds de lockdown maakt mijn biologische klok me wakker rond half zes. De eerste die ik dan tegen het lijf is mijn oudste zoon, die óók vroeg uit de veren is. Wanneer hij de deur uit is, start ik met een paar koppen koffie en bekijk intussen op mijn smartphone mijn mails. De meest dringende beantwoord ik meteen zo. Of via WhatsApp, want steeds meer communicatie verloopt via die weg.

7:15. Ik ontbijt samen met mijn echtgenote. Sinds de lockdown is zij mijn trouwste fysieke co-worker. Allebei bijna fulltime thuis aan het werk. Onze jongste zoon sluit ook aan voor het ontbijt.
We overlopen even de digitale vergaderingen, lessen en examens van die dag. Dan weten we wanneer we mekaar niet mogen storen.

08:15. Ik trek me terug in mijn intussen volwaardig ingericht bureau. Ik bel een werknemer van een telecombedrijf waar een collectief ontslag dreigt. Hij wil weten wat voor hem de opties zijn. Ik beloof hem op de hoogte te houden. Daarna bel ik snel een militant die om 9 uur aan de eerste ondernemingsraad na de sociale verkiezingen begint. We overlopen samen de agendapunten. Daarna nog een telefoontje naar een andere militant. Ik vraag of ze wil bemiddelen in een discussie die tijdens een functioneringsgesprek ontstond tussen een werknemer en haar leidinggevende.
Ik kreeg de vraag door van een collega van onze juridische dienst. Om te vermijden dat het probleem escaleert, contacteer ik snel onze militant in het bedrijf.

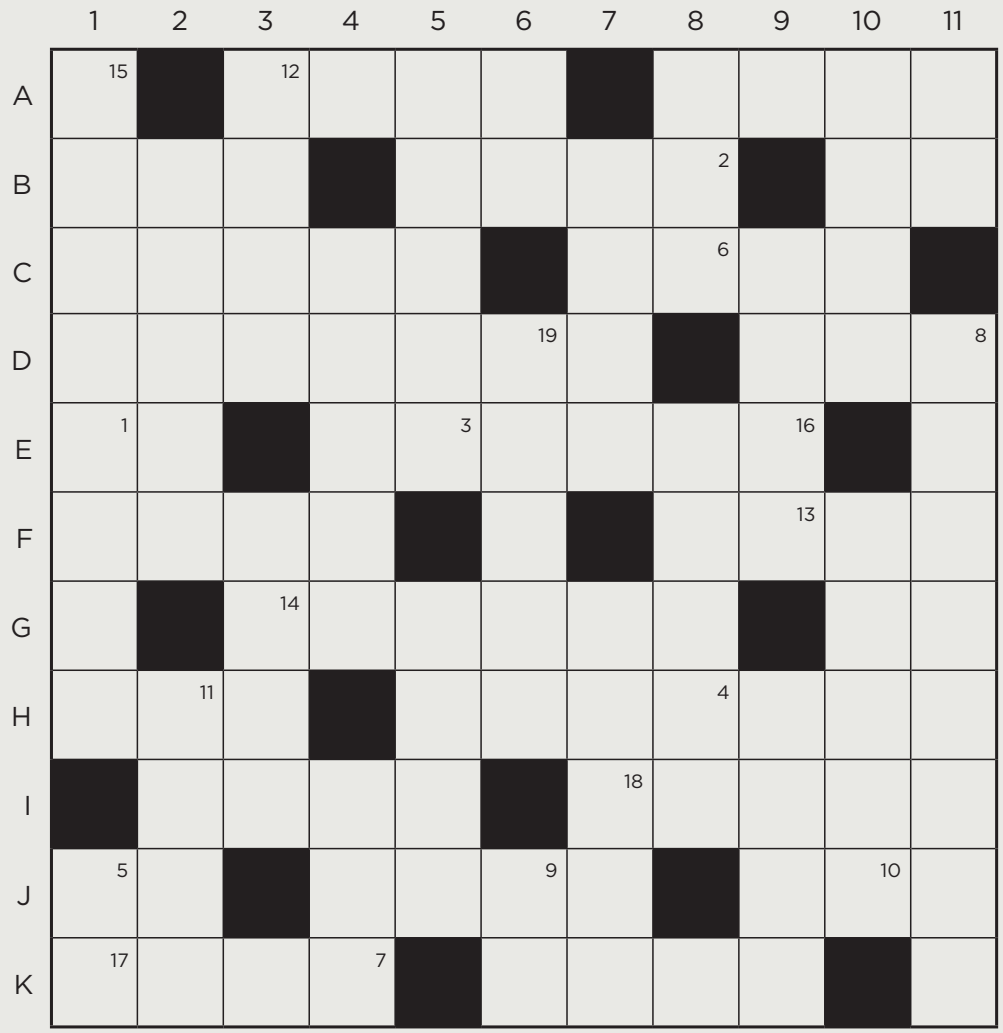
10.30. De eerste online vergadering van de dag. Teams is stilaan een vaste collega geworden. Alle vergaderingen zijn tegenwoordig online. Militanten van een uitzendkantoor hebben een ernstig meningsverschil met de directie over de invoering van zaterdagwerk. We werken samen een strategie uit om dit via het sociaal overleg uit te klaren. Daarna stap ik over in een volgende Teamsmeeting.

12:00. De middagpauze is weer even een gezinsmoment. Toch wel fijn, moet ik toegeven. Maar met collega's of militanten was het óók fijn.

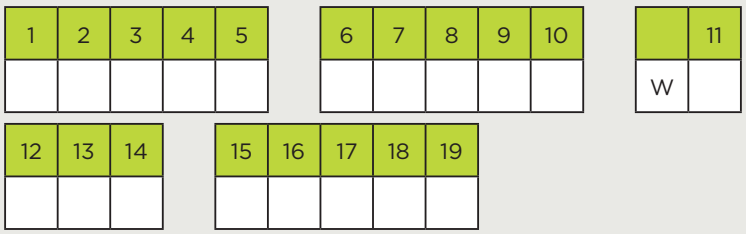
13:00. Geen vergaderingen meer. Tijd om even door te werken aan onze strategie om vakbondswerk in de contactcenters uit te bouwen. Ik bel even met een paar militanten om te vragen hoe zij het zien. Morgen ga ik aan de slag om alles in een duidelijke webinar te gieten. Dat wordt nog een hele klus.

17:00. Ik rol zachtjes in mijn avondprogramma. Eerst even de fiets op. Kopje leegrijden.

20:00. Ik bekijk nog even mijn mails op de smartphone. Maar dan laat ik het werk achter mij. Morgen is er nog een dag. Ik kijk er naar uit. Maar meer nog naar de dag dat we opnieuw echte sociale contacten kunnen hebben.



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A	15	■	12				■				
B				■				2	■		
C						■		6			■
D						19		■			8
E	1		■		3				16	■	
F					■		■		13		
G		■	14						■		
H		11		■				4			
I	■					■	18				
J	5		■			9		■		10	
K	17			7	■					■	



Horizontaal

A Afrikaans Bantoevolk – moeilijk te snijden
B Lofrede – vereniging voor 55-plussers – grondtoon
C Maakt zacht geluid – Arabische vorst
D Plattelanders – deel van huis
E Landcode van San Marino – gevoel
F Houding – Romeins keizer
G Statief – maanstand
H Bijbelse vrouw – Britse rockband
I Drietal – computerprogramma
J Tegenwoordig – loon – kaartspel
K Meisjesnaam – raster

Verticaal

1 Gezelschapsspel – Deel van de bijbel
2 Italiaans kerkgebouw – Houder
3 Leger – bekrompen
4 Wapen – Interprofessioneel akkoord
5 Scoutsnaam – jongensnaam
6 Klein kind – verheffe de stem – werktuig
7 Overschot – blamage
8 Mak – aanduiding van levensduurte
9 Gedachte – Oorlogswapen
10 Uitstraling – Brugse attractie
11 Informatietechnologie – soort slot

Prijsvraag

De oplossing van de vorige prijsvraag was 'We wensen je een prachtig jaar'. M.V. uit Sint-Truiden werd door loting uit de juiste antwoorden getrokken en wint een boekenbon van 25 euro. Proficiat!

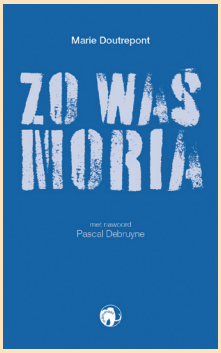
Stuur je antwoord voor het nieuwe kruiswoordraadsel naar **puzzelpulsmagazine@acv-csc.be**, ten laatste op 19 maart 2021. Of stuur een briefje met de oplossing, naam, adres en lidnummer naar Puls Magazine, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen. De winnaar ontvangt een boekenbon van Standaard Boekhandel ter waarde van 25 euro.

Door deel te nemen aan de wedstrijd verklaar je je akkoord met het wedstrijdreglement. Dit reglement vind je hier online **https://www.pulsmagazine.be/wp-content/uploads/2019/09/Wedstrijdreglement-Ons-Recht.pdf**

Win een topboek!

ZO WAS MORIA

In september 2020 verniel-den twee enorme branden het vluchtelingenkamp Moria op het Griekse eiland Lesbos. Advocate Marie Doutrepont ging er in 2017 vrijwillig aan de slag. “De enige vraag waarop we een antwoord moesten krijgen”, schrijft ze, “was niet óf Moria in de fik zou gaan, maar wanneer. En wij, die getuigen waren geweest van wat dat monsterachtig versterkte kamp in feite was en van hoe Europa het inzette om kandidaat-vluchtelingen te waarschuwen dat ze hier niet welkom waren, wij wachtten die catastrofe af zonder dat we er iets tegen konden doen.”
In het boek ‘Zo was Moria’ reconstrueert ze het leven op deze helse plek. Omdat iedereen zou moeten weten hoe onmenselijk dat was. Omdat Moria maar een voorbeeld is, een allegorie voor de monsterachtige migratiepolitiek die ons dag na dag vuile handen bezorgt. Omdat op de nog rokende ruïnes van Moria ondertussen alweer een nieuw ‘tijdelijk’ kamp is opgericht – zoals het oorspronkelijke Moria ook ooit maar ‘tijdelijk’ kamp was.
Interesse in dit boek? Stuur dan je naam en adres vóór 19 maart naar topboek@acv-csc.be en laat ons weten dat je graag kans maakt op één van de drie exemplaren die we gratis kunnen weggeven.



THE INVESTIGATION

Karin Seberechts

Een politieman die stuurs voor zich uitkijkt en de zee, stil of woelig, onder alle denkbare hemels. Het zijn niet meteen de meest uitgelezen ingrediënten voor spetterende tv. En toch kan je geen moment wegkijken van The Investigation. Tobias Lindholms zesdelige dramatisering van de roemruchte ‘duikbootmoord’ is dan ook een ongemeen indringende kijkervaring.

Even het geheugen opfrissen.
In augustus 2017 verdween in Denemarken de jonge Zweedse journaliste Kim Wall na een interview met een excentrieke uitvinder, aan boord van diens zelfontworpen duikboot. Een week later spoelde haar romp aan. De politie van Kopenhagen zocht maandenlang op zee naar de andere delen van haar lichaam én naar de ware toedracht van haar dood. De Scandinavische media draaiden overuren en ook bij ons deed de moord stof opwaaien.

Scandinavische misdaadfilmers en -auteurs zijn doorgaans niet vies van plastische details en gitzwarte toonregisters. En de gruwel lag bij een verfilming van deze zaak eerlijk gezegd voor het grijpen. Maar Lindholm tapt hier uit een ander vaatje. De Deense topscenarist van o.a. Borgen, Jagten, Mindhunter en Drunk gunt de veelbesproken dader geen seconde zendtijd. Wel laat hij zijn licht geduldig, minutieus én genereus schijnen over het onderzoek zelf, de speurders en de ouders van Kim Wall. Søren Malling, zowat de meest ‘onzichtbare’ acteur in menige Deense film en reeks, incarneert stil maar ontwapenend politie-inspecteur Jens Møller: een fatsoenlijke man die de waarheid achter de schokkendste zaak uit zijn carrière wil achterhalen zonder van het juridisch pad af te dwalen. Je houdt het bijna niet voor mogelijk hoe een traag vorderend proces vol ontgoocheling en onopgeloste vragen een kijker zo in de ban kan houden. Maar misschien is het uitgerekend dat ‘fatsoen’ en de sereniteit waarmee Lindholm zijn personages neerschreef en in beeld zette die The Investigation zo meeslepend maken. Dit sluimerend relaas in zes delen groeit minuut na minuut verder uit tot een innig en aangrijpend drama, met mensen van vlees en bloed. Gewone mensen die gewoon hun best doen, zo nauwgezet als de betreurde Kim Wall het in haar journalistiek werk zou gedaan hebben… Het is nog wat vroeg op het jaar voor boude beweringen, maar sterkere tv dan The Investigation zal u in 2021 niet vaak aantreffen.

Serene en meeslepende verfilming van de wrede, waargebeurde ‘duikbootmoord’ (Søren Malling)

The Investigation is vanaf 26 februari beschikbaar op www.mylum.tv en vanaf 20 april op DVD op myLum bij Lumière.

IK WAS IN 2020 TIJDELIJK WERKLOOS DOOR DE CORONACRISIS. HEB IK DAN DIT JAAR MINDER VAKANTIERECHTEN?

T Audrey Rottier | F Shutterstock

Neen, er werd vorig jaar op de valreep nog wetgeving goedgekeurd die je periodes van tijdelijke werkloosheid volledig gelijkstelt met gewerkte dagen voor je vakantierechten.

De algemene regel

In principe worden dagen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht niet gelijkgesteld in de berekening van je recht op vakantie in het volgende jaar. Je krijgt dan met andere woorden minder vakantiedagen en vakantiegeld in het jaar na je tijdelijke werkloosheid door overmacht.

Corona als uitzondering

De corona-pandemie duwde vorig jaar echter plots enorm veel mensen in tijdelijke werkloosheid, waardoor we de regering hebben kunnen overtuigen in dit geval een uitzondering te maken.

In overleg met de regering werd in eerste instantie een uitzondering toegestaan voor de periode van 1 februari t.e.m. 30 juni 2020. Maar omdat de situatie na de zomer nog altijd niet beter was, werd in september beslist de uitzondering te verlengen tot eind augustus. Maar ook dat volstond niet voor de crisis die ook daarna bleef aanhouden (en ook nu nog steeds verder duurt). Daarom werd op de valreep van vorig jaar in december opnieuw een verlenging goedgekeurd voor de rest van het jaar.

Kortom: wanneer je in de periode van februari t.e.m. december 2020 tijdelijk werkloos was wegens overmacht omwille van corona (erkend door de RVA), dan worden deze dagen van tijdelijke werkloosheid gelijkgesteld met gewerkte dagen voor de berekening van zowel de duur van de jaarlijkse vakantie als het bedrag van je vakantiegeld in 2021.

Je vakantierechten in 2021 worden dus niet nadelig beïnvloed door corona en je zal vakantierechten genieten alsof je in 2020 gewoon doorlopend aan het werk was.

En nu?

De corona-pandemie is na 2020 jammer genoeg nog steeds niet voorbij. We hebben de overheid dan ook gevraagd om de gelijkstelling nog verder door te trekken zo lang het overmachtsstelsel wegens corona loopt. Maar daarover is voorlopig nog geen duidelijkheid. Voorlopig geldt de gelijkstelling dus enkel voor tijdelijke werkloosheid in 2020.

LEZERSBRIEVEN

Wil jij graag je mening kwijt over één van de artikelen of berichten in jouw ledenblad? Of zijn er andere gebeurtenissen in de actualiteit die je sterk bezig houden? Alle interessante lezersreacties zijn erg welkom. We kunnen alleen brieven publiceren als we de naam en het adres van de schrijver (m/v) kennen. In principe vermelden we de initialen van de schrijver en zijn of haar woonplaats. Op uitdrukkelijk verzoek kunnen we die informatie weglaten. Soms moeten we een brief inkorten zonder aan de essentie ervan te raken. En als we een brief afdrukken wil dat niet automatisch zeggen dat de redactie het eens is met alles wat erin staat.

Je lezersbrief wordt hier met interesse gelezen: Redactie Puls Magazine, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen. E-mailen kan uiteraard ook: communicatiedienst.acv-puls @acv-csc.be.

Mondmasker

P.D. - Via mail

Ik las het artikel "Wat als je weigert een mondmasker te dragen op de werkvloer?" in Puls Magazine van januari 2021. En ik heb een vraag die in het artikel niet aan bod komt. Een werkgever heeft dus de plicht om het welzijn en de gezondheid van zijn werknemers te garanderen. Quid de neveneffecten op lange termijn van het verplicht dragen van een mondmasker op de werkplek gedurende 8u per dag?

Kan een werknemer van een werkgever eisen dat die garandeert dat het langdurig dragen van een mondmasker geen negatieve impact zal hebben op de gezondheid van de werknemer? Ik hoor nl. van verschillende mensen in winkels dat ze soms barstende hoofdpijn hebben of eczema. Het langdurig dragen van een mondmasker kan ook leiden tot respiratoire aandoeningen. Voor mij persoonlijk een reden om het dragen van een mondmasker te weigeren. Er is immers een verminderde opname van zuurstof en we ademen ook nog eens onze eigen CO2 in. Wie zegt dat die langdurige verminderde opname van O2 geen gevolgen heeft op de werking van onze hersenen op lange termijn?!?

Nvdr.
De mondmaskerplicht is door de wet opgelegd. De mogelijke neveneffecten wegen volgens de deskundigen niet op tegen de voordelen voor de volksgezondheid in de strijd tegen het coronavirus. Het is ook niet in alle werkomgevingen noodzakelijk om het altijd te dragen. Er zijn ook medische vrijstellingen, maar dan moet wel een alternatief voorhanden zijn (bv. scherm).

Socio-culturele sector

In de socio-culturele sector (PC 329) krijgen de gesyndiceerde werknemers een vakbondspremie van 86,76 euro uitbetaald als ze de volledige vakbondsbijdrage betalen. Wie de bijdrage voor deeltijdse werknemers betaalt, krijgt een premie van 43,38 euro.

Om recht te hebben op de premie moet je ten laatste op 1 april 2020 bij de vakbond aangesloten zijn. Je moet ook minstens één dag in de sector gewerkt hebben tussen 01/01/2020 en 31/12/2020. Uiteraard moet je ook in orde zijn met de betaling van de vakbondsbijdrage op het ogenblik van de uitbetaling.
De tewerkstellingsattesten die recht geven op de premie, moeten ingevuld en ondertekend worden terugbezorgd aan je plaatselijke ACV-Puls-secretariaat. De uitbetaalperiode loopt tot 31/03/2021.

UITBETALING VAKBONDSPREMIE

Uitzendkrachten

Een uitzendkracht die recht heeft op een eindejaarspremie en lid is van een vakbond, krijgt ook een vakbondspremie. Die bedraagt nu 104 euro per jaar. De vakbondspremie wordt samen met de eindejaarspremie uitbetaald.

CONTACTEER ONS

Heb je een vraag over je werksituatie?
Dan ben je bij het ACV aan het juiste adres.

Met alle vragen over je arbeidsovereenkomst, loon, tijdkrediet, ziekte, vakbondspremie, vakantie, ontslag, landingsbaan, kleine verlet, feestdagen, lidmaatschap, ... kan je terecht in de kantoren van ACV Puls. Onze contactgegevens per regio vind je hiernaast.

Je kan ons bereiken via telefoon of mail. Wil je een dossier persoonlijk bespreken, dan zoeken we samen een manier om dat in de beste omstandigheden te doen.

Ben je werkloos en heb je vragen over je werkloosheidsuitkering? Dan vind je het antwoord in je lokale ACV-dienstencentrum. De contactgegevens vind je op de contactpagina van www.hetacv.be.

ACV PULS: SECRETARIATEN EN -STEUNPUNTEN

- **ACV PULS AALST**
  Hopmarkt 45
  9300 Aalst
  T + 32 9 265 43 00
  acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be
- **ACV PULS ANTWERPEN**
  Nationalestraat 111
  2000 Antwerpen
  T + 32 3 222 70 00
  acv-puls.antwerpen@acv-csc.be
- **ACV PULS BRUGGE-OOSTENDE**
  Kan. Dr. L. Colensstraat 7
  8400 Oostende
  Steunpunt:
  Koning Albert I laan 132
  8200 Brugge
  T + 32 56 23 55 61
  acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be
- **ACV PULS BRUSSEL**
  Pletinckxstraat 19
  1000 Brussel
  T + 32 2 557 86 40
  acv-puls.brabant@acv-csc.be
- **ACV PULS GENT**
  Poel 7
  9000 Gent
  T + 32 9 265 43 00
  acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be
- **ACV PULS HALLE**
  Vanden Eeckhoudtstraat 11
  1500 Halle
  T + 32 2 557 86 40
  acv-puls.brabant@acv-csc.be
- **ACV PULS HASSELT**
  Mgr. Broekxplein 6
  3500 Hasselt
  T+ 32 11 29 09 61
  acv-puls.limburg@acv-csc.be
- **ACV PULS KEMPEN**
  Korte Begijnenstraat 20
  2300 Turnhout
  T + 32 14 44 61 55
  acv-puls.kempen@acv-csc.be
- **ACV PULS KORTRIJK-ROESELARE-IEPER**
  President Kennedypark 16D
  8500 Kortrijk
  Steunpunt:
  Peter Benoitstraat 13
  8800 Roeselare
  T + 32 56 23 55 61
  acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be
- **ACV PULS LEUVEN**
  Martelarenlaan 8
  3010 Kessel-Lo
  T + 32 2 557 86 40
  acv-puls.brabant@acv-csc.be
- **ACV PULS MECHELEN-RUPEL**
  Onder Den Toren 5
  2800 Mechelen
  T + 32 15 71 85 00
  acv-puls.mechelen@acv-csc.be
- **ACV PULS VILVOORDE**
  Toekomststraat 17
  1800 Vilvoorde
  T + 32 2 557 86 40
  acv-puls.brabant@acv-csc.be
- **ACV PULS WAAS & DENDER**
  H. Heymanplein 7
  9100 Sint-Niklaas
  T + 32 9 265 43 00
  acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ALGEMEEN SECRETARIAAT

ACV PULS
Sudermanstraat 5
B-2000 Antwerpen
www.acv-puls.be - T + 32 3 220 87 11
F + 32 3 220 89 83 - acv-puls@acv-csc.be

MISSIE VAN ACV PULS
ACV Puls is een vakbond die als deel van het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) opkomt voor meer en sterkere rechten voor werknemers (m/v). ACV Puls is een onafhankelijke democratische organisatie met leden en militanten, die streeft naar solidariteit onder werknemers. Nationale en internationale solidariteit is een belangrijk doel en bindmiddel. ACV Puls staat voor een democratische kijk op de samenleving. Samen met gelijkgezinde bewegingen wil ze een strijdbare macht zijn.