

Sectoraal overleg

# De soep wordt minder heet gegeten dan ze wordt opgediend

Sandra Rosvelds

**H**et interprofessioneel overleg is zelden onder zo'n slecht gesternte van start gegaan als in het najaar van 2004. De werkgeversorganisaties lanceerden al maanden voor de aanvang van de besprekingen tal van voorstellen uit hun eisenbundel, het ene nog provocatiever dan het andere. Opheffing van de automatische indexering, ontmoediging van het tijdskredietstelsel, afschaffing van het brugpensioen, geen ruimte voor reële loonsverhogingen... de toon was direct gezet. Wat volgde, was een ongemeen moeizaam overleg, waarbij de term 'overleg' de lading nauwelijks dekt.

Maandenlang bleven de werknemers- en werkgeversorganisaties op hun standpunten staan en was er nauwelijks sprake van toenadering. Voor een uitgebreid relaas van deze (historische) besprekingen verwijzen we naar het artikel van Luc Cortebeek in *De gids op maatschappelijk gebied* van maart 2005. Schot in de zaak kwam er pas na het kerst-reces 2004, nadat de federale overheid een aanzienlijke enveloppe op tafel had gelegd ter financiering van een aantal afspraken, en tegen eind januari 2005 lag een ontwerp van interprofessioneel akkoord (IPA) voor. Daarmee zet de trend van tweepartijen- naar driepartijenoverleg zich verder.

De ontwerptekst werd echter niet goedgekeurd door het ABVV en prompt lag de bal helemaal in het kamp van de regering. Het was even afwachten of die heel het onderhandelingsproces zou gaan overdoen, maar vrij snel kwam het verlossende signaal dat ze het ontwerpakkoord integraal zou overnemen en goedkeuren. We schrijven februari 2005.

Op dat ogenblik kon men ook in de sectoren aan de slag. Meteen was duidelijk hoe belangrijk dit IPA was voor het sectoraal overleg. Dankzij een aantal duidelijke afspraken in het IPA over het verlengen van de brugpensioenregelingen en het tijdskrediet alsmede een kaderregeling inzake de overuren was de lont uit het kruitvat getrokken en konden de sectoren zich toespitsen op specifieke afspraken over lonen en arbeidsvoorwaarden. De tegenstem van het ABVV tegen het ontwerp van IPA heeft slechts in beperkte mate het sectorale overleg afgeremd. Hierbij kan vooral



Sandra Rosvelds is geweest adviseur op de ACV-studiedienst en vanaf 15 september 2005 diensthoofd van de ACW-studiedienst.

verwezen worden naar de stakingsacties in de voedingsnijverheid waar het ABWV niet akkoord ging met de gehanteerde loonnorm.

Vermits het IPA en de sectorale akkoorden zo nauw met elkaar verbonden zijn, geven we eerst een overzicht van het IPA.

### ONTWERP-IPA DAT NOOIT WERD GETEKEN

Het ontwerp-IPA bevat zeven belangrijke maatregelen.

Indicatieve loonnorm van 4,5%

Van belang hierbij is dat het gaat om een *indicatieve* loonnorm, wat de sectoren die het economisch goed doen toelaat iets grotere loonsverhogingen af te spreken. Degene die minder goed presteren, kunnen er voor kiezen om er onder te blijven. In die 4,5% zit uiteraard de indexering vervat (voor de komende twee jaar geschat op 3,3%) en voor de bedienden de baremieke verhogingen (geraamd op 1%).

#### Versoepeling regeling overuren

De sectoren kunnen het maximum aantal overuren verhogen van 65 tot 130 uren per jaar. De eerste schijf van 65 overuren kan naar individuele keuze van de werknemer worden uitbetaald of gerecupereerd. Over de tweede bijkomende schijf moeten de sectoren terzake wel nog afspraken maken. Belangrijk hierbij is dat voor beide aspecten eerst in de Nationale Arbeidsraad (NAR) een collectieve arbeids-overeenkomst (CAO) diende afgesloten die de te volgen procedure vastlegt om wijzigingen aan te brengen. Zo komt het de sectoren toe om te bepalen of zij zelf op hun niveau

een CAO over de overuren afsluiten, dan wel enkel een kader willen vastleggen waarbinnen de bedrijven kunnen onderhandelen. Ze kunnen ook beslissen om het overleg omtrent de overuren volledig naar het ondernemingsniveau door te schuiven. Is een sectoraal akkoord niet mogelijk, kunnen er akkoorden worden gesloten op ondernemingsvlak, die evenwel ter goedkeuring dienen voorgelegd aan het betrokken paritair comité.

Voor het ACV is dit overleg cruciaal, omdat de werkgevers er van bij de aanvang niet alleen op aandrongen om de wet op de overuren te versoepelen, maar

ook om dit individueel te kunnen onderhandelen met de werknemers. Dat laatste is niet gelukt.

Tegelijkertijd heeft de regering er zich toe geëngageerd om de kosten voor de eerste schijf van 65 overuren te verlagen via de fiscaliteit. Het voordeel zal gelijk verdeeld worden tussen werknemer (houdt meer over) en werkgever (overuren kosten minder).

Hiervoor werd een budget van 85 miljoen euro uitgetrokken. Zoals al gebeurd is voor de ploegenpremie, introduceert de overheid ook hier fiscale regels in het sociaal recht. Dit zal wellicht zorgen voor nieuwe betwistingen. De werkgever mag zich immers een korting toekennen op bepaalde loonbestanddelen (overuren) door de overeenkomstige bedrijfsvoorheffing niet door te storten aan de fiscus.

#### Uitbreiding doelgroep Fonds voor Sluiting

De regering heeft 7 miljoen euro uitgetrokken om dit Fonds te spijzen. Daardoor kan de doelgroep worden uitgebreid tot werk-

Sandra Rosvelds

Dankzij het IPA konden de sectoren zich toespitsen op specifieke afspraken rond lonen en arbeidsvoorwaarden.

”

nemers uit kleine bedrijven die het slachtoffer worden van een faling. In een eerste fase komen ondernemingen tussen 10 en 20 werknemers in aanmerking; vanaf 1 maart 2006 ook bedrijven met 5 tot 10 mensen in dienst.

#### Verlenging sectorale CAO's inzake bruggpensioen

Om het sectoraal overleg uit het vaarwater van het eindloopbaandebat te houden, was het van cruciaal belang dat de lopende sectorale CAO's inzake bruggpensioen voor twee jaar konden verlengd worden. Zodoende is het nog steeds mogelijk om in een aantal specifieke gevallen met voltijds bruggpensioen te gaan vanaf 56 jaar: in de bouwsector omwille van medische redenen of in andere sectoren mits een loopbaan van 33 jaar, waarvan minstens 20 jaar nachtarbeid. Ook het halftijdse bruggpensioen vanaf 55 jaar werd met twee jaar verlengd.

#### Oprichting fonds ter bevordering van de toegang tot arbeid voor personen met een handicap

De regering voorziet een budget van 5 miljoen euro om personen met een handicap aan het werk te houden of aan werk te helpen, door aanpassingen van de werkplek en/of de opleiding van deze mensen of hun collega's te financieren. Er is momenteel nog geen concrete invulling aan gegeven. In ieder geval dient gezocht naar maatregelen die de regionale bevoegdheden niet doorkruisen.

#### Stimuleren van onderzoek en ontwikkeling

Hierbij wordt ondermeer gedacht aan de

**Sandra Rosvelds**

**Einde juni 2005 zijn in de meeste sectoren akkoorden afgesloten. Bij de banken kwam er geen akkoord uit de bus en werden de onderhandelingen doorgeschoven naar het ondernemingsniveau.**

”

invoering van een speciale premie voor werknemers die door hun innovatie of zin voor initiatief in belangrijke mate bijdragen tot de competitiviteit van de onderneming. De premie zal zowel vrijgesteld zijn van personenbelasting als van bijdragen aan de sociale zekerheid.

Ook vorming en opleiding komen aan bod...

in die zin dat de sociale partners er hun collega's in de sectoren toe aansporen om de afspraken uit de werkgelegenheidsconferentie van oktober 2003 na te leven. Het gaat dan meer bepaald om een planmatige aanpak van vorming en méér vorming in functie van knelpuntberoepen.

#### SECTORAAL OVERLEG KLEURT BINNEN DE LIJNTJES

Bij de start van het sectoraal overleg is het telkens afwachten hoe hard het gespeeld zal worden, welke sectoren snel tot een akkoord zullen komen en in welke andere eerst drukingsmiddelen dienen gebruikt.

Einde juni 2005 zijn in de meeste grote sectoren akkoorden afgesloten. De lijst wordt dit jaar zelfs aangevuld met een nieuwkomer: de audiovisuele sector. Enkel bij de banken - toch niet onmiddellijk een tak die het economisch erg moeilijk heeft - is er geen akkoord uit de bus gekomen en werden de onderhandelingen doorgeschoven naar het ondernemingsniveau.

Aangezien het IPA een duidelijk kader bood, komen de meeste thema's ook in de sectorale akkoorden terug. We hernemen het schema van hierboven.

### Koopkrachtverhoging

Het feit dat er deze keer op interprofessioneel vlak een indicatieve loonnorm werd afgesproken, vertaalt zich in een breed scala aan overeengekomen sectorale loonnormen. Om te beginnen zijn er heel wat sectoren die de loonmarge van 4,5% niet volledig hebben ingevuld: houthandel (4%), stoffering (4%), papierbewerking (4%) - (4,5% mogelijk op ondernemingsniveau), koetswerk (4,2%), edele metalen (4,3%). In de textiel blijft de koopkrachtverhoging beperkt tot de indexering (verwachte inflatie van 3,3%).

Daarnaast zijn er sectoren die de indicatieve loonnorm overschrijden: drukkerijen (4,75%), bouw (4,75%), distributie (5,5%) en petroleum (7%).

Opvallend is dat een aantal sectoren hun koopkrachtverhoging uitdrukken in een jaarlijkse premie. Dat is het geval in de federale non-profitsectoren, met een premie van 300 tot 400 euro, en in de papier- en kartonbewerking, met een premie van 125 euro of 165 euro, naargelang van de hoogte van het bruto maandloon.

Verder zijn er tal van sectoren die de loonsverhoging aanvullen met een eenmalige premie. Die kan de vorm aannemen van een algemene premie voor alle werknemers (grootdistributie, kappers, voedingsnijverheid, bedienden van de non-ferro, metaal), een anciënniteitspremie (bouw, zagerijen en houthandel), een verhoging van de ploegenpremie (petroleum, voedingsnijverheid, chemie, federale non-profit) of een ruimere toekenning van de eindejaarspremie, bijvoorbeeld ook voor werknemers die

het bedrijf in de loop van het jaar verlaten (garages, koetswerk, metaalhandel, chemie) of voor werknemers met tijdskrediet (grootdistributie).

Het is opvallend dat de techniek van de forfaitaire verhoging in de vorm van een eenmalige premie vaak gehanteerd wordt. Sectoren hadden het blijkbaar veel moeilijker om terugkerende verhogingen af te spreken die als onderdeel van de vaste bezoldiging ook doorwerken in de toekomst. Men beperkt zich tot de lopende akkoordperiode.

### Indexmechanisme

Tijdens de twee vorige onderhandelingsronden stond de automatische indexering sterk onder druk. In verschillende sectoren werden correctiemechanismen ingevoerd om de afgesproken loonnorm beter te kunnen handhaven. Het waren vooral arbeiderscentrales die instemden met de 'all-informules', tot groot ongenoegen van de bediendevakbonden. Zij vreesden immers op termijn zelf onder druk te

worden gezet. Niet ten onrechte, zo blijkt nu. Vooral in de metaalsector heeft de patroonsorganisatie Agoria daar sterk op aangedrongen, maar de vakbonden zijn er niet op ingegaan.

Er komen dus geen nieuwe sectoren bij die de all-informule invoeren, maar in de tuinbouw

en het aanvullend nationaal paritair comité bedienden (ANPCB) wordt wel overgeschakeld naar een jaarlijkse indexering.

Zeer recent - september 2005 - zette een werkgeversorganisatie een nieuwe aanval op de automatische indexering in. Als gevolg van de sterk gestegen olieprijs, vraagt zij dat de

**Sandra Rosvelds**

**Zoals ook interprofessioneel overeengekomen was, hebben alle sectoren de bestaande CAO's inzake brugpensioenen verlengd.**

”

stookolie uit de gezondheidsindex zou worden gehaald. Reden daarvoor is de vrees voor een sterkere stijging van de index en bijgevolg een doorverrekening in de lonen. Als vakbond verzetten we ons hier uitdrukkelijk tegen. Een verdere uitholling van het indexmechanisme is onaanvaardbaar, zeker op een moment dat de koopkracht van de mensen vermindert door de gestegen olieprijs. Als men alle duurder wordende producten uit de indexkorf haalt, blijft er op termijn geen indexmechanisme meer overeind.

### Versoepeling overuren

Over de versoepeling van de overuren was er wel al een akkoord op interprofessioneel niveau, maar dat vergt - enerzijds - een wijziging van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en - anderzijds - een CAO, af te sluiten in de NAR, betreffende de procedure. Diverse sectoren hebben daar niet op gewacht en nu al sectorale afspraken gemaakt inzake de overuren. Zo heeft de non-ferro, bedienden en arbeiders, afgesproken dat het mogelijk is om de 130 overuren uit te betalen, mits voorafgaandelijk een interne informatieprocedure wordt gevolgd. Is er op ondernemingsniveau geen akkoord, moet de tweede schijf van 65 overuren gerecupereerd worden. In de stoffering en houtbewerking kiest men er dan weer voor om bij de eerste schijf van 65 overuren de keuze te laten tussen uitbetaling (aan 120%) en inhaalrust (aan 100%), en bij de tweede schijf van 65 overuren enkel inhaalrust toe te laten. In het koetswerk en de edele metalen is er geen uitbreiding naar 130 overuren voorzien, terwijl de metaalhandel dat wel toelaat, mits gekoppeld aan een informatieplicht op bedrijfsniveau.

**Sandra Rosvelts**

**Het tijdskrediet blijft in de meeste sectoren een belangrijk agendapunt, ondanks de talrijke aanvallen van de werkgeversorganisaties op het stelsel.**

”

### Stimuleren van innovatie

Hoewel daar in het IPA bijzonder veel aandacht aan besteed wordt, kan het omgekeerde gezegd worden van het sectorale niveau. Vooral de invoering van de innovatiepremie diende dáár te worden geconcretiseerd. Er is echter maar één sector - de petroleum - die deze alsnog

invoert.

### Sectorale CAO's brugpensioen

Zoals ook interprofessioneel was overeengekomen, hebben alle sectoren de bestaande CAO's verlengd. Het betreft de CAO voor voltijds brugpensioen vanaf 58 jaar of vanaf 56 jaar (in de bouw om medische redenen en in andere sectoren mits 33 jaar dienst waarvan minstens 20 jaar in nachtarbeid) en die voor halftijds brugpensioen op 55 jaar. In een aantal sectoren (non-ferro, petroleum, stoffering en houtbewerking) heeft men wel afgesproken om - van zodra het eindeloopbaan debat is afgerond - een eigen sectorale toetsing te doen.

### Vorming en opleiding van werknemers

Hoewel iedereen erkent dat terzake meer inspanningen nodig zijn, beweegt er op dit vlak in de sectoren bijzonder weinig. Voor de derde keer op rij worden de vormingsinspanningen meestal bevestigd en voortgezet, maar niet verhoogd. Dat is nochtans noodzakelijk, wil men de engagementen uit het IPA 1999-2000 waarmaken om tegen 2006 de vormingsinspanningen te verhogen van 1,2% van de loonmassa tot 1,9%. Met de huidige inspanningen blijft België steken op het niveau van 1999.

Kritische lezers merken hierbij terecht op dat het vandaag moeilijk is om een correct zicht te krijgen op de vormingsinspanningen van de sectoren. De bestaande instrumenten, zoals bijvoorbeeld de sociale balans, zijn verre van perfect. Dat is ook de reden waarom de interprofessionele sociale partners een *tool* ontwikkeld hebben om de opleidingsinspanningen te meten. De eerste meting - de zogenaamde nulmeting - is gebeurd in 2004, zodat vanaf dat jaar vergelijkingen mogelijk worden.

Naast de financiële inspanningen kan ook de kwaliteit van het sectorale opleidingsbeleid verder verbeterd worden door de bedrijven te stimuleren tot een meer planmatige aanpak van de vorming of door de opleidingsinitiatieven toe te spitsen op de knelpuntberoepen. Op dat punt is er wel een aantal CAO's dat zich ertoe verbindt om meer te gaan werken met bedrijfsopleidingsplannen (bijvoorbeeld non-ferro, internationale handel, vervoer en aanverwante takken, stoffering en houtbewerking). De bouw heeft zich er alvast toe geëngageerd om de doelstellingen van de federale werkgelegenheidsconferentie waar te maken. Dat betekent concreet meer aandacht voor kleine en middelgrote ondernemingen (KMO's) en een uitbreiding van het aanbod naar avond- en zaterdagopleidingen.

Alleen de engagementen inzake vorming en opleiding blijven beneden de verwachtingen, evenals de inspanningen om het innoverend en creatief potentieel bij de werknemers aan te spreken via een speciale premie. Wat dit laatste betreft, niet getreurd, want de vakbonden waren daar hoe dan ook niet laaiend enthousiast over.

## SECTORALE AFSPRAKEN BUITEN DE INTERPROFESSIONELE LIJNEN

De sectoren zijn uiteraard ook vrij om buiten het IPA thema's op de agenda te plaatsen en er afspraken over te maken. Regelmatig terugkerende *items* zijn tijdskrediet, eigen pensioenfondsen, woon-werkverkeer, fondsen voor bestaanszekerheid, vakantieregelingen, statuut arbeiders en bedienden, syndicale werking en strijd tegen discriminatie.

### Tijdskrediet

Hoewel het tijdskrediet voorwerp is geweest van intense interprofessionele besprekingen, konden er geen verbeteringen worden aangebracht in de regelgeving van CAO 77bis. De interprofessionele sociale partners hebben zich beperkt tot het voornemen het stelsel te evalueren (moest al gebeurd zijn einde 2003). Voor het overige werd dit onderdeel integraal overgelaten aan de sectorale sociale partners.

Sandra Rosvelds

**De uitbouw van de sectorale pensioenfondsen kent een veeleer langzaam verloop.**

”

Het tijdskrediet blijft in de meeste sectoren een belangrijk agenda-punt, ondanks de talrijke aanvallen van de werkgeversorganisaties op het stelsel. Heel wat sectoren leveren inspanningen om de doelgroep uit te breiden,

zowel door de personeelsdrempel van 5% (*i.e.* maximaal 5% van het personeel mag tegelijkertijd in loopbaanonderbreking zijn) te verhogen, als door de 50-plussers die tijdskrediet opnemen niet langer mee te tellen in deze personeelsdrempel. De petroleumsector gaat naar een personeelsdrempel van 6%; de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en aanverwante takken gaan naar 7%; de kleding en confectie naar 8%; de textielrecuperatie naar 10%. De non-ferro

ten slotte gaat van 5% van het personeel in koppen naar 4% in voltijdse equivalenten. De 50-plussers die tijdskrediet opnemen worden niet langer meegeteld in de invulling van het personeelscontingent dat recht heeft op tijdskrediet, in: de kleding en confectie (+ 54-jarigen), de edele metalen, de metaalhandel, de internationale handel, de schoonmaak, de textielrecuperatie en de jute. Hierdoor komt er meer ruimte vrij voor de jongeren om op tijdskrediet een beroep te doen.

Naast deze positieve evolutie zien we in een aantal sectoren toch ook veeleer beperkende maatregelen opduiken. Bij de bedienden van de non-ferro is afgesproken om meer aandacht te hebben voor de praktische problemen bij gelijktijdige afwezigheid van werknemers. In het ANPCB gaat men nog een stap verder doordat er voor bepaalde werknemerscategorieën - *in casu* niet-uitvoerende bedienden en bedienden met een functie die niet ook door iemand anders wordt uitgeoefend - een akkoord nodig is van de werkgever. In de kleding en confectie worden de arbeidsters vanaf loongroep 6 van tijdskrediet uitgesloten en in de bouw en de chemie wordt de toegang tot 1/5 loopbaanvermindering bemoeilijkt voor werknemers in ploegenarbeid. De werkgevers krijgen hier de mogelijkheid om zélf de toepassingsmodaliteiten te bepalen.

### Tweede pensioenpijler

De uitbouw van de sectorale pensioenfondsen kent een veeleer langzaam verloop. Dat is niet verwonderlijk in een periode die zich aankondigt als een laagconjunctuur met weinig meerwaarde op de beleggersmarkt. Dit maal zijn er twee sectoren die op de kar springen:

de federale non-profit en de internationale handel. De sectoren die al een eigen pensioenfonds hebben opgericht, verhogen wel de bijdrage er aan.

Tijdens de vorige onderhandelingsronde waren er verschillende sectoren die een onderzoek hadden gestart naar de mogelijkheden van een eigen pensioenfonds. Enkel in de internationale handel leidde dit tot een daadwerkelijke opstart; in de andere sectoren (textiel, schoonmaak, groothandel geneesmiddelen, bewaking, handel in voedingswaren en scheikunde) is er zelfs geen sprake meer van de oprichting van zo'n eigen fonds. In enkele branches (tuinbouw, houthandel, ANPCB) start men nú met een onderzoek. Ook stofsering en houtbewerking neemt een optie om er in 2007 mee te beginnen.

### Andere thema's

Andere thema's die deze overlegronde kwamen bovendrijven, zijn:

- toekenning van een extra verlofdag, vaak gekoppeld aan een anciënniteit van 20 of 25 jaar. Ondanks de oproep van de Vlaamse regering om van 11 juli een algemene verlofdag te maken, zet enkel de petroleum-sector deze stap;
- verlaging van de drempel ter oprichting van een syndicale delegatie. Dit wordt nu gerealiseerd in de federale non-profitsectoren (vanaf 20 werknemers) én in de audiovisuele sector (vanaf 10 werknemers);
- harmonisering van het statuut arbeiders en bedienden. In afwachting van een algemene regeling, zetten de sectoren stappen om enerzijds de carenzdag af te schaffen en anderzijds de opzeggingstermijnen voor

Sandra Rosvelds

**De sectorale onderhandelaars hebben hun verantwoordelijkheid opgenomen en geen buitensporige akkoorden afgesloten.**



arbeiders te verlengen. Beide punten stonden vorige overlegronde prominent op de sociale agenda. Deze keer komt het thema veeleer sporadisch aan bod in de sectorale CAO's. Zo wordt in de sector van de kappers en in de bouw één carenzdag afgeschaft; in de ijzernijverheid, papier- en kartonbewerking en in de chemie worden alle carenzdagen afgeschaft; in de ijzernijverheid worden tevens de opzeggingstermijnen verlengd.

### BESLUIT

Dit brengt ons tot de slotsom dat de meeste sectorale CAO's binnen de lijntjes van het IPA kleuren. Uit onze analyse blijkt dat de sectorale onderhandelaars hun verantwoordelijkheid hebben opgenomen en geen buitensporige akkoorden hebben afgesloten.

De indicatieve loonnorm van 4,5% wordt grotendeels nageleefd. Op enkele uitzon-

deringen na blijven alle sectoren binnen de vooropgestelde loonmarge. Ook op de andere domeinen zijn de afspraken - vooral degene met financiële consequenties - veeleer bescheiden. Daarmee is tegemoetgekomen aan de vraag van de werkgevers om rekening te houden met de economische conjunctuur en de concurrentiepositie van de ondernemingen niet verder te verzwakken.

De sectorale regelingen inzake brugpensioenen werden overal verlengd. De bestaande stelsels blijven toegankelijk tot eind 2006.

Tegelijkertijd hebben de vakbonden op geen enkel ogenblik toegelaten dat er geraakt zou worden aan bestaande collectieve rechten (automatische indexerings, brugpensioenen, tijdskrediet), noch dat het sociaal overlegmodel zou ondermijnd worden (bijvoorbeeld individualisering van het overleg over de overuren).

### KORT

Het afsluiten van een interprofessioneel akkoord betekent meteen de start van de onderhandelingen in de sectoren. Elke twee jaar maken de sectorale werkgevers- en werknemersorganisaties afspraken inzake koopkrachtstijging, brugpensioenen, tijdskrediet, verplaatsingskosten, vormingsinspanningen en dergelijke meer. Ondanks de turbulente start van het interprofessioneel overleg en een interprofessioneel akkoord dat er geen is (niet goedgekeurd door het ABVV, maar wel 'overgenomen' door de regering), zijn de meeste sectoren er in geslaagd om tot akkoorden te komen. Die kunnen kernachtig als volgt worden omschreven: de sectoren kleuren - waar nodig - binnen de lijntjes, maar leggen ook eigen accenten.