

● ACV  
**PULS**  
magazine

**DUURZAAM  
HET NIEUWE  
JAAR IN**

**FIETSVERGOEDING  
GAAT OMHOOG**

**KIEZEN VOOR  
ONTHAASTING**

Maandblad van Acv Puls  
128ste jaargang - nummer 1 - januari 2024 P3A9229

**Ontdek meer op  
[www.acv-puls.be](http://www.acv-puls.be)**

### 03 STANDPUNT

Sara

### 10 SNAPSHOTS

Over geweld tegen vrouwen, Europese bescherming voor platformwerkers, het klimaatakkoord en jonge helden van WSM.

### 14 "EEN VERENIGING HEeft OOK LEDEN NODIG DIE NIETS NODIG HEBBEN"

Al vijftig jaar is Francis ACV-lid. Niet dat hij er zelf nog veel beroep op doet. Maar vakbondswerk blijft nodig, vindt hij.

### 16 KOEN HAEGENS PLEIT IN PODCAST VOOR COLLECTIEVE ONTHAASTING

"Het tempo dat we samen opbouwen is als een hamsterrad. Als je dan in je eentje gaat stilstaan, tuimel je omver."

### 17 LOOPBAANCOACHING VERKENT NIEUWE WEGEN

"Ons aanbod evolueert met de noden van mensen"

### 18 DE BETERMAKERS

Geen gebrek aan uitdagingen bij Familiehulp

### 20 PUZZELPAGINA

### 21 VRIJE TIJD

### 22 ACV PULS OP SOCIALE MEDIA

### 23 VAKBONDSPREMIES

### 23 INDEXAANPASSINGEN



### "EUROPEES BESPARINGSBELEID DOET ECONOMIE MEER KWAAD DAN GOED"

"De vraag is of de enge focus op het afbouwen van de schuld en het begrotingstekort nodig, wenselijk en doeltreffend is. En het antwoord op die drie vragen is eigenlijk 'nee,'" stelt Hielke Van Doorslaer van denktank Minerva.

### "GENOEG IS GENOEG. HET MOET NIET ALTIJD MEÉR ZIJN."

"We moeten af van onze focus op groei. Het hoeft niet altijd 'meer' te zijn. Er is genoeg als we delen wat er is. We kunnen als maatschappij uit de ratrace stappen. Maar dan moeten we wel op een aantal vlakken radicaal ingrijpen," klinkt het in het boek *Omgroei*.

### "HET IS EEN EER OM JE COLLEGA'S TE MOGEN VERTEGENWOORDIGEN"

In mei 2024 kan je aanduiden wie jou de komende jaren zal vertegenwoordigen in het overleg met je werkgever. Of misschien wil je dat zelf wel? Je kan je je nog altijd kandidaat stellen...

### TESLA WEERT VAKBONDEN IN ZWEEDSE VESTIGING

Het conflict bij Tesla illustreert een ruimere botsing van visies. In Europa wordt traditioneel veel belang gehecht aan overleg. In Amerika heerst meer het principe dat de markteconomie het exclusieve terrein is van bedrijven.

### WAT VERANDERT ER AAN MIJN FIETSVERGOEDING?

Om woon-werkverplaatsingen per fiets aantrekkelijker te maken, wordt de fiscaal en sociaal vrijgestelde fietsvergoeding vanaf 1 januari 2024 opgetrokken naar 0,35 euro per gefietste kilometer in plaats van het vroegere bedrag van 0,27 euro.

## Standpunt

# SARA

Lieveke Norga - Algemeen secretaris | Portret: Wouter Van Vooren

*Mijn vriendin Sara zit net als ik op een hectische rollercoaster om haar job met co-ouderschap te combineren. Tijdens een gezellig café-avondje vertelde ze me enigszins gegeneerd dat ze sinds enkele weken haar intense job in de non profit – die ze afbouwde naar vier vijfde omwille van de combinatie met haar gezin – nu aanvult met een flexi-job in de retail.*

Op haar zaterdagen zonder kinderen vindt ze het wel fijn om eens iets helemaal anders te doen. Ze helpt er bovendien een vriendin mee uit de nood. En het extra budget maakt uitstapjes mogelijk buiten de strakke budgettaire lijntjes van haar alleenstaande gezinsinkomen.

Sara en ik hebben het zelden over mijn vakbondswerk. Maar ze is wél één van mijn vriendinnen die onze vakbondsoelstellingen een warm hart toedraagt. Dus ze vertelt er meteen bij dat ze wéét dat haar keuze onze sociale zekerheid niet vooruit helpt. Ze wéét dat het stelsel van flexi-jobs de loonvoorwaarden van reguliere jobs onderuit dreigt te halen. Maar toch...

Dat Sara combinaties zoekt die het geluk van haar en haar kinderen voorop plaatsen, kan ik ook met mijn vakbondspet op alleen maar kan ondersteunen. Streven naar werkgeluk is immers de core business van ACV Puls. Iedere dag werken we aan een samenleving die de basisbehoeften van mensen en hun streven naar geluk ondersteunt. Het complexe geheel van al die verschillende individuele belangen biedt een ambitieus potentieel dat verder reikt dan de optelsom van ieders individuele inspanningen. Het is als vakbond onze troef, maar ook onze verantwoordelijkheid, om die collectieve kracht telkens opnieuw onder de aandacht te brengen, te bepleiten, technisch-juridisch te ondersteunen en onvermoeibaar te beschermen.



En dus blijven we ook in 2024 onverminderd het stelsel van de flexi-jobs bevechten, dat onze regering wil uitbreiden naar een hele reeks sectoren. Net zoals we bij iedere onderhandeling cafetariaplannen proberen af te remmen. Want ze ondergraven onze collectieve kans

op dat hoognodige ouderschapsverlof en die zó welgekomen landingsbaan. Ze verdrukken kwaliteitsvolle jobs met fatsoenlijke loonvoorwaarden in de zorgsector, die voor patiënten, kinderen en ouderen degelijke zorg garandeert. En we riskeren er bovendien een hele poel aan tweedetransjobs met slechtere inkomens door te creëren – want Sara werkt op zaterdag natuurlijk zonder toeslag.

Dus Sara, ik wens je de allermooiste combinatie arbeid-gezin. Heb je vragen over de impact van je keuze op je individuele sociale zekerheidsrechten? Laat je graag je loonfiche voor dat zaterdagwerk even nakijken? Je kan bij ons terecht. Maar onze strijd tegen de flexi-jobs zetten we ook in 2024 onverminderd verder. We hebben het nog over tijdens onze volgende babbel.

*"Ook in 2024 blijven we onverminderd het stelsel van de flexi-jobs bevechten, dat onze regering wil uitbreiden naar een hele reeks sectoren"*

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER Veerle Verleyen • Sudermanstraat 5 • 2000 Antwerpen – COÖRDINATIE Jan Deceunynck

REDACTIECOMITÉ Jan Bellens, Ben Catteau, Max De Boeck, Jan Deceunynck, Jeroom Jacobs, Tom Van Aken,

Sofie Van Der Vreken, Chris Van Droogenbroeck, Veerle Verleyen, Frederik Vermeulen

VORMGEVING Peer De Maeyer – DRUKKERIJ Dessain Printing

REDACTIE EN ADMINISTRATIE Sudermanstraat 5 • 2000 Antwerpen – communicatiedienst.acv-puls@acv-csc.be

ACV PULS MAGAZINE wordt gedrukt op verbeterd krantenpapier. Dit papier wordt gemaakt op basis van gerecycleerd materiaal.

facebook.com/acvpuls | twitter.com/acvpuls | instagram.com/acvpuls



Kiest Europa deze keer voor gerichte investeringen?

## “HET EUROPESE BESPARINGSBELEID DOET ONZE ECONOMIE MEER KWAAD DAN GOED”

Jan Deceunynck | Paul Corbeel

Op het einde van 2023 liep de pauze af die de Europese Commissie de lidstaten gunde om hun begroting op orde te krijgen. Dat betekent dat Europa de voorbije jaren omwille van de opeenvolgende crisissen (corona, Oekraïne, energie...) een oogje toekeep als lidstaten hun overheidsschuld of begrotingstekort wat hoger lieten oplopen. Maar daar komt nu een einde aan. Tegelijk gaan steeds meer stemmen op om niet terug te keren naar strenge besparingen.

Terecht, vindt ook Hielke Van Doorslaer, die als politiek econoom verbonden is aan de universiteit van Gent en de progressieve denktank Minerva. “De vraag die we ons moeten stellen is of de enge focus op het afbouwen van de schuld en het begrotingstekort nodig, wenselijk

en doeltreffend is. En het antwoord op die drie vragen is eigenlijk ‘nee’. Dat zeg ik niet alleen. Steeds meer macro-economen zeggen hetzelfde. En dus is het nodig dat de Europese Commissie, de regeringsleiders en het Parlement de regels grondig hervormen.”

### Is schuldafbouw nodig?

**HIELKE VAN DOORSLAER:** “Uiteraard mogen we de schulden niet laten exploderen. We moeten ze in de gaten houden. Maar de vrees voor een explosie is eigenlijk klein. De kans is groot dat de rente volgend jaar weer zal zakken, en dan neemt

ook de rentelast af. In die context is een hoge overheidsschuld wel degelijk houdbaar. In aanloop naar het Maastrichtakkoord in 1992 heeft Europa beslist dat de schuld niet hoger mocht zijn dan 60%. De belangrijkste reden voor dat cijfer was dat de Europese landen gemiddeld rond dat cijfer zaten. Maar Japan zit vandaag aan een schuldgraad van 255%. En dat is helemaal niet erg. Een land met 55% schuld staat er niet noodzakelijk veel rooskleuriger voor dan een land met 70% schuld. Het is echt wel wat complexer dan dat. Schuld moeten we niet enkel zien als een probleem, maar eerder als een deel van de oplossing. Doordat landen schulden kunnen maken kunnen ze een stabiel beleid voeren. Anders zou de overheid in goede tijden veel kunnen uitgeven aan collectieve voorzieningen zoals onderwijs of verkeersveiligheid, maar zou dat compleet

instorten in tijdens van crisis.”

### Is schuldafbouw wenselijk?

**HIELKE VAN DOORSLAER:** “Alweer nee. Door hard te besparen zetten we onszelf achteruit. Overheden moeten nu net investeren om de toekomst veilig te stellen. Onze internationale concurrenten zijn daar volop mee bezig. Landen als Japan en de Verenigde Staten investeren nu massaal in klimaatadaptaties en groen industrieel beleid. Als wij dat niet doen, omdat we zo graag onze schuld willen afbouwen, geven we alle toekomstige troeven weg aan andere landen, die zich geen schuldbeperkingen opleggen. Als wij dat wel blijven doen, organiseren we ons eigen verlies.”

### Is schuldafbouw doeltreffend?

**HIELKE VAN DOORSLAER:** “De harde besparingen die we onszelf hebben opgelegd om de schuld af te bouwen

in de jaren na de financiële crisis van 2010 hebben eigenlijk weinig zoden aan de dijk gezet, blijkt inmiddels uit economisch cijfermateriaal. De schuld is niet gedaald, maar burgers, bedrijven en overheden zijn wel verarmd. De besparingen hebben namelijk onze economische groei afgeremd. Een overheid moet investeren om te kunnen groeien en bloeien. Als je dat onmogelijk maakt door een streng besparingsbeleid, zet je de toekomst op het spel. Je hoort wel eens dat de overheid ‘als een goed huisvader’ niet meer mag uitgeven dan wat er binnenkomt. Maar dat is een misvatting. Het klopt voor gezinnen, maar niet voor overheden. Die moeten net verstandig investeren om daar op termijn de winsten van te kunnen plukken. Gericht investeren leidt naar meer jobs, meer belastinginkomsten, meer kansen op de internationale markt.”

### Wat als Europa toch blijft inzetten op besparingen?

**HIELKE VAN DOORSLAER:** “Ofwel zal dan blijken dat er al snel aan de besparingsregels gemorrel zal worden. Vooral de sterkere landen zullen dan opnieuw sluiptwegen vinden voor zichzelf – net zoals we zagen na de vorige financiële crisis. Belangrijke lidstaten als Duitsland en Frankrijk konden de regels altijd relatief gemakkelijk naast zich neerleggen. Ofwel belanden we terug in een stagnerende of zelfs afkalvende economie. Dan belanden we terug in een snelkookpan van onvrede, die mensen naar de politieke extremen duwt. Als we dat willen vermijden, zal Europa het geweer van schouder moeten veranderen. In het zicht van de reeks uitdagingen die voor ons ligt, is het niet wijs om opnieuw in te zetten op strenge besparingen en een ander resultaat te verwachten dan voorheen.”

## Tijd voor een koerswijziging

# “GENOEG IS GENOEG. HET MOET NIET ALTIJD MÉÉR ZIJN.”

Jan Deceunynck

Met steeds nieuwe filerecords, uitpuilende burn-outstatistieken en wateroverlast in de winter of -tekort in de zomer, raakt stilaan iedereen ervan overtuigd dat het huidige systeem op zijn limieten botst. En als de ceo van Ryanair dan nog eens een bonus van 100 miljoen euro krijgt voor zijn niet-aflatende pogingen om rechten van zijn personeel te fnuiken, wordt het helemaal duidelijk dat er iets grondig schort.

Dat al die negatieve trends aan elkaar gelinkt zijn, maakt *Omgroei* duidelijk, het boek van Dirk Holemans, Lara Ferrante en Elze Vermaas dat in december verscheen. “Er zitten ernstige fouten in het huidige kapitalistisch systeem,” legt Dirk Holemans uit. “Geen details, maar existentiële tekortkomingen die een radicale switch noodzakelijk maken.”

**HOLEMANS:** “Ecologisch gaan we al geruime tijd over de limieten van onze planeet. Door onze verslaving aan energie en fossiele brandstoffen stoten we te veel CO2 uit. Het klimaat, het leefmilieu en de biodiversiteit gaan zienderogen achteruit. Dat wordt ook economisch steeds meer een probleem. Afgelopen zomer was bijvoorbeeld de Rijn – die cruciaal is voor de industrie in Zuid-Duitsland en Zwitserland – onbevaarbaar door een watertekort, en nu is ze onbevaarbaar door te veel water. In Frankrijk lagen kernreactoren stil omdat ze door watertekort niet gekoeld konden worden. En overall slibben de wegen dicht door ondoordachte mobiliteit.”

**Het boek gaat niet enkel over ecologie. Het gaat ook over ongelijkheid en welzijn.**

**HOLEMANS:** “De maatschappij wordt steeds ongelijker. Er is genoeg voor iedereen, maar het teveel van de ene is het te weinig van de andere. Ook ecologisch, want we zien dat

mensen meer uitstoten naarmate ze meer bezitten. Noem het ecologische gulzigheid. De uitstoot van privéjets is vele malen groter dan die van de verwarming van gewone gezinnen. En ons systeem bedreigt ook ons welzijn. De druk op mensen neemt steeds verder toe. De werkdruk stijgt omdat we steeds meer produceren. Maar vaak minder duurzame producten, die we dus ook sneller moeten vervangen. Waardoor we steeds meer afhankelijk worden van loonarbeid.”

*“Mensen stoten meer uit naarmate ze meer bezitten. Noem het ecologische gulzigheid”*

**Hoe kunnen we de spiraal doorbreken?**

**HOLEMANS:** “We moeten af van onze focus op groei. Het hoeft niet altijd ‘meer’ te zijn. Er is genoeg als we delen wat er is. We kunnen als maatschappij uit de ratrace stappen. Maar dan moeten we wel op een aantal vlakken radicaal ingrijpen. Ik vergelijk het graag met een vliegwiel. Dat is in het begin moeilijk in beweging te krijgen, maar nadien

gaat het steeds vlotter. Als we de veranderingen strategisch inzetten, versterken ze elkaar.”

**In het boek pleiten jullie ook voor arbeidsduurvermindering. Maar ik las niks over loonbehoud.**

**HOLEMANS:** “Dat lijkt voor vakbondsmensen misschien vreemd. Want in het denken in het kader van de sociale markteconomie is koopkracht altijd een belangrijke eis geweest. Maar het houdt ons ook gevangen in de ratrace. We hebben koopkracht nodig om te kunnen consumeren op maat van wat bedrijven ons aanpraten via uitgekende marketingstrategieën. Maar het kan ook anders. Als we duurzame dingen maken die dubbel zo lang meegaan, is dat niet alleen beter voor het milieu, maar kost het ook minder. Daarnaast pleiten we voor veel betere en goedkopere basisdienstverlening. Ook die verlaagt de levensduurte en maakt je minder afhankelijk van loonarbeid. Dat geeft ademruimte om te leven. Evidente basisdiensten zijn openbaar vervoer, zorg en onderwijs. Die worden steeds meer ‘vermarkt’, door aanbieders die er winst op wil maken. Hetzelfde met energie. Maar het kan ook anders. Als burgers zelf de handen de touwtjes in handen nemen in coöperaties moeten er geen aandeelhouders betaald worden. In de energiesector produceren coöperaties lokale, groene energie onder de marktprijs. Vorig jaar heb

ik zelf 500 euro bespaard op energie via zo’n coöperatie. Hetzelfde kunnen we doen voor andere domeinen, zoals wonen. Als de overheid inzet op meer sociale woningen en burgers wooncoöperaties uitbouwen, creëren we woonzekerheid en zeggen we nee tegen de winsthonger van projectontwikkelaars.

**Je pleit voor een hele omwenteling. Hoe krijg je de samenleving daarin mee?**

**HOLEMANS:** “Dat is volop aan het gebeuren. Mensen kiezen steeds meer voor duurzame alternatieven. Neem een stad als Gent: de voorbije tien jaar is het aantal fietsers enorm toegenomen. Het aantal auto’s is tegelijk fors gedaald, maar er zijn wel veel deelauto’s bijgekomen. Mensen nemen ook steeds meer zelf dingen duurzaam in handen. Het werkt. Maar het moet sneller. We hebben niet de luxe om hier en daar kleine stapjes vooruit te zetten. De sociale, ecologisch én economische realiteit verplicht ons om radicaal een andere weg in te slaan.”



Interesse in *Omgroei*, het boek van Dirk Holemans, Lara Ferrante en Elze Vermaas? Stuur dan je naam en adres vóór 9 februari 2024 naar [topboek@acv-csc.be](mailto:topboek@acv-csc.be) en maak kans op één van de drie exemplaren die we gratis weggeven.

Nog vier maanden aftellen naar de sociale verkiezingen

## “HET IS EEN EER OM JE COLLEGA'S TE MOGEN VERTEGENWOORDIGEN”

Tom Van Aken

2024 is een verkiezingsjaar. Niet alleen in de politiek, maar ook op het werk. Al in mei 2024 kan je aanduiden wie jou de komende jaren zal vertegenwoordigen in het overleg met je werkgever. Of misschien wil je dat zelf wel? Je kan je je nog altijd kandidaat stellen...

Geert De Wortelaer leidt voor ACV Puls de sociale verkiezingen in goede banen en is dé specialist die alles wetenswaardigheden over de sociale verkiezingen in de vingers heeft. Hij weet ook als geen ander wat het betekent om personeelsvertegenwoordiger te zijn en hoe ze het leven op de werkvloer een stuk aangenamer maken. Want in bedrijven mét vakbonden zijn de loon- en arbeidsvoorwaarden beter dan waar er geen overleg is, blijkt uit onderzoek. Reden te meer om misschien ook zelf te stap te zetten?

**DE WORTELAER:** “Bij de vierjaarlijkse sociale verkiezingen kiezen personeelsleden wie hen zal vertegenwoordigen in het overleg. In de privésector voorziet de wet in bedrijven in instellingen vanaf 50 werknemers een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en vanaf 100 werknemers een ondernemingsraad (OR). In die overlegorganen gaan de verkozen werknemersvertegenwoordigers elke maand in dialoog met hun werkgever over bijvoorbeeld de economische en financiële situatie van de onderneming (OR) en veilige werkomstandigheden (CPBW). Daarnaast is er soms een vakbondsafvaardiging (VA). Die vakbondsafvaardigden onderhandelen over de loon- en arbeidsvoorwaarden en verlenen individuele bijstand aan collega's.”

**Wat met bedrijven met minder dan 50 werknemers?**

**DE WORTELAER:** “Daar is helaas geen georganiseerd overleg. Dat betekent concreet dat het personeel daar vaak minder goede arbeidsvoorwaarden heeft. We proberen al jaren om ook daar overleg te organiseren, maar dat is niet eenvoudig. Gelukkig maken we in de sectoren ook afspraken die gelden in alle bedrijven van een sector, ongeacht het aantal werknemers in een bedrijf.”

**De sociale verkiezingen zijn dus heel belangrijk.**

**DE WORTELAER:** “Dat kan ik niet genoeg benadrukken! Ik roep iedereen in bedrijven met sociale verkiezingen op om in mei te gaan stemmen. Sterke vakbonden zorgen voor sterke akkoorden.”

**Wat moet je doen als je kandidaat wil zijn?**

**DE WORTELAER:** “Als je samen met ons de dingen willen verbeteren in je bedrijf, mag je je altijd aanmelden bij de personeelsvertegenwoordigers van het ACV in je bedrijf. Als je engagement *matcht* met het ACV, kan je mee op de lijst. Op de verkiezingsdag kunnen alle werknemers van het bedrijf dan stemmen voor de kandidaten die hun voorkeur genieten. Wie verkozen wordt, vertegenwoordigt vanaf dan maandelijks zijn of haar collega's in de OR en/of CPBW. Als er ook een VA wordt opgericht, dan kan je ook daar eventueel je tanden inzetten en met de werkgever onderhandelen over

bijvoorbeeld een koopkrachtpremie, maaltijdcheques, een fietsvergoeding, enzovoort. Zonder vakbondsvertegenwoordigers, zouden veel meer werknemers de koopkrachtpremie niet gekregen hebben.”

**Wat verwacht het ACV van personeelsvertegenwoordigers?**

**DE WORTELAER:** “Dat ze hun collega's op een goede, constructieve manier bijstaan én vertegenwoordigen. Ze moeten de spreekbuis zijn van hun collega's. We willen een zo getrouw mogelijke afspiegeling zijn van het personeel. De ideale personeelsvertegenwoordiger bestaat niet. Het is in groep dat we het verschil maken.”

**Hoe ondersteunt het ACV personeelsvertegenwoordigers?**

**DE WORTELAER:** “Een hele groep ACV-experten biedt via vorming en opleiding deskundige begeleiding aan. Daar leer je sterk onderhandelen, communiceren met je achterban en nog veel meer. Tijdens vormingsdagen kom je ook veel collega-afgevaardigden tegen uit andere bedrijven en sectoren, met wie je ideeën kan uitwisselen en netwerken uitbouwen. En met al je vragen kan je rechtstreeks terecht bij de vakbondssecretaris van ACV Puls die je bedrijf opvolgt.”

**Het lijkt me heel wat werk. Komt dat bovenop hun eigenlijke job?**

**DE WORTELAER:** “De vergaderingen van de OR en het CPBW vallen

binnen de arbeidsuren. Maar vakbondswerk vraagt inderdaad een extra inspanning. Gelukkig zijn er altijd wel mensen te vinden die gedreven zijn om hun collega's te mogen vertegenwoordigen. Ze zetten graag dingen in beweging om zo bij te dragen aan collectieve vooruitgang. Vakbondswerk vraagt dus wel wat engagement. Maar als je daar niet bang van bent, krijg je er ook veel voor terug. En uiteraard is sociaal overleg lang niet altijd een gevecht tussen werkgever en werknemers, zoals het in de

media wel eens wordt voorgesteld. Laat je daar dus niet door afschrikken. In de meeste bedrijven is er een gezonde samenwerking op basis van wederzijds respect. Onderhandelde

oplossingen zijn beter dan conflict-situaties. Dat beseffen ook werkgevers. Een correcte, open dialoog is een win-win voor iedereen.”

DEEL JE  
**IDEEËN**  
OVER HET  
WERK  
NIET  
ALLEEN  
THUIS.

Meer weten over de sociale verkiezingen? Of interesse om zelf op te komen? Je leest er alles over op [www.hetacv.be/sociale-verkiezingen](http://www.hetacv.be/sociale-verkiezingen)



Je hebt de ideeën al. Stel je kandidaat op

[hetacv.be/sociale-verkiezingen](http://hetacv.be/sociale-verkiezingen)



## Ban geweld tegen vrouwen

25 november was de internationale Dag voor het bannen van geweld tegen vrouwen. Ook vakbonden gaan met dit thema aan de slag. Wereldwijd roepen vakbonden regeringen op om geweld en pesterijen op het werk aan te pakken via de nodige beleidsmaatregelen. De EU werkt aan een richtlijn die geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld strafbaar maakt. Dat dit nodig is, bleek tijdens de coronapandemie. Die leidde tot een alarmerende toename van geweld tegen vrouwen, zowel fysiek als online. Huiselijk geweld nam toen met een derde toe. Via thuiswerk sluipt ook arbeidgerelateerde seksuele intimidatie de woonkamer binnen, blijkt uit onderzoek van de dienstenbond UNI Europa. 76% van de respondenten gaf aan op het werk verbaal geïntimideerd te worden en 53% werd seksueel geïntimideerd. Op 7 november ondertekende UNI Europa met werkgeversorganisaties in de telecommunicatie, financiële en gamingsector voor het eerst richtlijnen over het uitbannen van geweld en pesterijen op het werk. Collectieve onderhandelingen zijn daarin essentieel.

Kortom, vakbonden hebben een rol te spelen.

<http://www.uni-europa.org>



SNAPSHOTS  
#NOEXCUSE



UNI  
WOMEN



## EU beschermt platformwerkers beter

Platformbedrijven zoals Uber of Deliveroo dwingen hun medewerkers tot schijnzelfstandigheid. Zo vermijden ze dat ze vakantiegeld en bijdragen voor de sociale zekerheid moeten betalen. De EU heeft nu een richtlijn uitgevaardigd die de zowat 5,5 miljoen platformwerkers in Europa juridisch beter beschermt. Zij moeten niet langer bewijzen dat ze werknemers zijn. Het is voortaan aan de platformbedrijven om aan te tonen dat hun medewerkers géén werknemers zijn. Als één schijnzelfstandige door deze juridische procedure het werknemersstatuut krijgt, zal meteen ook de situatie van de andere collega's beoordeeld worden. Op nationaal niveau zal het cruciaal zijn om de inspectiediensten te versterken om deze nieuwe richtlijn in de praktijk te brengen, want het aantal arbeidsinspecteurs is de voorbije 15 jaar in de helft van de lidstaten afgenomen. Een andere verbetering is transparantie over de algoritmes die platformbedrijven gebruiken. Die algoritmes regelen het werk, maar worden ook gebruikt om werknemers te controleren of zelfs te straffen als ze hebben deelgenomen aan legale vakbondsactiviteiten. Met nieuwe regelgeving wil de EU dit aanpakken. De Europese lidstaten zijn nu verantwoordelijk voor de handhaving van de maatregelen.

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)



## Vakbonden voorzichtig positief over klimaatakkoord

Ongekende extreme weersomstandigheden hadden in 2023 een grote impact op alle continenten. Warmterecords zijn gebroken in Afrika, Azië, Noord- en Zuid-Amerika en Europa. En de temperatuur van de oceanen is gestegen tot ongekende hoogtes. Dit heeft ontwrichtende gevolgen over de hele wereld – ook voor werknemers en hun gezinnen. De uitstoot van broeikasgassen moet daarom onmiddellijk en drastisch verminderd worden. Dat was de inzet van de klimaatop in Dubai, waar ook vakbonden aanwezig waren. Het uiteindelijke resultaat van de top krijgt van de vakbonden lof én kritiek. Een belangrijke stap vooruit is de erkenning en integratie van arbeidsrechten en sociale bescherming in de klimaatagenda. De Internationale vakbondsconfederatie (ITUC) heeft ook opnieuw het belang benadrukt van werknemersparticipatie bij klimaatoplossingen. Nog positief is de ambitie om de 1,5-gradendoelstelling te halen. Maar er is geen concreet plan om dit te realiseren. En voor de armere landen ontbreekt het budget om aanpassing mogelijk te maken. Dit blijft een punt van zorg. Er is nog veel werk aan de winkel voor een eerlijke en inclusieve overgang voor alle werknemers wereldwijd. Als vakbond blijven we daarvoor pleiten.



## WSM investeert in jongeren

Wie de actualiteit volgt maakt zich grote zorgen. Klimaatverandering, ongelijkheid, pandemieën en oorlogen overschrijden alle landsgrenzen. Toch is er hoop. De wereld van morgen begint vandaag. Dat is wat jongeren ons voortdurend voorhouden. Ze hebben gelijk! De drijvende kracht achter verandering en vooruitgang? Die komt van jongeren. Met meer dan 1,8 miljard op deze planeet, vormen zij een ongelooflijke kracht. Die kracht wil WSM versterken. WSM is de ngo die samen met o.a. het ACV bouwt aan een mondiaal netwerk dat opkomt voor de rechten van mensen in de hele wereld. In een nieuwe campagne laat WSM nu jongeren aan het woord. Cheang Srey in Cambodja, Carlos Salazar in Guatemala, Bikey Shrestha in Nepal, Judith Mukamana in Senegal en Fran Vanderheyden in België zijn een paar van de jonge activisten die werken aan verbetering. Door hen te steunen, investeert WSM in de toekomst. Doe jij ook mee? Steun dan zeker de campagne!

[www.wsm.be](http://www.wsm.be)



Staking legt diepere tegenstelling bloot

## TESLA WEERT VAKBONDEN IN ZWEEDSE VESTIGING

Jan Deceunynck | Belgalimage

*Dat Tesla in Zweden verwickeld is in een groot sociaal conflict, las je vorige maand al kort in dit magazine. Het bedrijf heeft geen oren naar sociaal overleg met vakbonden, terwijl Zweden traditioneel een zeer sterk overlegmodel aanhangt.*



Het conflict komt niet uit het niets. Al geruime tijd probeert de Zweedse vakbond IF Metall een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te sluiten over de arbeidsomstandigheden bij Tesla. Maar daar wil het bedrijf van Elon Musk – sinds kort opnieuw de rijkste mens ter wereld – niet van weten. Dat zijn onwil indruist tegen de Zweedse arbeidsmarktprincipes, laat hem Siberisch koud.

### Botsende visie

Het conflict bij Tesla illustreert een ruimere botsing van visies. In Europa wordt traditioneel veel belang gehecht aan overleg. In Amerika heerst meer het principe dat de markteconomie het exclusieve terrein is van bedrijven. Vakbonden zijn in die visie stoorzenders die je maar beter zo ver mogelijk buiten de deur houdt. Het zal niemand verbazen dat Amerikaanse multinationals die strakke visie ook naar andere werelddelen proberen te exporteren. Zowat alle grote Amerikaanse techgiganten, van Google tot Meta en van Amazon tot Apple, zijn in datzelfde bedje ziek. En ook in Europa krijgt deze trend steeds meer navolging. Denk maar aan Ryanair. Maar ook het verzet tegen die extreem neoliberale houding groeit. De tegenstelling gaat verder dan een discussie over de loon- en arbeidsvoorwaarden bij Tesla. Het hele sociaal-economische overlegmodel wordt bedreigd door grote internationale wereldspelers die niet houden van de sociaal gecorrigeerde markteconomie die in het na-oorlogse Europa voor collectieve vooruitgang en gedeelde welvaart heeft gezorgd. Hoewel steeds meer economieën opnieuw die kant uitkijken, blijven grote multinationale bedrijven er alles aan doen om sociaal overleg en correcties op de pure markteconomie weg te duwen.

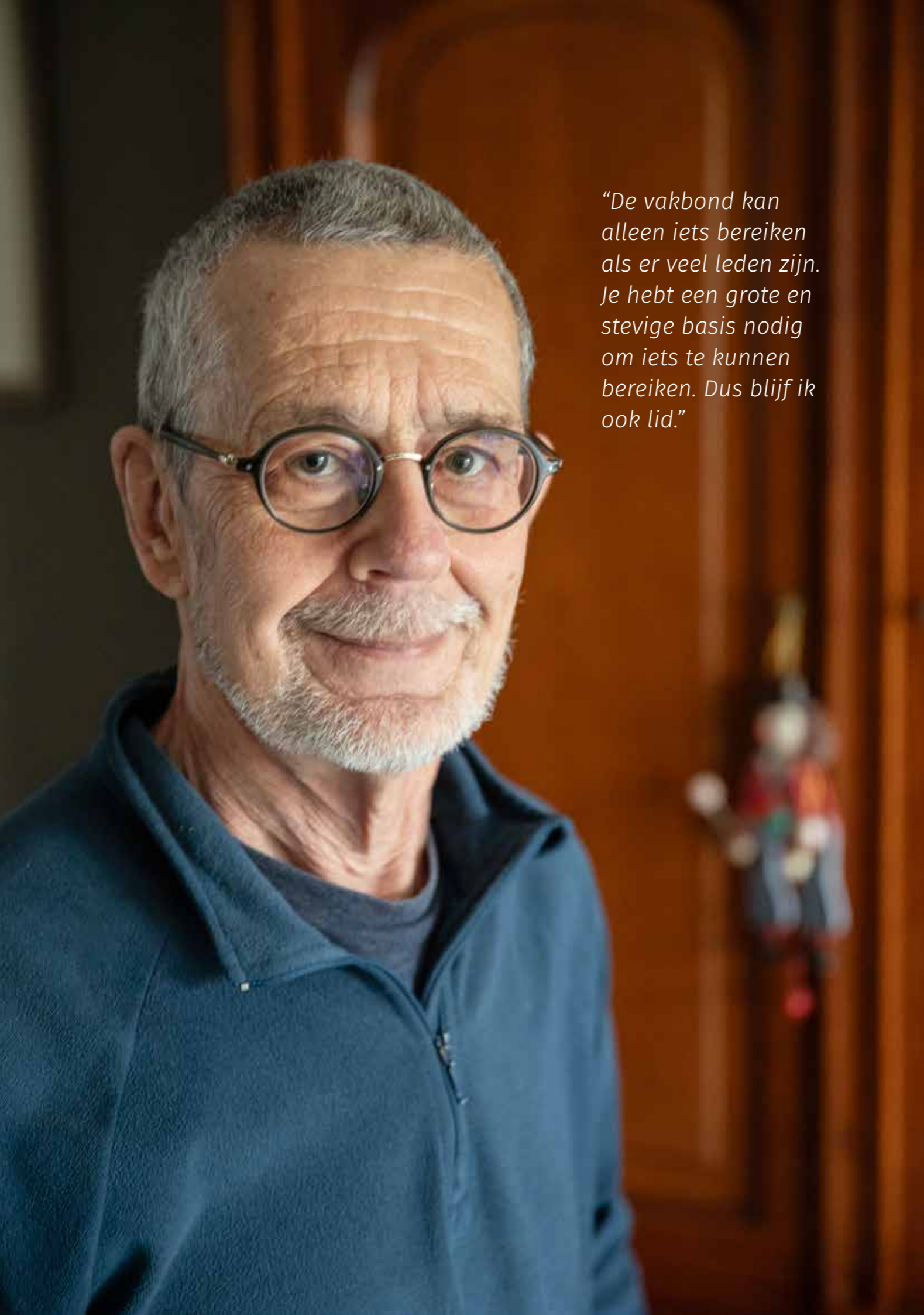
### Brede steun

Bij Tesla krijgen de vakbonden intussen steeds meer steun. Niet alleen tal van Europese vakbonden en de Europese vakbondsfederatie EVV schaarden zich volop achter de actie. Maar veel concreter is de steun van onder andere Zweedse dokwerkers, postbeambten, elektriciens en onderhoudspersoneel. Zij weigeren voor Tesla te werken, waardoor het bedrijf in Zweden steeds meer geïsoleerd in de hoek zit waar de klappen vallen. Door de

### Eindelijk een akkoord bij Ryanair

Na dagenlang actievoeren, 51 rechtszaken en anderhalf jaar onderhandelen is er sinds 8 december eindelijk een akkoord tussen de piloten van Ryanair en de directie van de low cost luchtvaartmaatschappij. Daarin staat o.a. dat het vakantiegeld dat in het verleden niet werd uitbetaald, toch moet worden betaald. Daarnaast werd ook een akkoord gesloten over de bijpassing van het loon op de technische werkloosheid tijdens de coronaperiode. Ook de verplichte sectorale loonsverhoging, die Ryanair weigerde te betalen, zal nu toch betaald worden. En ook ziektedagen zullen nu eindelijk correct betaald worden volgens de Belgische wetgeving.

acties van het postpersoneel is de levering van nummerplaten voor de nieuwe wagens stilgevallen (al heeft de rechter de verdelers intussen toch verplicht om de levering te hervatten). En muzikanten weigeren hun muziek ter beschikking te stellen van het mediasysteem van Tesla. Ook in andere landen krijgen de acties uitbreiding – vooral dan in Noord-Europa, waar de vakbonden sterk staan. In Denemarken, Noorwegen en Finland houden werknemers alle leveringen van voertuigen en onderdelen aan Tesla tegen. Ze weigeren op die manier mee te werken aan de uitholling van fundamentele werknemersrechten. Maar ook daar stopt de krachtmeting niet. Intussen zijn zelfs een aantal pensioenfondsen en investeringsfondsen op de kar gesprongen. Ook zij verzetten zich tegen de aanval van Tesla op het overlegmodel. In een brief aan Tesla vroegen ze het bedrijf met aandrang om hun aanpak te veranderen. Pensioenfonds PensionDanmark heeft intussen ook al zijn Tesla-aandelen van de hand gedaan.



“De vakbond kan alleen iets bereiken als er veel leden zijn. Je hebt een grote en stevige basis nodig om iets te kunnen bereiken. Dus blijf ik ook lid.”

Francis is vijftig jaar lid van het ACV

## “EEN VERENIGING HEEFT OOK LEDEN NODIG DIE NIETS NODIG HEBBEN”

📍 Jan Deceunynck | 🗣️ Daniël Rys

Vijftig jaar lidmaatschap, het is wel wat. Francis Pauwels bereikte onlangs die kaap. Dat leek ons een goede gelegenheid voor een gesprek over die lange periode waarin Francis heel wat heeft zien veranderen, zowel binnen de vakbond als op het werk. Van de zegeltjes die de ‘bode’ van het ACV in zijn eerste ledenboekje kleefde en eerste snipperdagen bij ‘den Bell’ tot digitale ledenmails en opeenvolgende herstructureringen bij het bedrijf dat in de loop van die lange geschiedenis vervelde tot Nokia. Een grote reorganisatie bij het bedrijf in 2003 betekende voor Francis het einde van zijn loopbaan als technisch ingenieur – of customer application engineer zoals het toen heette. Maar niet het einde van zijn lidmaatschap.

De vakbond is nog altijd relevant, vindt Francis. Niet dat hij er zelf nog veel beroep op doet. Maar vakbondswerk blijft nodig, vindt hij. “Je kan als vakbond uiteraard niet dezelfde dingen blijven doen als vroeger. Maar er zijn wel altijd nieuwe problemen die een oplossing vergen. Zoals die situatie bij Borealis waarover ik las.” En zo is er altijd wel iets dat moet aangepakt worden. “Dat is werk voor de vakbond. En die kan dat maar alleen doen als er veel leden zijn. Je hebt een grote en stevige basis nodig om iets te kunnen bereiken. Dus blijf ik ook lid. Zelfs al heb ik zelf niks te krijgen van de vakbond. Het is belangrijk dat ook die leden aangesloten blijven. Een vereniging die alleen leden heeft die iets nodig hebben, blijft niet bestaan.”

### De eerste snipperdagen

“Ik ben beginnen werken in oktober 1971. Er was op ‘den Bell’ net diezelfde maand een cao gesloten over twee snipperdagen per jaar. Dat was nieuw. Bell was één van de eerste bedrijven die dat deed. Daarvoor had iedereen daar drie weken collectief verlof. Dat was alles. Voor de rest was er hooguit klein verlet. Maar ook dat was niet evident. Voor het overlijden van wat verdere familie

kreeg je ‘de nodige tijd’ om de uitvaart bij te wonen. En of de koffietafel daar dan bij hoorde, was een discussiepunt,” lacht hij bij de herinnering. En hij weet ook nog dat toen iedereen die bij Bell werkte ook werknemer was van het bedrijf. “Van de onderhoudsploeg en het keukenpersoneel tot de ingenieurs en de bedrijfsarts, iedereen was in loondienst bij ‘den Bell’. Ook de gebouwen en al wat erin stond was van de firma. Dat is nu wel helemaal anders. Nu wemelt het er van de onderaannemers en toeleveringsbedrijven.”

### Iedereen gesyndiceerd

Lid worden van de vakbond was toen vanzelfsprekend. “Bijna iedereen was gesyndiceerd,” weet hij nog. Niet dat er bij Bell veel problemen waren. Maar hij weet nog wel dat er af en toe eens iemand bij de personeelsdienst moest komen en dan nadien niet meer terug naar de werkvloer kwam. “Als je gesyndiceerd was, ging er iemand van de vakbond mee. Dat gaf toch een beetje meer vertrouwen.” Zelf heeft hij eigenlijk nooit de vakbond nodig gehad. Al waren ze wel een flinke hulp toen hij bij een grote herstructurering in 2003 met brugpensioen gestuurd werd. “Het ACV heeft

me toen heel wat administratie bespaard. En natuurlijk is toen door de vakbond ook een goede financiële regeling getroffen. Ik was liever langer blijven werken. Maar toen dat niet kon, was ik toch blij dat ik me voor de rest niet te veel zorgen moest maken.” En daarmee vat Francis meteen samen wat de vakbond volgens hem nog altijd is en moet zijn. “De vakbond moet er aan de ene kant voor zorgen dat er goede werkomstandigheden zijn voor iedereen, dat werknemers samen vooruitgaan. En daarnaast moet de vakbond klaar staan met individuele hulp voor leden als het nodig is. En daar slagen ze nog altijd in, denk ik. Want ik heb ze daar natuurlijk niet meer voor nodig.” Ook in de jaren na zijn actieve loopbaan bleef Francis aangesloten bij de vakbond. “Via het maandelijkse magazine blijf ik op de hoogte van wat er gebeurt. Dat vind ik wel interessant. Ik vond het ook boeiend om in de vorige editie het interview met de nieuwe algemeen secretaris te lezen. Wat zij vertelde over de dualiteit tussen werknemers, klopt wel, denk ik. Veel werknemers hebben het eigenlijk best goed. Maar er zijn er ook andere. Er blijft dus wel wat werk aan de winkel.”



## Koen Haegens pleit in podcast voor collectieve onthaasting

### “ALS WE ‘MINDER UREN’ COMPENSEREN DOOR ‘INTENSIEVERE UREN’ ZITTEN WE NOG ALTIJD AAN DE BURN-OUT”

Jan Deceunynck

*Eind november had Jolien Pollet van ACV Puls in haar podcast-reeks ‘Tijd Voor Tijd’ een gesprek met de Nederlandse journalist Koen Haegens. Sinds Haegens een aantal jaren door het oog van de naald kroop toen zijn aorta scheurde, springt hij veel bewuster om met tijd. “Ik besef meer dan ooit dan tijd schaars en dus zeer waardevol is.”*

Uit zijn zoektocht naar een met ‘zin’ gevulde tijd vloeiden intussen al een aantal boeken over het onderwerp. In zijn recentste boek ‘Op zoek naar de verstrooide tijd’ onderzoekt Haegens hoe we tijd ‘verstrooien’ en ongemerkt door onze vingers laten glippen, maar ook hoe we kunnen leren de tijd te nemen.

In de podcast legt Haegens ook linken naar ‘werktijd’. Hij vertelt hoe de econoom Keynes bijna 100 jaar geleden voorspelde dat we rond deze tijd gemiddeld 16 uur per week zouden werken omdat technologische vooruitgang ervoor zou zorgen dat we daarmee zouden toekomen om in onze behoeften te voorzien. In de jaren ’60 en ’70 van de vorige eeuw ging het even die richting uit, maar sindsdien zijn we gemiddeld per gezin terug naar de vooroorlogse arbeidstijd geëvolueerd. Lunchpauzes op het werk zijn vervangen door een broodje boven het toetsenbord en flexibel werken heeft alle rustige momenten uit jobs weggesneden. Er wordt altijd net voldoende personeel ingezet om het werk nét gedaan te krijgen. “De werktijd is geïntensiveerd,” legt hij uit. “Als we strijden voor minder werkuren, maar dat compenseren door intensievere uren

te presteren, zitten we nog altijd aan de burn-out.” Ook de vervlechting van arbeid en privé bekijkt hij met een zekere scepsis. “We vinden het geweldig dat we tijdens de werkuren ook wat privédingen kunnen regelen. Maar de keerzijde is dat we eigenlijk nooit meer echt ‘vrij’ zijn. Altijd zitten we nog een mee half oog onze werkmails te checken. Zo komen we nooit meer tot de diepe ontspanning waar we allemaal nood aan hebben.”

En terwijl kranten en tijdschriften vol staan met tips voor een efficiënte tijdsbesteding, stelt hij vast dat al die individuele oplossingen falen. “Het tempo dat we samen opbouwen is als een hamsterrad. Als je dan in je eentje gaat stilstaan, dan tuimel je omver.”

Hoor je er graag meer over? Je vind de Tijd Voor Tijd-podcastreeks op Spotify en Soundcloud, maar ook op [www.hetacv.be/tijdvoortijd](http://www.hetacv.be/tijdvoortijd) vind je een overzicht.



## Loopbaancoaching verkent nieuwe wegen

### “ONS AANBOD EVOLUEERT MET DE NODEN VAN MENSEN”

Jan Deceunynck | Shutterstock

*Loopbaancoaching door ACV Puls zit in de lift. Steeds meer mensen vinden de weg naar het aanbod. In 2023 deden ruim 1400 leden beroep op de coaches van ACV Puls. “Onze telefonische en online kennismakingsgesprekken zijn een schot in de roos,” legt coördinator Marc Van den broeck uit. “Die aanpak is één van de positieve overblijfselen van de coronacrisis, toen we plots geen mensen meer live mochten ontmoeten. Maar ook na corona heeft het duidelijk de drempel naar onze dienstverlening verlaagd”.*

“Sinds enkele jaren kan je online een eerste gesprek inboeken. Tijdens dat eerste gesprek kunnen zowel de leden als wij inschatten wat er nodig is. Ben je op zoek naar een volledig loopbaantraject met een individuele begeleider? Of heb je een concrete vraag naar specifieke coaching die je in één van onze workshops vindt? Voor juridisch advies of werkloosheidsdossier verwijzen we je door naar de juiste ACV-dienst. En ben je aan het werk of werkzoekend? Want ook dat maakt een verschil in wat we je kunnen aanbieden. Loopbaancheques voorziet de Vlaamse regering enkel voor wie aan het werk is. Voor wie niet aan het werk is, moeten we dus mogelijkheden zoeken die daar omheen plooiën. Want ook die groep verdient uiteraard alle kansen.”

Een belangrijke nieuwe doelgroep zijn sinds eind 2023 jongeren. “Ook zij komen niet in aanmerking voor loopbaancheques van de Vlaamse regering,” legt Van den broeck uit. “Je moet immers zeven jaar werkervaring hebben. Maar uit onderzoek blijkt dat ook jongeren aan de start of in de eerste jaren van hun loopbaan vaak worstelen. Ze zijn nog volop op zoek naar wat ze willen en welke mogelijkheden ze hebben. Daarom hebben we voor jonge ACV-leden een specifiek traject ontwikkeld waarvoor ze geen

loopbaancheques nodig hebben maar hen toch de kans biedt om samen met een loopbaancoach te werken naar een fijne carrièrestart of heroriëntering. En we zijn in Vlaanderen voor zover ik weet het enige loopbaancentrum dat zoiets aanbiedt,” vertelt hij trots.

En intussen wordt het ‘klassieke’ aanbod ook nog altijd verder

uitgebouwd. “In 2023 lanceerden we ook een workshop rond LinkedIn, want we merkten dat nogal wat werkenden en werkzoekenden vragen hebben bij hoe ze die tool kunnen inzetten om hun loopbaan te versterken. Zo proberen we steeds ons aanbod te vernieuwen op maat van wat mensen nodig hebben. En ik denk dat we daar aardig in slagen.”

[www.loopbaanontwikkeling.be](http://www.loopbaanontwikkeling.be)





Geen gebrek aan uitdagingen voor de vakbondsploeg van Familiehulp

## KOOPKRACHT EN LEEFBARE JOBS STAAN HOOG OP DE AGENDA

T Sofie Van Der Vreken | F Daniël Rys

*Familiehulp is een grote Vlaamse onderneming met meer dan 13.000 werknemers: bedienden, verzorgenden, huishoudhulpen en ondersteunend personeel, verdeeld in verschillende regio's, met elk een eigen vakbondsploeg en eigen uitdagingen, met allemaal één gezamenlijk doel: een fijne werkomgeving creëren voor hun collega's. Vandaag laten we drie van die vakbondswerkingen aan het woord: Zorgregio's Antwerpen en Mechelen en de dienstenchequeploeg van de provincie Antwerpen.*

“Elke regio heeft echt wel zijn eigenheid en aanpak” vertelt Greet, die als verzorgende werkt in Antwerpen. “Maar de grote thema's zijn wel grotendeels dezelfde,” bevestigt Frank, die in Mechelen werkt. “We hebben de afgelopen jaren enorm ingezet op eindeloopbaan bij het verzorgend personeel. Zo kwamen er 30-uur contracten voor vijftig-plussers bovenop de sectorale VAP-dagen vanaf 45, 50 en 55 jaar.” Een ander thema is koopkracht. “Bij Familiehulp werken heel wat jonge collega's met gezinnen. Voor hen is loon vaak hun prioriteit nummer één. Maar niet alléén voor hen natuurlijk,” weet Els uit Mechelen. Bij de dienstencheque-afdeling van Familiehulp ziet personeelsvertegenwoordiger Martine nog een andere prioriteit. “Hoewel we één grote groep zijn, is er een groot verschil tussen de huishoudhulpen in de zorg en onze huishoudhulpen in

de dienstencheques. Dat is een bron van frustratie, zeker omdat die verschillen niet makkelijk uit te leggen zijn. Zo is het bv. bij ons wél gelukt om maaltijdcheques te krijgen, maar liggen onze lonen lager en is onze eindeloopbaanregeling niet zo gunstig als in de zorg.”

### Stappen vooruit

De verschillende ploegen hebben door sterk vakbondswerk stappen vooruit gezet. “Daardoor durven we ook kijken naar de uitdagingen voor de toekomst,” zegt Leen, bediende in Mechelen. Volgens Frank hoort daar zeker mobiliteit bij. “Wij gebruiken allemaal onze eigen wagen. De vergoeding die we daarvoor krijgen is onvoldoende. Er is bij de werkgever te weinig openheid om creatief naar alternatieven te zoeken, zoals bv. een hogere vergoeding of deelauto's.” Daar is Brigitte uit Antwerpen het helemaal mee

eens. “In Antwerpen gebruikt bijna niemand de auto, we moeten durven nadenken over alternatieve mobiliteitsoplossingen.”

Ook het grote personeelsverloop blijft een pijnpunt. “Onze huishoudhulpen vertrekken naar de concurrentie of scholen zich om tot verzorgende,” weet Martine. “Niet alleen bij de dienstencheques, ook bij de huishoudhulpen en verzorgenden in de zorg groeit het personeelstekort,” beaamt Leen. “De directie wil dan meer flexibiliteit. Maar het moet ook werkbaar blijven. *Work-life balance* zal de komende jaren hoog op de agenda blijven.”

En vanaf nu onder de vleugels van ACV Puls. Want begin dit jaar maakten de arbeiders in de gezinszorg de overstap naar ACV Puls. “Hopelijk leidt die verandering naar sterke resultaten,” stelt Greet. “Zowel bij de sociale verkiezingen als in het overleg.”



## WAT VERANDERT ER AAN MIJN FIETSVERGOEDING?

T Karolien Rouffart | F Shutterstock

*Om onze ecologische voetafdruk te verkleinen, moeten we met zijn allen de nodige inspanningen leveren. Werknemers die zich 'groener' en klimaatvriendelijker verplaatsen worden daarvoor beloond met een fietsvergoeding. Maar aan de regeling verandert wat vanaf januari 2024.*

Om woon-werkverplaatsingen per fiets aantrekkelijker te maken, wordt de fiscaal en sociaal vrijgestelde fietsvergoeding vanaf 1 januari 2024 opgetrokken naar **0,35 euro per gefietste kilometer** in plaats van het vroegere bedrag van 0,27 euro. Op die manier wordt de verplaatsing met de fiets voor werknemers alweer een stuk interessanter.

Belangrijk hierbij is echter ook dat er tegelijk met de verhoging van de fietsvergoeding een **jaarlijks plafond** wordt ingevoerd van **2.500 euro**. Dit plafond komt in de praktijk overeen met een enkel woon-werktraject van 17 kilometer, rekening houdend met 210 dagen woon-werkverkeer, oftewel een afstand van **7.142 kilometer per jaar**. Concreet betekent dit dat – zolang de jaarlijks betaalde fietsvergoeding onder het plafond van 2.500 euro blijft – deze vergoeding vrijgesteld blijft van sociale en fiscale bijdragen. Wordt echter het jaarlijks bedrag van 2.500 euro overschreden, dan wordt de boven dit

bedrag betaalde fietsvergoeding wél onderworpen aan sociale en fiscale bijdragen.

De invoering van dit plafond is nieuw, maar zal wellicht in de praktijk weinig tot geen negatieve gevolgen met zich meebrengen. In het jaar 2022 ontving 99,60% van de fietsende werknemers immers een vrijgestelde fietsvergoeding van minder dan 2.500 euro per jaar. De impact van het plafond zal dan ook beperkt blijven.

**Let op:** sectoren en ondernemingen kunnen nog steeds hun eigen afspraken maken over de fietsvergoeding voor hun werknemers. Die kan ook lager liggen dan het bedrag van 0,35 euro per kilometer.

Heb jij nog vragen over de fietsvergoeding, dan helpen de medewerkers in de regionale secretariaten van ACV Puls je graag verder. Hun contactgegevens vind je op de achterpagina van dit magazine.



## FILM

# MONSTER

Karin Seberechts

In zijn Franse filmuitstap *La vérité* liet Hirokazu Kore-Eda een oudere filmdiva haar memoires bij elkaar verzinnen "omdat de waarheid veel te saai is". Terug op eigen bodem zet de Japanse meester ons opnieuw een verhaal voor waarin de waarheid ver zoek is. Of beter gezegd: lange tijd zoek is. Voor je de werkelijke toedracht achter de gebeurtenissen in *Monster* ontwaart, zijn er namelijk al een aantal insteken de revue gepasseerd. En die leveren allemaal ammunitie om een zorgelijk drama bijeen te puzzelen.



Wie is hier het monster? (Soya Kurokawa en Sakura Ando)

Wanneer haar zoon Minato zich vreemd begint te gedragen, bizarre beweringen doet en daarbij vaagweg naar zijn leraar Hori wijst, stapt alleenstaande moeder Saori op hoge benen naar zijn school. Daar ontvangt ze van directie en onderwijzer een hoogst formele en ontwijkende 'verschooning'. Na aandringen van Saori op gemeente excuses, wijst Hori op zijn beurt naar Minato zelf. Die zou zijn klasgenootje Yori koeioneren. Yori is een wat apart jongetje dat door zijn rare vader vaak alleen wordt gelaten. Maar wie is hier uiteindelijk slachtoffer of pestkop? Wie is het ware monster? En wat hebben de twee jongens te maken met de felle brand van een flatgebouw die dit verhaal op gang brengt? Kore-eda en scenarioschrijver Yuji Sakamoto leveren mondjesmaat 'antwoord' op die vragen: ze verleggen een drietal keer hun incomplete vertelperspectief en komen zo – stukje bij beetje – dichterbij de waarheid. Onderweg

Monster is vanaf 10 januari te zien in de bioscoop.



## ACV en de museumpas, zoveel te beleven!

Hou je ervan om zo nu en dan wat cultuur op te snuiven? Combineer je een weekendje weg of een daguitstap graag met een museum of expo? Dan is de museumpas iets voor jou! Want de museumpas biedt je een jaar lang toegang tot meer dan 225 musea en hun tijdelijke tentoonstellingen in alle provincies van ons land.

En leden van het ACV krijgen 10% korting bij de aankoop van de pas! Zo kost de pas slechts 53,10 i.p.v. 59 euro.

Met de Museumpas kan je gedurende één jaar onbeperkt meer dan 225 musea en hun tijdelijke tentoonstellingen bezoeken. Je kan musea en expo's bezoeken in heel België, onder andere in Gent, Antwerpen, Brussel en Brugge. Enkele voorbeelden van musea waar je de museumpas kan gebruiken zijn: Autoworld (Brussel), AfricaMuseum (Tervuren), Suske en Wiske Museum (Kalmthout), Museum voor Schone Kunsten Antwerpen (Antwerpen), S.M.A.K. (Gent), Abdijmuseum Ten Duinen (Koksijde), Sint-Jans Hospitaal (Brugge), Modemuseum (Hasselt), Fotomuseum (Antwerpen), Openluchtmuseum Bokrijk (Genk)...

Als houder van de museumpas betaal je één keer in ruil voor een jaar vol verrassende uitstapjes. Je kan de pas met korting aankopen via [www.pasar.be/acv](http://www.pasar.be/acv).



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A		23		13							
B	14				27		15			10	20
C				7				12		16	1
D			22				5				
E		30				18			29		11
F					9						
G			2			26					25
H				17					28		
I		6			21			8			24
J	31										
K		4				3				19	

### Horizontaal

- A Ideeënitwisseling
- B Immuunziekte
- C Wintergroenten – persoonlijk voornaamwoord
- D Vat
- E Bemanning – bakmengsel
- F Deel van een schip – droog
- G Bedwelming – kleur
- H Dichterbij
- I Oude landmaat – toploos badpak
- J Cel
- K Beroepsgroep

### Verticaal

- 1 Behoeden
- 2 Zwaar
- 3 Rond maken – muzieknoot
- 4 Oliehoudend zaad
- 5 Heel erg – smelten van ijs
- 6 Open plek in het bos – boom
- 7 Telwoord – steenmassa
- 8 Naar beneden
- 9 Rhesusfactor (afk.) – Italiaanse kaas
- 10 Mezelf
- 11 Beloning

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11										
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
			U																	

De oplossing van de vorige prijsvraag was 'Alleen kom je niet vooruit'. J.D. uit Kortrijk 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](mailto:puzzelpulsmagazine@acv-csc.be), ten laatste op 9 februari 2024. 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. Scan de qr-code.



We konden ook 3 gratis exemplaren weg-schenken van boek 'The Dark Side' van Peggy De Prins. De onschuldige hand maakte deze lezers / lezeressen blij met een exemplaar: R.N. uit Lichtaart, D.B. uit Schore en E.V.H. uit Wijnegem.



## SOCIALE MEDIA

#ACvpuls

# VOLG ONS OP DE VOET

Ook in 2024 houden we je op de hoogte via dit magazine, maar wil je steeds snel op de hoogte zijn van het actuele vakbondsnieuws? Volg ons dan op sociale media. Zo mis je het nooit wanneer er iets op de arbeidsmarkt beweegt!

BLIJF JE GRAAG OP DE HOOGTE? VOLG ONS OP  
[www.linktr.ee/acvpuls](http://www.linktr.ee/acvpuls)



## UITBETALING VAKBONDSPREMIE

# INDEXERING LEDENBIJDRAGE

Op 1 januari worden de meeste van de ACV-ledenbijdragen geïndexeerd. Het lidgeld varieert dan van 5,89 tot 20,95 euro per maand en hangt af van de sector waarin je werkt, of je voltijds of deeltijds werkt en welk statuut je hebt (werkend, langdurig ziek, gepensioneerd, werkzoekend...).

Voor die prijs heb je recht op het totaalpakket van dienstverlening, inclusief rechtsbijstand (na 6 maanden ononderbroken lidmaatschap). Een omniumverzekering op het werk, zeg maar. In heel wat sectoren krijg je een groot deel van je lidgeld terug in de vorm van een vakbondspremie. Die kan oplopen tot 145 euro per jaar. Netto betaal je dus heel wat minder en wordt je lidmaatschap een pak voordeliger.

Dankzij jouw bijdrage kunnen we blijven opkomen voor jouw rechten. Dat is vandaag meer dan ooit nodig. Denk maar aan het behoud van de automatische index, een goed loon, veilige werkomstandigheden, een leefbare combinatie tussen werk en vrije tijd én betere pensioenen en uitkeringen.

## Uitzendkrachten

Een uitzendkracht die recht heeft op een eindejaarspremie en lid is van een vakbond, krijgt ook een vakbondspremie. Die bedraagt nu 112 euro per jaar. De vakbondspremie wordt samen met de eindejaarspremie uitbetaald aan het einde van het jaar. Meer info daarover vind je via [www.hetacv.be/interimunited](http://www.hetacv.be/interimunited).

## Socio-culturele sector

In de socio-culturele sector (PC 329) krijgen de gesyndiceerde werknemers een vakbondspremie van 100 euro uitbetaald als ze de volledige vakbondsbijdrage betalen. Wie de bijdrage voor deeltijdse werknemers betaalt, krijgt een premie van 50 euro. Om recht te hebben op de premie moet je ten laatste op 1 april 2023 bij de vakbond aangesloten zijn. Je moet ook minstens één dag in de sector gewerkt hebben tussen 01/01/2023 en 31/12/2023. Je moet 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 31/03/2024.

## INDEXAANPASSINGEN

Gelukkig bestaat er in ons land een systeem van automatische indexering. Daardoor stijgen de lonen met de levensduurte. Dat is niet vanzelfsprekend, maar het resultaat van door de vakbond onderhandelde akkoorden. Het systeem

ligt onder vuur. Maar het spreekt voor zich dat ACV Puls de loonindexering wil behouden. De sector waarin je werkt, staat op je loonfiche of contract aangeduid als paritair comité (PC), gevolgd door een cijfercode.

JANUARI 2024	
PC 200	Aanvullend paritair comité voor de bedienden: Alle lonen worden verhoogd met 1,48%
PC 216	Notarisbedienden: Alle lonen worden verhoogd met 0,64%
PC 226	Internationale handel, vervoer en logistiek: Alle lonen worden verhoogd met 1,13%
PC 306	Verzekeringen: Alle lonen worden verhoogd met 1,13%
PC 307	Makelarij: Alle lonen worden verhoogd met 2%
PC 320	Begravenisondernemingen : Alle lonen worden verhoogd met 0,98%
PC 337	Non-profitsector: Alle lonen worden verhoogd met 2%
PC 341	Bemiddeling bank- en beleggingsdiensten: alle lonen worden verhoogd met 1,48%



# 2024

*Samen zien we kansen*

*Samen vinden we oplossingen*

*Samen bouwen we aan een duurzame toekomst voor iedereen*

# ACV PULS

## CONTACTEER ONS

*Heb je een vraag over je werksituatie? Dan ben je bij ACV Puls aan het juiste adres!*

*Maak best eerst een afspraak via telefoon of mail. Dan maken wij graag tijd voor je! Onze contactgegevens vind je hiernaast.*

*Heb je een vraag over je werkloosheidsuitkering? Contacteer dan het lokale dienstencentrum van het ACV. Je vindt hun gegevens op de contactpagina van [www.hetacv.be](http://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 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-kempen@acv-csc.be
- **ACV PULS KEMPEN**  
Korte Begijnenstraat 20  
2300 Turnhout  
T + 32 14 44 61 55  
acv-puls.limburg-kempen@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 3 222 70 00  
acv-puls.antwerpen@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
- **ACV PULS WEST-VLAANDEREN**  
Henri Horriestraat 31  
8800 Roeselare  
T + 32 56 23 55 61 en  
acv-puls.west-vlaanderen@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/x). 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.