



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Stem voor kandidaten van lijst 1

In dit nummer:

Stemmen, en bovendien correct stemmen | Vakbonden en werkgevers akkoord om herstructureringen serener aan te vatten | Giften meer dan ooit fiscaal interessant | Telewerk kan werkbare blijver worden

INHOUD

Stem geldig 4

Het is niet alleen van belang dat je gaat stemmen, maar ook dat je geldig stemt bij de sociale verkiezingen! Een lijststem mag, naamstemmen mogen. Maar stemmen op verschillende lijsten, dat niet.

Jaarlijkse vakantie 6

De sociale partners bereikten een akkoord over de gelijkstelling, tot en met 31 december 2020, van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht voor de berekening van de jaarlijkse vakantie.

Wat doen de Ondernemingsraad en het CPBW? 8

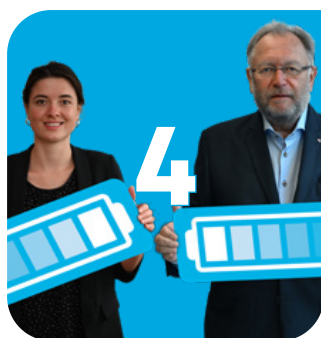
De afgevaardigden die nu verkozen worden, hebben een invloed op heel wat domeinen van het ondernemingsbeleid: arbeidsomstandigheden, veiligheid, personeelsopleidingen, jaarlijkse vakantie, ...

Beroep tegen de verkiezingsuitslag 12

Gebeurden tijdens de sociale verkiezingen in jouw bedrijf onregelmatigheden die de verkiezingsuitslag hebben beïnvloed? Dan kan je beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank.

Vrijwilligerswerk doen als tijdelijk werkloze 22

Hoe zit het met je werkloosheidsuitkeringen wanneer je je als (tijdelijk) werkloze nuttig wil maken voor andere mensen die het momenteel moeilijk hebben?



In het stemhokje, per brief of via je computer: stem 1

Nooit eerder werden in zulke bijzondere omstandigheden als nu sociale verkiezingen gehouden. Nog nooit zijn de resultaten van de sociale verkiezingen zo doorslaggevend geweest. De nieuwe afgevaardigden verkozen voor de OR, het CPBW en desgevallend de SD, zullen verantwoordelijk zijn voor de verdere uitvoering van de nieuwe arbeidsomstandigheden die door de pandemie worden opgelegd. In het ergste geval zullen ze moeten vechten om banen te redden. Deze afgevaardigden moeten zich gesteund voelen door het personeel van hun bedrijf. De beste manier om hen bewust te maken van het belang van hun missie, is massaal stemmen op de kandidaten die de moed hebben gehad om op te komen.

Hoe meer stemmen ze krijgen bij hun naam, hoe meer ze namens jou kunnen spreken. Of het nu in het stemhokje in het stemlokaal van je bedrijf is, of via je stembiljet dat je per post indient, of door te klikken op de applicatie op je computer: stem voor degenen die je belangen zullen verdedigen in een arbeidswereld in wederopbouw.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLVB Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
tel. 09 222 57 51 e-mail aclvb@aclvb.be <http://www.aclvb.be>

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

REDACTIE Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communicatie@aclvb.be

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

De polyethyleen wikkel van dit magazine is biologisch afbreekbaar en 100% recycleerbaar.

Beschermen en vergoeden

De overheid moet degenen die werken beschermen en zij die tot tijdelijke werkloosheid worden gedwongen, vergoeden. Tussen de radicale epidemiologen die iedereen thuis willen houden om zoveel mogelijk levens te redden, en de ultra-kapitalisten die liever doorgaan alsof er amper iets aan de hand is, maken de regeringen keuzes. Sommige sectoren betalen de prijs voor dit beleid - de horeca, de culturele sector en de evenementensector - en vinden deze keuzes oneerlijk. Laten we als goede liberale syndicalisten besluiten dat beslissingen die een sector, een bedrijf en de werknemers benadelend, gecompenseerd moeten worden door maatregelen ter ondersteuning van bedrijven en werknemers.

De sociale zekerheid verzacht de schok van de crisis door de gezondheidszorg toegankelijk te maken voor alle burgers. De sociale zekerheid organiseert een vergoedingssysteem in de vorm van uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid.

Niet werken betekent geen bijdragen betalen om rechten op toekomstige uitkeringen op te bouwen. Werkgevers en vakbonden hebben gevraagd om periodes van tijdelijke werkloosheid te beschouwen als werkdagen, zodat de betrokken werknemers recht hebben op een eindejaarspremie en op vakantie volgend jaar.

We leveren onze vakbondsstrijd op verschillende fronten. Door alle zeilen bij te zetten bij het verwerken van dossiers tijdelijke werkloosheid, door te anticiperen op de toestroom van veel werknemers die zijn ontslagen als gevolg van bedrijfssluitingen, herstructureringen of faillissementen, en door het herstel voor te bereiden.

De regering-De Croo heeft op bijna elke pagina van haar regeerakkoord de woorden "in overleg met de sociale partners" opgenomen. De regering-Michel verklaarde dat destijds ook, om het uiteindelijk in de praktijk niet te doen en zelfs de afspraken tussen werkge-

vers en vakbonden ter discussie te stellen; ze toverde beslissingen uit haar hoed waar niemand om gevraagd had, zoals het optrekken van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar.

De sociale partners maken deel uit van de oplossing voor een heropbouw van onze economie. Het interprofessioneel akkoord dat het kader voor de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden voor de komende twee jaar zal bepalen, zal de steun van de overheid moeten krijgen om met succes te kunnen worden uitgevoerd. De besprekingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties zijn slecht begonnen. De werkgevers wilden de verdeling van de welvaartsenveloppe (*) opnemen in de IPA-onderhandelingen om ons aan te sporen onze eisen te matigen.

In de nabije toekomst moet solidariteit de sleutel-

factor zijn. Het voorstel van de nieuwe minister van Werk om tijdelijk werklozen toe te staan vrijwillig prestaties te verrichten in een sector die zich in een crisis bevindt, is een verstandig initiatief.

De sociale verkiezingen worden fel door- kruist door alle recente gebeurtenissen. Veel werknemers zijn ontslagen, heel wat anderen hebben het contact met hun bedrijf verloren omdat ze tijdelijk werkloos zijn of telewerken. Ik reken erop dat alle kandidaten die op een ACLVB-lijst staan, hun collega's zullen mobiliseren en hen zullen aanmoedigen om te stemmen. Verkozen worden is goed. Verkozen worden met een maximum aan stemmen is beter!

() De overheid laat de sociale partners beslissen welke sociale uitkeringen worden verhoogd, bovenop de automatische indexering. ■*

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter



Ga stemmen en stem geldig!

Een kiezer kan een lijststem geven wanneer hij of zij akkoord gaat met de volgorde van de kandidaten, of kan voorkeurstemmen geven door de bolletjes bij een of meer specifieke kandidaten in te kleuren. Op één stembiljet stemmen voor (kandidaten van) verschillende lijsten mag niet. Krabbelen op je stembiljet evenmin.

Hoe geldig stemmen? Een stem is geldig als je die uitbrengt bovenaan een lijst (lijststem) of wanneer je het bolletje bij een of meer kandidaten van eenzelfde lijst inkleurt (naamstemmen). Stem niet voor meer kandidaten dan er mandaten te begeben zijn. Doe je dat toch, dan zullen de stemmen beschouwd worden als een lijststem. Als je zowel een lijststem geeft als naamstemmen, wordt dat beschouwd als een lijststem.

ONGELDIG STEMBILJET

Een stembiljet wordt in een aantal gevallen als ongeldig beschouwd.

Onder meer indien er gepanacheerd wordt: je mag niet stemmen voor verschillende lijsten of voor kandidaten van verschillende lijsten. Je mag dus op een stembiljet niet stemmen voor een ACLVB-kandidaat én een kandidaat van een andere vakbond.

Een stem is evenmin geldig wanneer je een ander stembiljet gebruikt dan hetgeen je ontvangen hebt.

Ook ongeldig: de stembiljetten waarvan de vorm of de afmetingen werden gewijzigd, of die herkenbaar zijn doordat er bv. op getekend of gekrabbeld is, of doordat er commentaar werd bijgeschreven.

Onthoud dus dat zolang je je beperkt tot een lijststem of tot een of meer stemmen binnen eenzelfde lijst, je stem meetelt!

Stembiljetten per brief die te laat binnenkomen, dus na het afsluiten van de stemming of na maximaal 5 kalenderdagen na de stemming wanneer over dat laatste een akkoord in de onderneming bestaat, zijn niet geldig.

Je kan slechts één keer stemmen. Als je gaat stemmen in het stemlokaal in je bedrijf, dan telt je stemverrichting per brief niet.

OP TIJD

De getuigen aangeduid door de vakbonden zullen toezien op het goede verloop van de verkiezingen.

Bij het stemmen per brief is het belangrijk dat de stembiljetten op tijd teruggezonden worden. Stembiljetten per brief die te laat binnenkomen, dus na het afsluiten van de stemming of na maximaal 5 kalenderdagen na de stemming wanneer over dat laatste een akkoord bestaat, zijn zoals gezegd niet geldig. Hou dus goed rekening met de vervaldatum en ook met mogelijke vertragingen bij de post! Kandidaten kunnen ook de stembiljetten bij hun collega's ophalen en die tijdig aan de werkgever bezorgen.

OP TIJD STARTEN

Omwille van de coronacrisis zal er meer per brief gestemd worden. Het is inderdaad beter om het aantal contacten te beperken. Daarom hebben we onze kandidaten stellig aangeraden om er bij hun werkgever op aan te dringen de procedure voor het stemmen per brief zo snel mogelijk in gang te zetten. De briefwisseling moest 10 dagen voor de effectieve verkiezingsdag in het bedrijf verzonden zijn. De stembiljetten die niet op tijd arriveren, zijn niet geldig. De termijn is zeer kort en bij de post vallen regelmatig vertragingen voor.

STEMMEN PER BRIEF

Concreet ontvang je een grote omslag met daarin:

- briefwisseling omtrent de richtlijnen die je moet naleven
- 2 witte omslagen
- 2 gefrankeerde omslagen
- 2 stembiljetten: 1 voor de OR en 1 voor het CPBW

Maak je keuze, doe de stembiljetten in de witte omslagen en kleef die dicht.

Doe de witte omslagen in de gefrankeerde omslagen: dus het stembiljet voor de OR in de omslag voor de OR, en het stembiljet voor het CPBW in de omslag voor het CPBW.

Voeg nog je coördinaten toe op de omslag zodat het stembureau kan nagaan of je gestemd hebt, zonder dat het kan zien voor wie je stemde. Vergeet evenmin je handtekening toe te voegen op de daartoe voorziene plaats op de omslag.

De zending kan met de post verstuurd worden of rechtstreeks aan je werkgever bezorgd worden. Zo kunnen ook de kandidaten de ingevulde stembiljetten (onder omslagen) inzamelen, uiteraard met naleving van de geldende covid-preventie maatregelen.



ELEKTRONISCH STEMMEN

Steeds meer ondernemingen opteren voor elektronisch stemmen. Het kan georganiseerd worden op de werkpost (via een computer die de werkgever ter beschikking stelt), maar ook in een fysiek stemlokaal (zoals bij de politieke verkiezingen) of thuis, wat praktisch is, nu veel werknemers telewerken.

Er zijn 5 erkende softwareleveranciers en je werkgever dient voorafgaand in een opleiding over elektronisch stemmen te voorzien.

Het grote voordeel van elektronisch stemmen is dat je er niet ongeldig mee kan stemmen

en dat het resultaat van de verkiezingen onmiddellijk zichtbaar is. Het vervelende is misschien dat sommige kiezers kunnen vergeten te stemmen ... dus help je collega's eraan herinneren. Elke stem telt en elke stem kan het verschil maken!

STEMBUREAU ZONDER PUBLICITEIT

Als de verkiezingen fysiek georganiseerd worden in je onderneming, mogen de kandidaten geen campagne voeren in het stembureau. Ze moeten neutraal overkomen. Dus geen vakbondsjas, geen affiches, geen uitleg van balpenen, geen mondkap van

de vakbond. Daarentegen mogen ze bv. wel blauwe kledij dragen en zo blijk geven van hun syndicale voorkeur. Alle onregelmatigheden van die (en andere) aard moeten gesignaleerd worden en opgenomen worden in het proces-verbaal. Dat is zeer belangrijk om eventueel later beroep aan te tekenen tegen de verkiezingsresultaten. De kandidaten hebben volkomen het recht om buiten het stembureau campagne te voeren.

Heb je twijfels over iets? Vraag zeker raad aan je bestendig secretaris bij ACLVB. ■

Mogelijkheid tot stemmen per brief of elektronisch stemmen verruimd

Het akkoord tussen de sociale partners dat het stemmen per brief of het elektronisch stemmen vanop de gebruikelijke werkpost faciliteert, werd in de vorm van een wet aangenomen door het parlement.

Gelet op de nieuwe golf aan coronabesmettingen is het van belang alles in het werk te stellen opdat de sociale verkiezingen in de veiligste omstandigheden zouden kunnen verlopen. De sociale partners bevelen dan ook aan akkoorden af te sluiten over het stemmen per brief of het elektronisch stemmen vanaf de gebruikelijke werkpost. De wet inzake verschillende sociale maatregelen ingevolge de COVID-19-pandemie werd op donderdag 29 oktober goedgekeurd in het Parlement.

Ook na dag X+56

Aan ondernemingen en organisaties die kandidaten hebben voorgedragen wordt de mogelijkheid gelaten om, ook na dag X+56, nog akkoorden te sluiten inzake elektronisch stemmen op afstand en stemming per brief. Zo nodig kunnen het aantal stembureaus en de verdeling van de kiezers over de stembureaus nog worden aangepast overeenkomstig dit akkoord.

Een akkoord inzake stemming per brief kan, bovenop de 4 hypothesen voorzien bij wet, eveneens worden gesloten voor werknemers die op de dag van stemming in de onderneming aanwezig zijn, in geval de stemming ter plaatse omwille van corona niet veilig kan worden georganiseerd.

Tot 5 dagen na sluiten van stemming geldig

In geval van stemming per brief kan er met de organisaties die kandidaten hebben voorgedragen, een akkoord worden gesloten dat stembiljetten per brief die tot maximaal 5 kalenderdagen na het sluiten van de stemming toekomen, als geldig in aanmerking worden genomen bij de stemopneming. In dat geval wordt de stemopneming in feite verdaagd.

Ook per gewone prioritaire zending

In het geval van stemming per brief kunnen de stembiljetten samen met de oproepingsbrief ook via een gewone prioritaire zending aan de kiezer worden bezorgd: een aangekende zending is niet langer noodzakelijk. De getuigen kunnen nauwlettend toezien op deze handeling. ■



Nationale Arbeidsraad

De sociale partners hebben een akkoord bereikt over verschillende sociaaleconomische maatregelen, waaronder de gelijk-schakeling tot en met 31 december 2020 van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht voor de jaarlijkse vakantie, en mogelijke oplossingen voor het verenigingswerk.

GELIJKSCHAKELING VAN CORONA-WERKLOOSHEID VOOR JAARLIJKSE VAKANTIE

De sociale partners kwamen tot een akkoord om, tot en met 31 december 2020, de dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht gelijk te stellen voor de berekening van de jaarlijkse vakantie. Ze hebben zich er toe verbonden de technische aspecten van dit voorstel verder te verfijnen, met name de wijze waarop werkgevers van bedienden een financiering kunnen krijgen.

MOGELIJKE OPLOSSINGEN VOOR HET VERENIGINGSWERK

Tijdens dezelfde zitting van 27 oktober 2020 heeft de Raad gereageerd op de vraag van het Parlement om advies uit te brengen over het wetsvoorstel inzake het verenigingswerk.

De Liberale Vakbond heeft zich altijd uitgesproken tegen deze 'regeling', waarmee iedereen die in zijn vrije tijd extra werk verricht een bijkomend inkomen kan opbouwen dat tot een bedrag van 6 340 euro per jaar vrijgesteld is van belastingen en sociale bijdragen (*). Dit wetsvoorstel heeft tot doel de wet inzake onbelast bijverdienden die door het arrest van het Grondwettelijk Hof van 23 april 2020 werd vernietigd, gedeeltelijk te vervangen. Het wetsvoorstel beoogt dan ook een passend juridisch kader te bieden voor het verenigingswerk vanaf 1 januari 2021.

De Raad merkt op dat de motivering van het wetsvoorstel identiek lijkt aan die van de eerder nietig verklaarde wet, een motivering die niettemin door de Raad van State en het Grondwettelijk Hof ter discussie is gesteld, en heeft in navolging van de Raad van State en andere geraadpleegde



Na de nietigverklaring door het Grondwettelijk Hof van de wet op de aanvullende inkomsten die vrijgesteld zijn van belastingen en sociale bijdragen, zijn de sociale partners zich bewust van de noodzaak om een oplossing te vinden voor een aantal activiteiten. Zo formuleren ze mogelijke oplossingen, gebaseerd op de bestaande wetgeving, voor het vergoeden van diegenen die actief zijn in het verenigingswerk.

instellingen een aantal fundamentele opmerkingen over die laatste gemaakt. Deze opmerkingen hebben betrekking op de niet-naleving door het wetsvoorstel van een aantal bepalingen van het arbeidsrecht, het socialezekerheidsrecht en het gemeenschaps- en internationaal recht.

Ten gronde roept het wetsvoorstel een tussenstatuut in het leven dat het midden houdt tussen het statuut van reguliere arbeid en het statuut van vrijwilliger.

MOGELIJKE OPLOSSINGEN

De Raad is zich echter bewust van de noodzaak om een oplossing te vinden voor een

aantal activiteiten in bepaalde (sub)sectoren en formuleert mogelijke oplossingen op basis van de bestaande wetgeving, na informeel en dringend overleg binnen de betrokken sectoren via de representatieve interprofessionele organisaties waaruit hij is samengesteld.

(*) Er waren 3 soorten toegelaten werkzaamheden:

- occasionele diensten tussen burgers
- werk voor een vereniging
- bijklussen via erkende deeleconomieplatforms

Tijdelijke werkloosheid corona verlengd tot 31 maart

Moet je werkgever je als gevolg van de coronacrisis tijdelijk werkloos stellen, dan kan dat volgens een vereenvoudigde procedure. Sinds september moest hij daarvoor erkend zijn als uitzonderlijk hard getroffen sector of onderneming. Vanaf 1.10.2020 (en voorlopig tot en met 31.03.2021) heeft hij die erkenning niet meer nodig.

WAT BETEKENT DIT VOOR JOU ALS JE VANAF OKTOBER (NOG) TIJDELIJK WERKLOOS BENT?

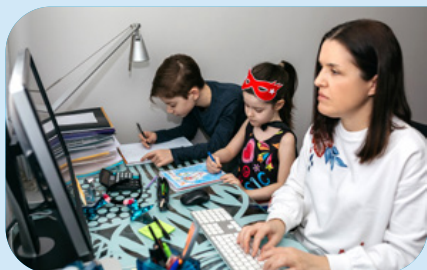
- Ben je voor de eerste keer tijdelijk werkloos, dan moet je een uitkeringsaanvraag indienen. Je kan dit doen door een formulier

C3.2-WERKNEMER-CORONA in te vullen en te bezorgen aan je ACLVB-kantoor. Heb je ons dit jaar reeds zo een formulier bezorgd en uitkeringen als tijdelijke werkloze genoten, dan moet je dat niet opnieuw doen.

- Je uitkering wordt nog steeds berekend op 70% van je gemiddeld dagloon en je hebt ook recht op de toeslag van 5,63 euro voor de dagen tijdelijke werkloosheid wegens “overmacht-corona”.
- Je moet geen controlekaart tijdelijke werkloosheid (C3.2A) bijhouden, invullen en afgeven om uitbetaald te worden op het einde van de maand.

Dienst Uitbetalingsinstelling

Tijdelijke werkloosheid om voor de kinderen te zorgen



Werknemers zonder mogelijkheid tot kinderopvang kunnen tijdelijke werkloosheid aanvragen.

Er waren verschillende argumenten voor het heropenen van de scholen na de eerste lockdown. Kinderspecialisten vreesden dat er anders een gebrek aan socialisatie zou zijn, dat er referentiepunten verloren zouden gaan en dat de kloof tussen leerlingen die alle mogelijkheden hadden (beschikbare ouders, moderne computerapparatuur, bereidheid om te studeren) en leerlingen die dat niet hadden, groter zou worden. Maar om het virus niet te verspreiden moesten klassen, scholen en vervolgens alle onderwijsnetten hun deuren sluiten, wat voor sommige ouders onoplosbare problemen met zich meebracht.

Kan een werkgever weigeren tijdelijke werk-

loosheid toe te kennen aan een werknem(st)er voor de opvang van zijn/haar kinderen? Kan de werkgever verplichten eerst de verlofdagen op te nemen?

De school van mijn kinderen is tijdelijk gesloten wegens corona en ik heb geen opvang. Kan ik tijdelijke werkloosheid aanvragen?

Van zodra je het ingevulde en ondertekende “Attest sluiting corona” hebt overhandigd aan je werkgever, mag hij deze tijdelijke werkloosheid niet weigeren.

- Heb je reeds vakantiedagen ingepland in de periode dat het kinderdagverblijf, de school of het opvangcentrum gesloten is, dan kan je voor die dagen géén tijdelijke werkloosheid aanvragen.
- Heb je nog geen vakantiedagen ingepland in de periode dat het kinderdagverblijf, de school of het opvangcentrum gesloten is, dan kan je voor die dagen tijdelijke werkloosheid aanvragen en mag je werkgever je niet verplichten eerst verlof op te nemen. Let op! Daar is wel één uitzondering op: sluit het kinderdagverblijf, de school of het opvangcentrum in december, dan moet je wel je vakantiedagen opnemen vóór het einde van het jaar en kan je voor

die dagen geen tijdelijke werkloosheid aanvragen.

Het attest sluiting corona vind je op <https://www.rva.be/nl/documentatie/formulieren/attest-sluiting-corona>

Kunnen mijn partner en ik afwisselend tijdelijke werkloosheid aanvragen voor de opvang van onze kinderen?

Kan ik die tijdelijke werkloosheid ook aanvragen als mijn kind niet bij mij gedomicilieerd is?

Ja! In samenspraak met je werkgever kan je ervoor kiezen om niet heel de periode dat het kinderdagverblijf, de school of het opvangcentrum gesloten is tijdelijke werkloosheid aan te vragen, maar enkel voor de specifieke dagen waarop jij zal instaan voor de opvang.

Let op!

- Je kan géén tijdelijke werkloosheid aanvragen voor enkele uren en de rest van de dag nog werken. Tijdelijke werkloosheid kan enkel voor een volledige arbeidsdag.
- Als je co-ouder bent, kan je ook tijdelijke werkloosheid voor de opvang van je kind aanvragen.

De bevoegdheden van de overleg

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

Het CPBW is een adviesorgaan dat zich bezighoudt met het welzijn in de ruime zin en preventief de gezondheid van de werknemers vrijwaart. Onder de bevoegdheden van het CPBW valt ook het milieubeleid van de onderneming.

WAT DOET EEN AFGEVAARDIGDE IN HET CPBW?

Informatie krijgen en zo nodig eisen over:

- de situatie inzake welzijn op het werk in de onderneming (resultaten van de risicoanalyse, preventiemaatregelen, gegevens over arbeidsongevallen en beroepsziekten, ...)
- de activiteiten van de diensten preventie en bescherming op het werk (maandelijkse rapporten van de interne dienst PB, jaarlijkse rapporten van de interne en externe dienst PB)
- toezicht op de gezondheid van de werknemers
- wijzigingen in de productieprocessen, werkmethodes, installaties en producten
- controle van machines, apparaten, ...
- milieubeleid

Voorafgaand advies verstrekken en voorstellen doen over:

- het beleid inzake welzijn op het werk
- het globaal preventieplan dat het preventiebeleid regelt voor 5 jaar
- het jaarlijkse actieplan
- de lijsten met betrekking tot het bewaken van de gezondheid: lijst van veiligheidsfuncties, functies met verhoogde waakzaamheid, van risicodragende activiteiten, ...
- het beleid inzake voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten
- keuze, aankoop, gebruik en onderhoud van werkkuitrusting en individuele en collectieve beschermingsuitrusting
- alle wijzigingen (nieuwe machines, producten, methodes) die invloed hebben op het welzijn op het werk
- ergonomie
- de maatregelen ter voorkoming van psychosociale druk op het werk (stress, ongewenst gedrag, agressie)
- het milieubeleid dat verband houdt met de gezondheid en de veiligheid op de werkplaats
- aanstelling en vervanging van een extern milieucoördinator
- de werking van de interne en externe preventiedienst
- de keuze of vervanging van een externe dienst voor technische controles
- het onthaal en de begeleiding van nieuwe werknemers, informatie



Meer mobiliteit helpt je positief vooruit!

Stop je energie in een positieve vakbond.

Stem 1

www.stem1.be
Sociale verkiezingen 2020

Vrije visie, eigen stem



ACLVB
LIBERALE VAKBOND

en opleiding over preventie en bescherming op het werk

Vooraf zijn goedkeuring geven en beslissen over:

- de aanstelling, vervanging van een preventieadviseur van de interne dienst PB
- de vervanging van de preventieadviseur externe dienst
- de aanstelling en vervanging van de milieucoördinator indien dit een personeelslid is

Toezicht houden op:

- de naleving van de wetgeving inzake veiligheid, gezondheid, hygiëne en milieu
- de verwezenlijking van het globaal preventieplan en het jaarlijkse actieplan

organen in de ondernemingen

De Ondernemingsraad

De OR is vooral een orgaan voor informatie en advies over het economische, financiële en sociale beleid van de onderneming.

Deze algemene opdracht heeft betrekking op vele gebieden, zoals de financiële en economische situatie van de onderneming en haar vooruitzichten, werkgelegenheid en opleiding, het personeelsbeleid, arbeidsorganisatie, arbeidsvoorwaarden, enz.

WAT DOET EEN AFGEVAARDIGDE IN DE OR?

Informatie eisen en adviezen geven over:

- de tewerkstelling: jaarlijks en trimestrieel (structuur en evolutie, aantal aanwervingen en ontslagen, aantal voltijdse en deeltijdse werknemers, aantal tijdelijken, uitzendkrachten, enz.)
- het beleid inzake personeelsopleiding
- de werkorganisatie en de arbeidsvoorwaarden: nieuwe arbeidsstelsels, telewerk, invoering van nieuwe technologieën, enz.
- de financiële toestand en economische situatie van de onderneming
- wijzigingen in de structuur van de onderneming, herstructurering en collectieve ontslagen

- personeelsbeleid: regels voor aanwerving, mutaties, promotie, onthaal van nieuwe werknemers, outplacement, functieclassificatie, ...

Toezicht uitoefenen op:

- de toepassing van de sociale wetten: SWT, maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, enz.
- de bescherming van de persoonlijke levenssfeer op het werk (camerabewaking, controle op de elektronische communicatiegevens op het netwerk, diefstalpreventie en uitgangscontrole)

Mee beslissen over:

- het opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement
- het vastleggen van de vakantiedata
- het vastleggen van de vervangingsdagen voor de feestdagen
- de planning voor het betaald educatief verlof
- de criteria voor ontslag en aanwerving
- de benoeming van de bedrijfsrevisor
- het beheer van maatschappelijke werken

Belangrijker dan ooit: stem!

Sociale verkiezingen zijn dé kans om je stem te laten horen in het bedrijf. Via de afgevaardigden die je kiest, stuur je mee het beleid van je werkgever op diverse vlakken, zoals veiligheid, lonen, uurroosters, aanwervingscriteria en ontslagvoorwaarden. In 2020 telt je stem meer dan ooit. De afgevaardigden die uit deze verkiezingen komen, zijn verantwoordelijk voor de uitbouw van een nieuwe wereld na corona.

Of je nu een enveloppe hebt ontvangen om per brief te stemmen, of uitgenodigd bent om naar het stemhokje in je bedrijf te gaan, of de mogelijkheid hebt om vanop je computer te stemmen op het werk of thuis: stem!

MORELE VERPLICHTING

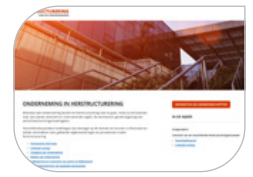
Er zijn niet veel landen in de wereld waar werknemers de mogelijkheid krijgen om hun vertegenwoordigers in de overlegorganen van hun bedrijf te kiezen. Je bent niet wettelijk verplicht om te stemmen, maar je hebt wel de morele plicht je mening te geven om de legitimiteit van de

mannen en vrouwen die gekozen zullen worden te vergroten. De afgevaardigden die morgen in de Ondernemingsraden, de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk en de Syndicale Delegaties zitten, moeten zich door het personeel gesteund voelen. Zij zullen de verantwoordelijkheid hebben om de uitrol van de nieuwe wereld sinds de epidemie in goede banen te leiden.

ELKE STEM TELT

Verkiezingen moeten worden gehouden in bedrijven van zodra ze 50 mensen in dienst hebben, in sommige gevallen zelfs minder. Het aantal kiezers is laag, dus elke stem is van belang bij de beslissing om al dan niet een mandaat te verlenen. In deze turbulente tijden zijn heel wat werknemers niet meer in het bedrijf wegens ziekte, quarantaine, burn-out, om voor de kinderen te zorgen als de scholen of crèches sluiten, enz. Er is een groot risico dat ze zich minder betrokken voelen bij de sociale verkiezingen. Deze keer is het dus nog noodzakelijker dan gewoonlijk om je stem uit te brengen, zodat de beste kandidaten je eisen kunnen verdedigen. Maak de juiste keuze. Stem op lijst 1!

Weldra een nieuwe website over herstructureringsbe?



In een recent advies hebben de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad gepleit voor een aanpassing van de website 'herstructureringsbe'. We nemen een fictief kijkje op de toekomstige vernieuwde site, zoals de sociale partners die voor ogen hebben.

Wie naar de website gaat, zal eerst een nieuwe homepage te zien krijgen. Daarop staan 4 blokken vermeld:

- Definitie
- Centralisatie
- Uniek loket
- Uniek informatieplatform

Wat omvatten de 4 blokken concreet?

HET AFBAKENEN VAN HET BEGRIP HERSTRUCTURERING

In het eerste blok zal de gebruiker het begrip herstructurering kunnen onderzoeken aan de hand van een definitie, toelichtingen en concrete gevallen.

Interactieve berekeningssoftware zal hem ook in staat stellen om, wanneer hij het slachtoffer is van een herstructurering, te ontdekken welke wetten en procedures op zijn situatie van toepassing zijn. Hiervoor hoeft de gebruiker slechts bepaalde gegevens in de software in te voeren (bv. het aantal ontslagen werknemers).

Door de gebruiker een duidelijk idee te geven van de betekenis die aan het begrip 'herstructurering' moet worden gegeven, zal dit eerste blok hem in staat stellen de materie beter te begrijpen.

CENTRALISERING VAN REGELGEVENDE TEKSTEN

In het tweede blok krijgt de gebruiker toegang tot de verschillende regelgevende teksten, die regelmatig worden bijgewerkt, en die betrekking hebben op het onderwerp van de herstructurering. Deze teksten zullen worden verdeeld over de verschillende thema's die deel uitmaken van het begrip herstructurering (collectief ontslag, overgang van onderneming, enz.). Er zal ook rekening worden gehouden met de Europese, federale, regio-

nale en sectorale machtsniveaus en bevoegdheidsgebieden, evenals met de gevallen van overlapping tussen de verschillende thema's. Het belang van dit blok is dan ook om een overzicht te geven van alle wetgeving op het gebied van herstructurering. Die wetgeving is in feite complex, versnipperd en valt soms onder verschillende machtsniveaus. De verduidelijking die dit tweede blok biedt, is dan ook meer dan welkom. De gebruiker zal dus beter kunnen begrijpen wat de verschillende regelgevende teksten over het onderwerp behelzen.

UNIEK LOKET

In dit derde blok zal een uniek loket, in de vorm van een webapplicatie, bedrijven in staat stellen doeltreffender te communiceren met de verschillende autoriteiten op het gebied van kennisgevingen.

Wanneer een onderneming bijvoorbeeld tot een collectief ontslag wenst over te gaan, moet zij tot nu toe op verschillende tijdstippen tegelijk en afzonderlijk kennisgevingen doen aan verschillende autoriteiten. Door aangifte te doen bij een 'single point of contact' zouden de verschillende autoriteiten in één enkele verrichting worden geïnformeerd en zou de onderneming in ruil daarvoor een ontvangstbevestiging ontvangen.

De bestemmingen zullen toegang hebben tot de applicatie om de aan hen gedane kennisgevingen te raadplegen.

Dit zal veel positieve effecten opleveren (bijv. vermindering van het papiergebruik of het voorkomen dat iets verloren gaat in de post). Dit derde blok zal het dus gemakkelijker maken om herstructureringsbe, via één enkel communicatie-instrument, te beheren.

INFORMATIEPLATFORM

In dit laatste blok heeft de gebruiker toegang

tot een uniek informatieplatform.

Het zal op gecoördineerde en geanonimiseerde wijze alle bepalingen met betrekking tot de herstructurering bijeenbrengen, teneinde de rechtszekerheid te verbeteren en de verschillende bij een herstructurering betrokken partijen te informeren.

De gebruiker zal er dus 'goede praktijken' in het kader van herstructureringsbe kunnen terugvinden: praktijken voor het anticiperen op en/of het beheren van herstructureringsbe, praktijken die voortvloeien uit herstructureringsplannen (zoals bijvoorbeeld maatregelen voor het behoud van de werkgelegenheid of maatregelen ter ondersteuning van de werknemers), praktijken die het resultaat zijn van sociaal overleg binnen bepaalde ondernemingen.

Dit vierde blok zal dus een waardevolle bron van informatie vormen voor de werknemers en hun vertegenwoordigers die geconfronteerd worden met een herstructurering.

NUTTIG HULPMIDDEL

Deze herziening van de website zal de werknemers en hun vertegenwoordigers in staat stellen om het onderwerp van de herstructurering op een meer serene manier te benaderen, door het ter beschikking krijgen van veel informatie, uitleg en voorbeelden. Het is in ieder geval nog wachten totdat dit advies concreet wordt uitgevoerd en de nieuwe versie van de website beschikbaar zal zijn. ■

Jean-François Lambillon



Meer weten over herstructureringsbe?

Raadpleeg de **Praktische gids herstructurering** in de rubriek Publicaties op www.aclvb.be.

Giften meer dan ooit fiscaal interessant

Giften zijn meer dan ooit fiscaal interessant omdat ze in 2020 60% fiscaal aftrekbaar zijn in plaats van 45%. Je kan op die manier je favoriete vereniging steunen en meer terugkrijgen van de belastingen.

WAT IS EEN GIFT?

Een gift gebeurt steeds zonder tegenprestatie; het onbaatzuchtig karakter is dus belangrijk.

Om fiscaal aftrekbaar te zijn moet de gift aan een aantal voorwaarden voldoen. De gift bedraagt minstens 40 euro, per kalenderjaar en per vereniging. De vereniging is bovendien erkend en moet een fiscaal attest uitreiken. Sinds vorig jaar houdt men ook rekening met giften ontvangen via een onlineplatform. Nieuw en dit door de coronacrisis: er komen nu ook specifieke giften in aanmerking zoals medische apparatuur, computers aan scholen,

MINIMUM- EN MAXIMUMGRENSEN

De gift kan maar enkel in aanmerking komen voor een belastingvermindering wanneer de gestorte som 40 euro bedraagt per instelling en per gezin. Bij gehuwden of wettelijk samenwonenden bekijkt men het bedrag voor alle giften samen die in eenzelfde kalenderjaar werden betaald aan eenzelfde organisatie. Stel dat je elke maand 3,5 euro hebt gestort op de rekening van een erkende organisatie, dan geniet je in dit geval van een belastingvermindering. Heb je echter een gift gedaan van 30 euro aan instelling A en in hetzelfde jaar nog een andere gift van 30 euro aan instelling B, dan leveren deze giften geen fiscaal voordeel op.

Er bestaat ook een maximumbedrag verbonden aan de belastingvermindering. Het totale bedrag van de giften is sinds de Coronawet III opgetrokken naar 20% (voorheen 10%) van het totale netto-inkomen. Het maximumbedrag van 397.850 euro blijft behouden.



HOEVEEL BEDRAAGT DE BELASTINGVERMINDERING?

De belastingvermindering bedraagt 60% van het werkelijk gestorte bedrag voor giften in 2020.

Toch zal je niet altijd recht hebben op een fiscaal voordeel. Doe je een gift van minder dan 40 euro of aan een niet-erkende instelling, dan val je uit de boot. Maar soms heb je evenmin recht op de vermindering zelfs wanneer de voorwaarden zijn vervuld. Hoezo? Stel dat je geen belastingen moet betalen, omdat je weinig inkomsten hebt, dan heb je geen recht op de vermindering. Als het bedrag van je belasting lager is dan het bedrag van de vermindering, dan heb je enkel recht op een vermindering die beperkt is tot het bedrag van je belasting.

HOE AANGEVEN IN DE BELASTINGAANGIFTE?

Giften vermeld je in vak X, A (code 1394-61) van je belastingaangifte. Bijna steeds zal het bedrag van de giften reeds ingevuld zijn. Toch kijk je dit best goed na omdat sommige giften soms worden vergeten. Heb je een gemeenschappelijke aanslag (gehuwd of wettelijk samenwonend), dan wordt de belastingvermindering evenredig omgedeeld in functie van het belastbaar inkomen van elk van de echtgenoten ten opzichte van de som van de gezamenlijk belastbare inkomsten van beide echtgenoten. ■

Martien Van Oyen

Beroep tegen de verkiezingsuitslag

Gebeurden tijdens de sociale verkiezingen in jouw bedrijf onregelmatigheden die de verkiezingsuitslag hebben beïnvloed? Dan kan je - onder bepaalde voorwaarden - beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank.

UITERSTE DATUM VOOR BEROEP BIJ DE ARBEIDSRECHTBANK

Binnen de 13 dagen na de aanplakking van de uitslag van de stemming kunnen de werkgever, de werknemers of de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties beroep instellen bij de arbeidsrechtbank. Het vertrekpunt van de termijn van 13 dagen is de dag van de effectieve aanplakking van de uitslag van de sociale verkiezingen, zelfs indien de aanplakking vroeger plaatsvond dan Y + 2 (*Arbeidshof Bergen 19.05.2017*).

Een beroep dat ingesteld werd op Y + 15 terwijl de uitslag werd aangeplakt op Y + 1 is laattijdig en dan ook onontvankelijk (*Arbeidsrechtbank Brugge 09.07.2012*).

Het beroep kan betrekking hebben op:

- een verzoek tot gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen
- de verbetering van de resultaten van de verkiezingen, in geval van fouten bij de telling van de stemmen, van de verdeling van de mandaten of de aanwijzing van de verkozenen
- de beslissing tot stopzetting van de procedure
- de aanduiding van de vertegenwoordigers van de werkgever in de raad of het comité

“De verbetering van een materiële vergissing is enkel mogelijk door tussenkomst van de arbeidsrechtbank. Zelfs indien de partijen de vergissing inzien en een nieuw proces-verbaal van de verkiezingen opmaken, is een uitspraak van de rechtbank noodzakelijk (*Arbeidsrechtbank Brussel 10.06.2016*).”

Het beroep moet niet alleen tijdig worden ingesteld, maar mag bovendien niet gesteund zijn op handelingen die aan de kiesverrichtingen voorafgingen (*Hof van Cassatie 22.10.1984*, *Hof van Cassatie 17.12.1984*).

Men moet voor de datum van de verkiezingen,

te gepasten tijde, beroep aantekenen zodat de verkiezingsprocedure nog normaal kan verlopen.

De verkiezingen kunnen niet vernietigd worden op grond van een betwisting omtrent de samenstelling van de kiescolleges. De arbeiders en bedienden waren ondergebracht in een afzonderlijk kiescollege daar waar er een gemengd kiescollege had moeten worden opgericht. Er werd betreffende deze onregelmatigheid pas beroep ingesteld na de verkiezingen. De arbeidsrechtbank van Luik wees het beroep dan ook af omdat de vakorganisatie reeds eerder kennis had van deze onregelmatigheid en dus voor dag Y beroep had moeten aantekenen (*Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Dinant 13.07.2016*).

Tot slot moet diegene die een zaak aanhangig maakt bij de rechtbank belang aantonen om ze in te dienen.

Zo verklaarde de Arbeidsrechtbank van Henegouwen, afdeling Binche, het beroep van een vakorganisatie tegen het verkiezingsresultaat, terwijl de gevorderde nietigverklaring van 2 stembiljetten geen enkele weerslag zou hebben op het verkiezingsresultaat, onontvankelijk, wegens gebrek aan belang (*Arbeidsrechtbank Henegouwen, afdeling Binche 28.06.2016*).

Indien de onregelmatigheden de uitslag niet beïnvloeden is er sprake van een gebrek aan belang (*Arbeidsrechtbank Brussel 16.06.2016*).

ONTBREKEN VAN OPMERKINGEN IN HET PROCES-VERBAAL

De afwezigheid van opmerkingen in het proces-verbaal van de verkiezingen verhindert niet dat er een procedure kan worden ingesteld tegen de verkiezingsuitslag (*Arbeidsrechtbank Eupen 14.07.2016*). De verkiezingswetgeving raakt immers de openbare orde en geen enkele bepaling van de verkiezingswet vereist dat

er opmerkingen in het proces-verbaal moeten voorkomen.

De afwezigheid van opmerkingen door de getuigen in het proces-verbaal kan wel de beslissing van de rechtbank beïnvloeden.

Zo veegde de Arbeidsrechtbank van Brussel de opgeworpen argumenten, dat het geheim van de stemming niet gewaarborgd was en de kiezers mogelijk beïnvloed werden, van tafel omdat in het proces-verbaal omtrent het chaotisch verloop van de stemming doordat op de laatste knip diende te worden uitgeweken naar een piepklein keukentje, geen opmerking was geformuleerd en de getuigen ook niet mondeling waren tussengekomen.

“Opmerkingen in het proces-verbaal zijn dus van groot belang in het kader van de bewijslevering van bepaalde feitelijkheden.”

STEMMING PER BRIEF

De gronden op basis waarvan een stembiljet in geval van stemming per brief ongeldig worden verklaard, worden in de wet limitatief opgesomd, met name:

- de na het sluiten van de stemming binnengekomen stembiljetten
- de stembiljetten teruggezonden in een omslag waarop de handtekening van de kiezer ontbreekt
- de stembiljetten teruggezonden door een kiezer die reeds is komen stemmen in het stembureau
- de stembiljetten die door een kiezer zijn verstuurd in een omslag waarin zich verschillende stembiljetten bevinden

Stembiljetten van briefstemmers die zodanig gevouwen werden dat ze in een langwerpige omslag zouden passen en niet in vieren werden gevouwen, zijn gelet op de limitatieve opsomming in de verkiezingswet dan ook geldig (*Arbeidsrechtbank Hasselt 23.06.2008*).

Stembiljetten die te laat toekomen ingevolge een gebrekkige werking van de Post, zijn om bovenvermelde reden ongeldig. De gebrekkige werking van de Post heeft de werknemers niet in de onmogelijkheid gesteld om hun stem uit te brengen. De kiezer heeft door beroep te doen op de Post, het risico dat zijn brief te laat zou zijn gedekt. De vertraging bij de postdiensten is een "jammer genoeg welbekend risico" (*Arbeidsrechtbank Bergen 16.07.2008*).

Een laattijdige aankomst van stembiljetten door technische problemen van de Post kan niet als overmacht worden beschouwd of worden verholpen door een akkoord tussen de werkgever en de vakorganisaties tot verdaging van de stemopneming (*Arbeidsrechtbank Gent 27.06.2016*).

De arbeidsrechtbank van Gent, afdeling Sint-Niklaas, besliste dat de ongeldigverklaring door het stembureau van 3 stembiljetten die per brief aan het stembureau werden toegestuurd, terecht was. De handtekening van de kiezers ontbrak immers op de buitenenvelop (*Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Sint-Niklaas 06.06.2016*).

Het doet zich soms voor dat de stembiljetten de kiezers niet bereiken omdat ze naar het foutieve adres werden verstuurd. Heeft dit steeds een nietigverklaring van de verkiezingen tot gevolg?

Neen, oordeelde de arbeidsrechtbank van Gent. Het behoort immers tot de essentiële verplichtingen van de werknemer om een adresverandering door te geven aan zijn werkgever, te meer daar deze verplichting ook in het arbeidsreglement stond opgenomen. De gevolgen van deze nalatigheid kunnen niet op de werkgever worden afgewenteld (*Arbeidsrechtbank Gent 28.06.2004*).

Wanneer de oproepingen te laat verstuurd werden en op een groot aantal omslagen het adres ontbrak waarnaar de kiezer zijn stembiljet diende terug te sturen met als gevolg dat een aantal stembiljetten niet in aanmerking werden genomen en bepaalde kiezers niet aan de stemming hadden kunnen deelnemen, is er wel sprake van een nietigverklaring van de verkiezingen. De rechtbank beperkte de nietigverklaring wel tot de verplichtingen vanaf dag X+80 omdat de regelmatigheid van de verkiezingsprocedure voor de verzending van de oproepingsbrieven niet ter discussie stond (*Arbeidsrechtbank Brussel 05.07.2000*).



AANWEZIGHEID GETUIGEN IN HET KIESLOKAAL

Ook de aanwezigheid van getuigen in het kieslokaal gaf in het verleden aanleiding tot een gerechtelijke procedure waar de nietigheid van de verkiezingen werd gevorderd. Een getuige, die ook kandidaat was, liep in het kieslokaal rond met een T-shirt met op de rug de naam en het embleem van zijn vakbond en op de voorzijde een badge ervan. Volgens het arbeidshof was dit niet van aard om de uitslag van de verkiezingen te beïnvloeden. Volgens het arbeidshof was het dragen van propagandamateriaal in het stemlokaal wel laakbaar, maar daartegenover stond dat de aanwezigheid op zich van de getuige niet onregelmatig is. Deze aanwezigheid zelf heeft ongetwijfeld meer invloed dan het dragen van het T-shirt. Ook het feit dat niemand van het stembureau tijdens de kiesverrichtingen bezwaren had geuit en het feit dat de getuige al lange tijd bekendstond als boegbeeld van de vakbond, nam het arbeidshof in aanmerking om de vordering tot nietigverklaring af te wijzen (*Arbeidshof Gent 04.09.2000*).

GELDIGHEID STEMBILJETTEN

De ingevulde stembiljetten zelf geven ook steeds aanleiding tot betwistingen. De verkiezingswet beoogt het geheim van de









stemming te garanderen (*Arbeidshof Brussel 12.12.2012*).

De nietigheid van een stembiljet moet restrictief worden beoordeeld, aangezien de nietigheid de manifeste negatie van de wil van een kiezer inhoudt (*Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Aalst 15.06.2016*).

De arbeidsrechtbank van Brussel oordeelde dat één stembiljet, met een stem die werd uitgebracht door het zetten van een kruisje met een blauwe balpen, gezien het beperkt aantal kiezers als ongeldig diende te worden beschouwd (*Arbeidsrechtbank Brussel 06.07.2016*).

De arbeidsrechtbank van Gent, afdeling Aalst besliste, in de situatie waarbij 2 stembiljetten die met een rode balpen waren ingevuld i.p.v. met de door de werkgever ter beschikking gestelde zwarte balpen, dat de 2 stembiljetten onrecht door het stembureau als ongeldig werden beschouwd. Er was geen sprake van een schending van het geheim van de stemming temeer daar ook een stemming per brief mogelijk was en het dus geenszins mogelijk was om de identiteit van de kiezer te achterhalen (*Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Aalst 15.06.2016*). ■

Hartverwarmende kortingen

	20% korting bij Chateau d'Ax		Tot 30% korting op geselecteerde Philips producten
	Geniet van 10% korting bij Living Design		10% korting op je volledige online bestelling bij Quickstep
	Geniet van 40% korting bij BergHOFF		Geniet van 5% korting op je Ikea-vouchers ter waarde van € 100
	Ontdek de producten van Light Gallery en geniet van 10% korting		Tot 30% korting bij Maasmechelen Village

Komt de winter eraan? We hebben het helemaal voorzien! Kom en ontdek onze aanbiedingen en cocooning-kortingen, speciaal voor ACLVB-leden, op www.voordelen.aclvb.be

VERDERE VRAGEN?

Met verdere vragen over de voordelen kan je terecht bij de helpdesk van Merits & Benefits.

- via e-mail: helpdesk@meritsandbenefits.be

met vermelding van je voornaam en naam

- via telefoon: 014 24 40 90, van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur

ACLVB-ledenbijdragen 2021

Vanaf januari 2021 worden de ACLVB-ledenbijdragen licht gewijzigd.

Betaal je je maandelijkse bijdrage via een bestendige opdracht? Vergeet dan niet die tijdje aan te passen.

Dankzij je lidmaatschap bij ACLVB blijf je genieten van talrijke voordelen: de verdediging van je individuele en collectieve belangen, juridische bijstand, een correcte en snelle uitbetaling van je (werkloosheids)uitkeringen, premies (bij een huwelijk/samenlevingscontract, geboorte/adoptie, pensioen), onze 360° dienstverlening (rond erfrecht, loopbaanbegeleiding, digitale ondersteuning, premies en tegemoetkomingen, samenlevingsvormen, grensarbeid, je rechten als (ver)huurder, bijverdienen, fiscaliteit en mobiliteit), kortingen bij je dagelijkse aankopen ... bovenop heel wat onontbeerlijke informatie binnen een wereld die niet stilstaat.

	2021
Werknemers	€ 16,80
Deeltijdsen/zieken en invaliden/volledig tijdskrediet	€ 11,65
Jongeren (werknemers) tot 25 jaar	€ 15,10
Beschutte werkplaatsen <i>Voor werknemers/privé sector/arbeiders (mindervaliden) tewerkgesteld onder het PC 327.01, 327.02 en 327.03.</i>	€ 8,50
Havens	€ 19,15
Niet-actieven/onthaalouders/weduwen en gepensioneerden Bouw	€ 5,35
Volledig werklozen/-met bedrijfstoeslag (na 3 maand)	€ 11,35
Volledig werklozen – inschakelingsuitkering (max. 6 maand)	€ 8,80
Volledig werklozen – gezinshoofden na 1 jaar	€ 10,00
Sectorale uitzondering: De Lijn/MIVB/TEC - Vrij onderwijs NL - Liberale Mutualiteiten - Nationale Loterij - Bsl Airport Co - Ikea Distribution Benelux - TNT Express Worldwide	€ 15,80
Studenten en gedurende beroepsinschakelingsstijd	Gratis

De geldigheidsduur van je huidige lidkaart/voordelenkaart wordt kort verlengd. Je nieuwe kaart krijg je begin 2021 toegestuurd.

Actualisering van de Generieke Gids om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan

Recent werd een nieuwe versie van de Generieke Gids om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan gepubliceerd. Deze derde versie houdt rekening met nieuwe wetenschappelijke kennis en goede praktijken die bedrijven sinds het begin van de gezondheidscrisis hebben ontwikkeld en verbeterd.

De Generieke Gids en de sectorale gidsen waarop de ondernemingen zich kunnen baseren, zijn te raadplegen op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, www.werk.belgie.be. Bedrijven en sectoren kunnen zich laten inspireren door de adviezen en die aanpassen aan hun eigen realiteit, zeker op basis van goed sociaal overleg.

In de sectoren die door de overheid als essentieel werden aangeduid, moeten de werknemers, maar ook de leveranciers en de klanten zich in zo veilig mogelijke omstandigheden bevinden, zodat er geen gevaar voor besmetting heerst. De economie kan niet boven de gezondheid staan of omgekeerd. Zonder gezonde burgers is er geen economie. Zonder de productie van rijkdom geen sociale zekerheid, geen openbare diensten, geen voedsel, ...

IEDEREEN EN OVERAL

De Generieke Gids heeft tot doel concrete en haalbare preventie-maatregelen voor te stellen om werkgevers te ondersteunen en werknemers te beschermen op het werk, tijdens verplaatsingen van en naar de werkplek (bv. met het openbaar vervoer) of tijdens andere werkgerelateerde activiteiten (bv. gebruik van kantines, kleedkamers en andere sociale voorzieningen, contacten met klanten, leveranciers en onderaannemers, enz.)

Telewerkers worden niet vergeten. De gevaren thuis zijn van een andere orde, het advies naar hen gaat over een goed beheer van de arbeidstijd, ergonomie en de psychosociale belasting die om de hoek loert bij een bepaalde vorm van isolement.

VOORTDUREND

In de Gids wordt nogmaals gewezen op het belang om alles in het werk te stellen om de verspreiding van het virus aanzienlijk te beperken.

Voldoende afstand houden, mondmaskers dragen, je handen wassen, quarantaine, extra aandacht besteden aan mensen die



zwakker zijn door andere ziektes, de werkplek en de werkbenodigdheden vaker schoonmaken, de ruimtes verluchten, ... hoe meer voorzorgsmaatregelen we nemen, hoe meer we het risico indijken. ■

Schoonmaak (PC 121)

Verzekering ambulante zorgen ingevoerd



In het sectoraal akkoord 2019-2020 is voorzien dat er een verzekering zal ingevoerd worden voor ambulante zorgen. Dat wil zeggen dat er een (gedeeltelijke) terugbetaling zal gedaan worden voor:

- medische en paramedische prestaties en erelonen
- medische analyse en medische beeldvorming
- orthopedische toestellen en medische prothesen
- geneesmiddelen
- behandeling in het kader van orthodontie (niet de prothesen)

De terugbetaling of tussenkomst is beperkt tot:

- 50% van de kosten van ambulante verzorging, met een globaal plafond van € 185 per verzekerde per jaar
- orthodontie gedurende maximaal 5 jaar per verzekerde

Ook is er een franchise van € 25 per jaar.

Daarbovenop is er een bijkomende verzekering voor repatriëring in het geval van hospitalisatie in het buitenland:

- repatriëring naar een ander ziekenhuis
- terugkeer van begeleidende personen
- repatriëring van de wagen als andere begeleiders niet kunnen rijden
- repatriëring van bagage

Bij overlijden tijdens de beroepsloopbaan, behalve bij arbeidsongeval, betaalt het sociaal fonds vanaf 1 juli 2020 een bedrag van € 1 500 aan de erfgenamen (weduwe of gelijkgestelde).

De tussenkomst van € 5 000 bij dodelijk arbeidsongeval blijft bestaan.

Wie komt in aanmerking?

De verzekerde =

- werknemer van het PC 121, tot op de leeftijd van 65 jaar
- in dienst van een schoonmaakbedrijf (PC 121) op 1 juli 2020
- anciënniteit van 3 maanden voor werknemers die na 1 juli 2020 in dienst van een schoonmaakbedrijf treden
- langdurig zieken verzekerd gedurende 1 jaar

Opgelet: interimarbeiders en studenten zijn uitgesloten

De aansluiting tot deze verzekering gebeurt automatisch via het Sociaal Fonds, sinds 1 juli 2020.

De sectorale invoering van deze verzekering is mogelijk omdat er een wijziging is gebeurd in de structuur van het sectoraal pensioenplan (het aanvullend pensioen in de sector PC 121).

Deze wijziging heeft gevolgen voor het solidariteitsluik binnen dit aanvullend pensioen. Voor 1 juli 2020 werden er bv. premies doorbetaald voor het aanvullend pensioen tijdens niet-gewerkte periodes.

Dit wordt nu vervangen door de bovenvermelde verzekering.

Momenteel zijn er nog besprekingen tussen de sociale partners om deze wijzigingen in een cao en een reglement te gieten. Binnenkort zal je als betrokken werknemer hierover verdere info ontvangen, in de vorm van een brief van verzekeringsmaatschappij AXA, en een folder. Ook van ACLVB zal je uiteraard verdere info ontvangen.

Bart De Crock

HORECA: EEN MORATORIUM OP ONTSLAGEN OM BANEN TE REDDEN



De vakbonden zijn zeer bezorgd over de werkgelegenheid in de horeca. De coronacrisis laat zijn socio-economische gevolgen op korte en lange termijn zien. Voor werknemers betekent dit een lager inkomen vandaag en een ernstig risico op ontslag morgen.

De vakkennis van gekwalificeerde werknemers

dreigt dus uit de sector te verdwijnen.

Daarom roepen de vakbonden op tot een moratorium op ontslagen om banen te redden en om te voorkomen dat vaardigheden wegvloeien.

Bedrijven willen een moratorium op faillissementen om het kapitaal van hun onderneming te redden. Wij willen een moratorium op ontslagen om het menselijk kapitaal van de horeca in zijn geheel te redden!

Momenteel wordt een groot deel van de bedrijven geconfronteerd met liquiditeitsproblemen. Daarom is het ontslaan van personeel en de kosten eraan verbonden een economische

misrekening, die zelfs kan leiden tot het faillissement van bedrijven. Precies wat werkgevers willen vermijden. Dat is dus niet de beste aanpak. Een moratorium op ontslagen zal zowel de bedrijven als de werknemers ten goede komen!

We hebben stabiliteit nodig om morgen weer op te starten. De sector kan niet zonder de kwaliteit van zijn diensten. Het redden van de horeca betekent het redden van de banen van morgen. Als bedrijven een moratorium op faillissementen vragen, is een moratorium op ontslagen een kwestie van economische samenhang en sociale intelligentie.

Werkprogramma 2021 van de Europese Commissie

Van strategie tot uitvoering

Zoals ieder jaar is de Europese Commissie naar buiten gekomen met haar werkprogramma voor 2021. Het was het tweede programma van Commissievoorzitter von der Leyen. De prioriteiten blijven grotendeels dezelfde als in 2020, maar uiteraard nu met de belangrijke kanttekening van de coronacrisis.

'Van strategie tot uitvoering' dat is de titel van het nieuwe werkprogramma. Hiermee stelt de Commissie zich als doel om de vooropgestelde prioriteiten en doelstellingen te implementeren. Daarbij zal de nadruk liggen op nieuwe wetgevingsinitiatieven en herzieningen van de bestaande wetgeving. Naast deze intentie zal er uiteraard zeer veel aandacht zijn voor de gevolgen van de coronacrisis. Net als in 2020 zullen in 2021 ook volgende 6 beleidslijnen gevolgd worden: de Green Deal, digitalisering, een economie die werkt, sterk Europa in de wereld, promoten van Europese manier van leven en ten slotte het versterken van de Europese democratie. Hieronder worden er een aantal uitgelicht.

EEN EUROPESE GREEN DEAL

Om de doelstelling van klimaatneutraliteit in 2050 te bereiken zal de Commissie met een 'fit for 55' pakket komen. Dit pakket heeft als doel om de uitstoot tegen 2030 met 55 procent te verminderen. Het zal initiatieven bevatten op zeer veel beleidsterreinen. Daarnaast zal er actief verder gewerkt worden aan een *carbon border adjustment mechanism*. Dit moet zorgen voor minder koolstofuitstoot en vermijden dat Europese bedrijven ongelijke concurrentie ondervinden van bedrijven uit derde landen die wel veel koolstof verbruiken.

EEN EUROPA DAT GESCHIKT IS VOOR HET DIGITALE TIJDPERK

De Commissie zal in 2021 een roadmap uittekenen met daarin duidelijk omschreven digitale doelstellingen voor 2030 in verband met connectiviteit, vaardigheden en digitale overheidsdiensten. Voor ons als vertegenwoordiger van werknemers is vooral het luik rond vaardigheden cruciaal. Digitalisering moet absoluut een doel zijn, maar enkel en alleen als iedereen mee is en de nodige mogelijkheden heeft om z'n digitale vaardigheden



Europees commissaris voor Handel Valdis Dombrovskis en Europees commissaris voor Werkgelegenheid en Sociale Rechten Nicolas Schmit bespreken de ontwerprichtlijn over de lonen die Europese werknemers moeten ontvangen om een fatsoenlijk leven te leiden, waar ze ook werken.

aan te scherpen. Hierbij is vorming en scholing cruciaal.

EEN ECONOMIE DIE WERKT VOOR MENSEN

De Commissie wil alles in het werk stellen om te vermijden dat de gezondheids crisis en de economische crisis veranderen in een sociale crisis. Daarom zal de Commissie met een ambitieus plan komen om de Europese pijler van de sociale rechten volledig ten uitvoer te brengen. Het is nu eenmaal een feit dat de zwakkeren in de samenleving nog harder worden getroffen door de coronacrisis. Ook wij als vakbond willen dat er alles aan gedaan wordt zodat niemand achterblijft bij het herstel van Europa.

BEVORDERING VAN DE EUROPESE MANIER VAN LEVEN

In de context van de coronacrisis zal de Commissie een voorstel doen om een sterkere Europese gezondheidsunie uit te bouwen. Dit moet zorgen voor een meer coherent en gecoördineerd gezondheidsbeleid in de verschillende Europese lidstaten.

Verder zal ook uitvoering worden gegeven aan het nieuwe pact inzake asiel en migratie. Twee belangrijke elementen hieruit zijn een actieplan tegen migrantensmokkel en een duurzame strategie voor vrijwillige terugkeer en herintegratie.

STREVEN NAAR EEN NIEUWE IMPULS VOOR DE EUROPESE DEMOCRATIE

De Commissie wil streven naar een gelijke unie waarbij geen enkel individu wordt benadeeld of achtergesteld. Daarom komt het met nieuwe strategieën voor de rechten van het kind en voor personen met een handicap. Verder zal er ook hard worden verder gewerkt om absolute gendergelijkheid te creëren. Daarnaast worden ook maatregelen genomen om het maatschappelijk middenveld te beschermen tegen het misbruik van rechtszaken.

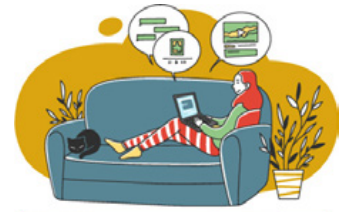
NIEMAND MAG ACHTERGELATEN WORDEN

Of het nu de klimaattransitie, de digitale revolutie of het coronaherstel betreft, wij als ACLVB staan steeds open om constructief mee te werken. Maar in elk van deze is er steeds hetzelfde uitgangspunt, namelijk dat niemand mag achtergelaten worden. Vooruitgang is onvermijdelijk en absoluut wenselijk, maar dit kan alleen maar een succes zijn als iedereen betrokken wordt. Er moet steeds rekening worden gehouden met mensen, werknemers, jobs, bedrijven voor wie het niet vanzelfsprekend is om de klimaattransitie mee vorm te geven of om zomaar over te schakelen naar een volledig digitale omgeving. ■

Cédric Heylen

Extra Vlaamse ondersteuning voor telewerken

Telewerken kan productieve blijver worden



Werkbaar en productief telewerken: hoe doe je dat?

De coronacrisis leidde er de voorbije maanden toe dat in heel wat bedrijven werd nagedacht over de arbeidsorganisatie. “Misschien kan telewerk dan toch in onze onderneming?” Met financiële middelen en een informatieve website geven de Vlaamse overheid en de sociale partners telewerk nu een duwtje in de rug.

Al vóór de coronacrisis werd in verschillende Vlaamse ondernemingen en organisaties aan telewerk gedaan. Volgens de Werkbaarheidsmeting 2019 van de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) werkte toen één op de vijf werknemers één of meer dagen thuis. Bijna zes op de tien werknemers gaven aan niet van thuis te kunnen werken. Nu, sinds de coronacrisis, blijkt dat veel meer werknemers kunnen telewerken dan eerst gedacht. Telewerken was en is voor veel bedrijven en organisaties dé oplossing om werknemers momenteel veilig aan de slag te houden. In de toekomst moet telewerken een blijver worden. Maar veel ondernemers en werknemers hebben nog vragen en kampen met moeilijkheden. *Hoe pakken we telewerken best aan? Zijn er afspraken op papier nodig? Kan je te veel telewerken?*

Hoe hou je het eerlijk tegenover werknemers die niet kunnen thuiswerken?

Gert Truyens, Vlaams Gewestsecretaris, neemt namens de Liberale Vakbond deel aan het overleg binnen de SERV. “Telewerk is ook voor de ACLVB een belangrijk thema, het leeft bij veel van onze leden. We besteden er dan ook extra aandacht aan in onze verkiezingscampagne. We vinden het hoog tijd voor goede, concrete afspraken. We zien vele voordelen aan telewerk, maar we moeten werknemers ook beschermen. Ze moeten niet constant ter beschikking staan van hun werkgever. De privé-werkbalans moet in evenwicht blijven.”

Vlaams minister van Werk Hilde Crevits en de Vlaamse sociale partners slaan alvast de handen in elkaar om een telewerkbeleid op te stellen met duidelijke afspraken en verwachtingen.

WERKBAARHEIDSCHEQUES OM TELEWERKEN PRODUCTIEF TE VERANKEREN

Om bedrijven en organisaties tegemoet te komen besliste de minister de *werkbaarheidscheques tijdelijk uit te breiden* ten gevolge van de coronacrisis. Met een werkbaarheidscheque kan

je expertise inkopen tot 10 000 euro, om zo als organisatie een versnelling hoger te schakelen op het vlak van werkbaar werk. De werkbaarheidscheques kunnen nu ook ingezet worden voor ondersteuning bij het uitwerken van een telewerkpolicy. Verder komt er een investeringsoproep, waarmee de minister bedrijven financieel wil stimuleren om *investeringen te doen die bijdragen aan structureel en werkbaar telewerk*. Ook de sectoren worden ondersteund, door de aanstelling van een *intersectoraal adviseur* die zich toespitst op werkbaar werk en telewerk.

ALLE INFORMATIE OVER TELEWERKEN OP ÉÉN PLAATS

Werknemers, leidinggevenden, HR-managers en bedrijfsleiders zitten nog met veel vragen. De SERV/Stichting Innovatie & Arbeid verzamelde daarom op vraag van minister Crevits informatie over de do's en don'ts van telewerken, gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. Neem een kijkje op www.werkbaarwerk.be/telewerken. Je vindt er alle nuttige informatie om van telewerken ook bij jou op het werk een werkbare, succesvolle blijver te maken. ■

Hoeveel dagen telewerken?

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt - de huidige corona-noodwendigheden even buiten beschouwing gelaten - dat een beperkt aantal dagen telewerken de meeste voordelen biedt, zowel voor de telewerker als voor het bedrijf/de organisatie. Eens je meer dan twee dagen per week aan thuiswerken doet, kunnen de nadelen beginnen door te wegen. De sociale afstand met de collega's en de werkstress kunnen toenemen en de werk-privébalans kan onder druk komen. Het ideale aantal telewerkdagen hangt samen met de organisatiecultuur en de aard van het werk. Telewerken is ook niet voor alle functies mogelijk. In dat geval is het belangrijk om aandacht te geven aan autonomie of andere maatregelen om de werk-privébalans

te bevorderen. Mogelijkheden zijn: soepeler omspringen met glij- en stamtijden, tijdregistratie loslaten en taakafspraken overlaten aan het team. Zo ontstaat er een gevoel van gelijkheid voor alle werknemers. Naast de functies die telewerken niet toelaten, zijn er ook medewerkers die niet kunnen telewerken omdat ze geen goede thuiswerkplek hebben. Een satellietkantoor of coworking space kan dan een uitkomst bieden.

Snel nog even antwoorden

‘Connectiviteit’ is de mogelijkheid om je als werknemer met het werk te verbinden buiten de gewone werkuren. Dat wordt vaak gedaan: zes op de tien werknemers zegt dat ze na de werkuren e-mails van het werk behandelen, zo blijkt uit de Vlaamse Werkbaar-

heidsmonitor. Dat vinden we veel vaker terug bij werknemers in het onderwijs, kaders of directieleden, en professionals.

Wie vaak of altijd e-mailt na de werkuren, heeft een hogere kans op problematische werkstress dan wie dat niet of sporadisch doet, en de werk-privébalans is drie tot vier keer zo vaak problematisch. Toch willen veel professionals de digitale verbinding niet opgeven.

Je leest er alles over in het rapport ‘Snel nog even antwoorden. Digitale verbinding op het werk en thuis’ van de Stichting Innovatie & Arbeid.

Bovenvermeld rapport en nog meer wetenswaardigheden, goede voorbeelden, tips & tricks rond telewerken vind je op www.werkbaarwerk.be/telewerken ■

Vorming voor (nieuwe) afgevaardigden

Ben je (op)nieuw verkozen in de Ondernemingsraad of het Comité? Dikke proficiat! Nu wil je vast goed geïnformeerd aan de uitdaging beginnen. Comé, de vormingsdienst van ACLVB, heeft een programma klaar voor nieuwbakken afgevaardigden en een programma voor meer ervaren leden van de Ondernemingsraad en het Comité. Beide programma's bestaan uit 2 x 2 vormingsdagen: de eerste dagen verlopen wellicht digitaal, op de laatste dagen hopen we fysieke bijeenkomsten te kunnen organiseren in Aalst, Antwerpen, Genk, Gent, Lier, Roeselare, Sint-Niklaas, Tienen en Vilvoorde. Omwille van de coronacrisis worden geen residentiële vormingen ingericht.

De concrete data vind je op de website www.comé.be. Als effectief of plaatsvervangend lid van een van de ondernemingsorganen kan je op deze site ook inschrijven. Doe het snel, want de plaatsen zijn beperkt. Deelnemen is gratis voor ACLVB-afgevaardigden. De vormingen komen in aanmerking voor Vlaams OpleidingsVerlof (VOV) of Betaald Educatief Verlof (BEV) en voor Syndicaal Verlof. Je hebt met die formules het recht op het werk afwezig te zijn om deze vormingen te volgen. Je loon wordt doorbetaald.

We wachten vol ongeduld op jouw inschrijving! ■

Programma

Katrien Allaert

Nieuw in de ondernemingsorganen in 2021 (voor de eerste keer verkozen)	OF	Opnieuw in de ondernemingsorganen in 2021 (reeds vroeger verkozen)
De werking van de ondernemingsorganen – Theorie	Dag 1	De gevolgen van de coronacrisis op het sociaal overleg
De werking van de ondernemingsorganen – Praktijk		Interactief aan de slag met personeelsbeleid
De ontslagbescherming van werknemersvertegenwoordigers	Dag 2	Privacy op de werkvloer: van A tot GDPR
Jouw plan van aanpak		Jongeren (syndicaal) digitaal?
Werken met de codex	Dag 3	Arbeidsveiligheid en -gezondheid
Wat je zeker moet weten als lid van de OR		De spelregels bij een herstructurering
Vergadertechnieken	Dag 4	Wegen op de besluitvorming

Hoppin reikt je mobiliteitsoplossingen aan



Hoorde je al van Hoppin? Misschien nog niet, maar daar komt weldra verandering in.

In de zomer werd door Vlaams minister van Mobiliteit Lydia Peeters het nieuwe mobiliteitsmerk *Hoppin* gelanceerd. Hoppin verzamelt vervoeroplossingen en wil pendelaars stimuleren om verschillende vervoermodi te gebruiken. Op die manier tracht men alle mobiliteitsoplossingen in één herkenbaar platform te gieten. Het decreet basisbereikbaarheid introduceert combimobiliteit immers als uitgangspunt van het Vlaamse mobiliteitsbeleid. Het doel is de reiziger de weg te wijzen in de veelheid van vervoeropties.

In een Mobiliteitsbrief licht Vlaams minister Lydia Peeters toe wanneer de burger Hoppin zal leren kennen. “Vanaf het najaar van 2020 zullen mobipunten in een Hoppinjasje – Hoppinpunten – verschijnen. Op die locaties komen meerdere vervoermodi samen om combimobiliteit te stimuleren. Via de website, de app en het callcenter (die

voorzien zijn voor eind 2021 of begin 2022 bij de invoering van de nieuwe openbaarvervoerplannen van de vervoerregio's) zullen reizigers informatie vinden over dienstregelingen en tarieven. Wie vragen heeft over een traject, zal op termijn ook terecht kunnen bij de Vlaamse mobiliteitscentrale, die alle informatie van de openbaarvervoerexploitanten bundelt. Dankzij Hoppin wordt het dus makkelijker dan ooit om openbaar vervoer, fiets, wagen en deelsystemen met elkaar te combineren. Op die manier bouwen we mee aan de modal shift in Vlaanderen.”

Zit je met een vraag rond mobiliteit? Wens je advies op maat? Laat het ons weten. De ACLVB helpt je op weg! ■

Ulrike Van Waeyenberg

Heb ik recht op een eindejaarspremie?

Het jaar 2020 zit er bijna op. Kerstmis en nieuwjaar staan voor de deur, zij het in een wat andere vorm dan andere jaren. Toch blijf dit voor iedereen een duurder periode. Gelukkig is er nog de eindejaarspremie om naar uit te kijken! Maar heb ik wel recht op een eindejaarspremie?

Het antwoord op die vraag is niet eenduidig. De eindejaarspremie, ook wel dertiende maand genoemd, is een sectorale aangelegenheid. Het hangt dus af van de sector waarin je werkt of je zo een eindejaarspremie krijgt. Gelukkig hebben de meeste sectoren op de dag van vandaag een eindejaarspremie voorzien voor de werknemers! Het zijn vooral de kleinere, vaak minder voorkomende sectoren die dit spijtig genoeg nog niet voorzien.

In de meeste sectoren wordt de eindejaarspremie uitbetaald in de maand december. Het bedrag van de eindejaarspremie is vergelijkbaar met je brutomaandloon.

AAN HET WERK ALS UITZENDKRACHT

Werk je als uitzendkracht voor een bepaald bedrijf? Dan is je uitzendkantoor je werkgever en val je onder de sector voor uitzendkrachten om je eindejaarspremie te ontvangen. Laat je dus niet van de wijs brengen wanneer je iemand in het bedrijf hoort praten over de eindejaarspremie. Misschien is die persoon wel vast in dienst en valt die bijgevolg onder een andere sector.

De eindejaarspremie voor de uitzendkrachten bedraagt 8,33% van het brutoloon dat tussen 1 juli 2019 t.e.m. 30 juni 2020 werd verdiend. Om de eindejaarspremie te krijgen moet je minstens 65 dagen tewerkgesteld zijn geweest als uitzendkracht tussen 1 juli 2019 en 30 juni 2020. Ofwel 494 uren in die periode onderworpen zijn bij de sociale zekerheid als uitzendkracht. Dit kan dus gerust in een ander bedrijf geweest zijn, zelfs onder een ander uitzendbureau. Ben je na je interimperiode vast in dienst gegaan bij de gebruiker, dan volstaan 60 dagen ofwel 456 uren.

Je ontvangt je aanvraagdocument per post bij je thuis begin december. Dit originele document breng je binnen in je plaatselijke ACLVB-kantoor.

Bovendien betalen wij je als ACLVB-lid bovenop je eindejaarspremie, een syndicale premie. Het

bedrag voor 2020 dient nog vastgelegd te worden, de drie voorgaande jaren was dit telkens 104 euro.

NOG MAAR NET IN DIENST?

Stel, je hebt nog geen volledig jaar voor een bepaalde sector gewerkt. Heb je dan ook recht op een eindejaarspremie? Uiteraard hangt ook dit ook weer af van de sector waarin je werkt. Bij de ene sector dien je minstens drie maanden in dienst te zijn geweest, andere sectoren zijn minder streng en openen het recht op een eindejaarspremie vanaf de eerste dag dat je in dienst treedt. Wat bij de meeste sectoren wel terugkomt, is dat je eindejaarspremie in een evenredige verhouding staat met de periode waarin je tewerkgesteld was bij je huidige werkgever/sector. Dit noemen ze een pro rata eindejaarspremie.

CORONAVIRUS

Helaas kunnen we het jaar 2020 niet los zien van het coronavirus. Heel wat werknemers werden op tijdelijke werkloosheid overmacht geplaatst. Wat de invloed daarvan is op de eindejaarspremie, kunnen we helaas niet eenduidig antwoorden. Zoals eerder gezegd is dit een sectorale aangelegenheid. Bijgevolg hangt het ervan af wat er binnen jouw paritair comité bepaald is omtrent eventuele gelijkstellingen betreffende tijdelijke werkloosheid.

Heb je nog vragen rond de eindejaarspremie? Of wil je laten nakijken of je wel recht hebt op de eindejaarspremie? Werkte je als uitzendkracht en heb je ook recht op een syndicale premie? Aarzel niet en contacteer je plaatselijk ACLVB-kantoor.

VRAAG HET AAN



e-mail freezbe@aclvb.be
tel. 02 509 16 13

Volg ons



www.freezbe.be



facebook.com/ilikefreezbe



[freezbeaclvb](https://instagram.com/freezbeaclvb)



[FreeZbe-ACLVB](https://twitter.com/FreeZbe-ACLVB)



[ACLVB Jongeren-Freezbe](https://www.linkedin.com/company/ACLVB-Jongeren-Freezbe)

Mama alleen, mama op de been

Werk zoeken en een goede mama blijven



Als alleenstaande ouder terug aan het werk geraken, het is lang niet vanzelfsprekend. De ACLVB in Brussel biedt hulp.



Sarah Elaachiri (rechts) moedigt alleenstaande moeders die te lang uit het arbeidscircuit waren aan om opnieuw zelfvertrouwen te kweken.

Het idee om alleenstaande moeders terug aan een job te helpen via individuele en collectieve begeleiding ontsproot bij Eva Sahin, diversiteitsconsulente voor de Brusselse Regionale van ACLVB. Ook Brussels minister van Werk Bernard Clerfayt was snel gewonnen voor dit plan.

Uiteindelijk ontstond het project *'Mama alleen, mama op de been'*, waarover je al kon lezen in het vorige nummer van *Vrijuit*. Bezielster ervan is Sarah Elaachiri van de vzw ATIS. "In Brussel is 12% van de gezinnen een eenoudergezin. Concreet gaat het om meer dan 64.000 gezinnen, en in 86% van de gevallen is het de moeder die alleenstaand is. Daarom ook de verwijzing naar 'mama' in de projectbenaming. Maar wanneer een alleenstaande vader hulp vraagt, dan zullen we hem uiteraard ook helpen!"

MEER DAN ENKEL HULP BIJ ZOEKTOCHT NAAR JOB

Het programma kwam op gang aan het einde van de vorige lockdown. "We hadden toen alvast de kans om individuele kennismakingsgesprekken te doen", vertelt Sarah. Intussen kwam de nieuwe lockdown, en verloopt de samenwerking nu op afspraak, telefonisch, via e-mail en sociale media. "We beginnen uiteraard met het opstellen van een cv en een motivatiebrief, en simuleren sollicitatiegesprekken, live en via de telefoon."

Vervolgens wordt de specifieke problematiek van eenoudergezinnen aangepakt. "Hoe vraag je een voorschot op je onderhoudsgeld aan bij DAVO (*Dienst voor alimentatievorderingen*), hoe vind je netwerken die buitenschoolse activiteiten aanbieden voor kinderen, ..."

De dienstverlening van 'Mama alleen, mama op de been' reikt dus verder dan enkel hulp bij de zoektocht naar een job. "Want eerlijk, een mama die niet kan rekenen op kinderopvang, die niet behoorlijk gehuisvest is, die in een strijd verwickeld zit opdat de vader van haar kinderen onderhoudsgeld zou betalen en zich mee zou ontfermen over de kinderen, enz., heeft vaak niet meer de energie om ook nog eens een fatsoenlijke job te zoeken."

Om de deelnemers zeker in deze harde tijden ook steun te laten vinden bij elkaar, maakte Sarah bovendien een WhatsApp-groep aan en een Facebook-pagina.

Meer weten? Mail naar info@atis.brussels of telefoneer naar 02 210 01 00. Like ook de Facebook-pagina ATIS asbl/vzw en blijf op de hoogte.

ZELFVERTROUWEN HERWINNEN

Diden is een van de moeders die snel aanklopte bij 'Mama alleen, mama op de been'. Ze is 8 jaar vrijgezel en zit sinds 2 jaar zonder werk, ondanks vele sollicitatiegesprekken en bijkomende opleidingen; ze krikte haar kennis van het Nederlands op bij de VDAB, volgde via Actiris Photoshop dankzij MolenGeek en deed ook nog een stage bij Creative District.

"Ik ben artistiek geschoold. Je hoort me niet zeggen dat er geen mogelijkheden zijn, maar eerder dat mijn competenties moeilijker te combineren zijn met een doorsnee job waarmee je je boterham verdient."

Dus bekijken Diden en Sarah samen wat wél kan voor iemand die de band met de artistieke wereld niet wil doorknippen, maar aan het eind van de maand wel haar facturen wil kunnen betalen. "Ik was mijn zelfvertrouwen gaandeweg kwijtgeraakt", vertelt Diden. "Het leven als alleenstaande mama combineren met de zoektocht naar een job begon mentaal te wegen. Ik verloor het contact met het professioneel milieu en liet mijn competenties niet meer voldoende blijken. Dankzij Sarah geraak ik opnieuw gemotiveerd."

Ook praktische besommeringen houden Diden bezig. "Mijn dochter is amper 12, ik breng haar naar school. Een werkrooster moet compatibel zijn daarmee." Welke wettelijke mogelijkheden bestaan er voor ouders om werk en gezin vlotter te combineren? Sarah zoekt het uit!

Kan je als tijdelijk werkloze activiteiten als vrijwilliger verrichten, met behoud van je uitkeringen?

Ben je (tijdelijk) werkloos, heb je extra tijd en wens je jezelf nuttig te maken voor mensen die het nu ook moeilijk hebben in deze coronacrisis? Jezelf aanbieden bij een lokale organisatie of privépersoon als vrijwilliger kan dan een uitkomst zijn. Maar wat is de impact op je werkloosheidsuitkering?



Wie werkloos is en graag vrijwilligerswerk wil doen, moet dat melden aan de RVA. De RVA kan het geplande vrijwilligerswerk dan goedkeuren, inperken of weigeren. Tot 31.08.2020 gold in het kader van de coronacrisis echter een vrijstelling van die aangifteplicht voor tijdelijk werklozen.

Sinds 01.09.2020 moeten vrijwillige activiteiten voor een particulier of voor een organisatie (vb. een vzw, een openbare dienst, een instelling van openbaar nut, ...) opnieuw gemeld worden aan de RVA. Je lokaal ACLVB-kantoor kan je helpen bij het invullen van de juiste formulieren. Keurt de RVA je aangifte goed, dan mag je de vrijwillige activiteit cumuleren met je werkloosheidsuitkering. Er worden geen uitkeringen in mindering gebracht.

Opgelet: Het - zelfs vrijwillig - verlenen van hulp in de beroepsactiviteit van een privépersoon (bv. de hulp verleend in een handelszaak) of ten voordele van een handelsvennootschap wordt door de RVA nooit aanvaard als een cumuleerbare activiteit.

Opmerking: Voor de periode van 01.10.2020 tot 31.03.2021 heeft de RVA beslist om op algemene wijze, en met vrijstelling van de indiening van een formulier C45B, de uitoefening van ondersteunend vrijwilligerswerk door volledig en tijdelijk werklozen toe te staan bij de

organisaties bedoeld in de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers in de zorgsector. De vrijwilligers dienen het vast personeel bij te staan om die ervan te verlichten bepaalde taken uit te voeren. Het is niet de bedoeling dat de organisatie een personeelslid vervangt door een vrijwilliger.

MAG JE EEN VRIJWILLIGERSVERGOEDING ONTVANGEN?

Als vrijwilliger mag je een vergoeding ontvangen voor het werk dat je verricht, maar hou rekening met de regels hierrond. De grensbedragen van de niet-belastbare vergoedingen voor vrijwilligers bedragen voor het aanslagjaar 2020 34,71 euro per dag en 1.388,40 euro per jaar. Deze onkostenvergoeding mag je cumuleren met je werkloosheidsuitkering.

Voor de periode van 01.01.2020 tot en met 31.12.2020 wordt het bedrag van het jaarlijks toegelaten kostenplafond als vergoeding voor het vrijwilligerswerk verhoogd tot 2.549,90 euro voor de vrijwilligers die in de periode van 18.03.2020 tot en met 17.05.2020 effectief voor activiteiten in het kader van het beheer van de Covid-19-crisis werden ingezet in de ondernemingen, verenigingen en diensten van de cruciale sectoren en de essentiële diensten. ■

Kan je als tijdelijk werkloze aan de slag in de zorg- en welzijnssector?

Door de coronacrisis zijn er handen tekort in de zorg. Tegelijk zijn er in verschillende sectoren zoals de evenementen- en horecasector momenteel veel tijdelijk werklozen. Om die match te maken tussen de nood aan helpende handen en tijdelijk werklozen werd een nieuw platform opgericht: www.helpindezorg.be. Via dit platform kunnen zorginstellingen hun noden kenbaar maken én kandidaten zich melden om te helpen. De VDAB en zijn partners gaan op zoek naar de juiste match tussen de kandidaten en de in te vullen vacatures. Het gaat hier hoofdzakelijk om betaalde jobs, niet om vrijwilligerswerk.

Als tijdelijk werkloze ben je niet verplicht om je in te schrijven op het platform. Je wordt betaald in het statuut waarin je terecht komt. Op het ogenblik dat er terug activiteit is bij je vorige job, kan je probleemloos terug.

BRUSSELS GEWEST

Hoe zit het in het Brussels Gewest?

Werkgevers die in deze gezondheids crisis dringend extra werkrachten zoeken, worden verzocht om #COVID19 in de titel van hun vacature te vermelden, wanneer ze die posten op My Select Actiris. Werkzoekenden kunnen ook zelf zoeken op #COVID19.

Tot nog toe ontving Actiris 779 vacatures met de hashtag. De sectoren met de hoogste vraag zijn de gezondheidszorg, de voedingssector en de handel. Om hun kansen op sollicitaties te verhogen, vraagt Select Actiris aan werkgevers om zeker ook de inspanningen voor hygiëne, welzijn en het bewaren van de nodige afstand op de werkplek te vermelden.

Vrijwilligers die hun steentje willen bijdragen in ziekenhuizen en rusthuizen, kunnen zich inschrijven via het formulier op <https://www.iriscare.brussels/nl/professionals/covid-19-coronavirus-2/oproep-voor-vrijwilligers/>. Hun hulp zal van onschatbare waarde zijn voor de instellingen, ongeacht hun diploma of beroepservaring. Het kan gaan om medische zorg, logistieke hulp of gewoon gezelschap bieden. Alle competenties en beschikbaarheden, hoe beperkt ook, zijn welkom.

Elke vrijwilliger aan wie wordt gevraagd om concrete hulp te bieden, zal gedekt zijn door een verzekering. Bovendien zal het rusthuis dat de vrijwilliger inschakelt, in de nodige beschermingsmiddelen voorzien.

TIJDELIJK AAN DE SLAG IN NIEUWE TEWERKSTELLING

Ga je als tijdelijk werkloze tijdelijk aan de slag in een nieuwe tewerkstelling, dan veroorzaakt dit op vandaag een vermindering van je werkloosheidsuitkering. De sociale partners hebben aan het federale niveau gevraagd om het kader te verduidelijken waarbinnen tijdelijk elders werken als tijdelijke werkloze mogelijk is. Een beperkte cumulatiemogelijkheid zou de populariteit van het platform extra kunnen ondersteunen.

We hopen dat de huidige regering een cumul zal mogelijk maken zoals de vorige regering tijdelijk deed voor de land- en tuinbouwsector. Maar voor alle duidelijkheid: vandaag is dergelijke maatregel nog niet van kracht.

Dienst Uitbetalingsinstelling

Supplement aan langdurig tijdelijk werklozen

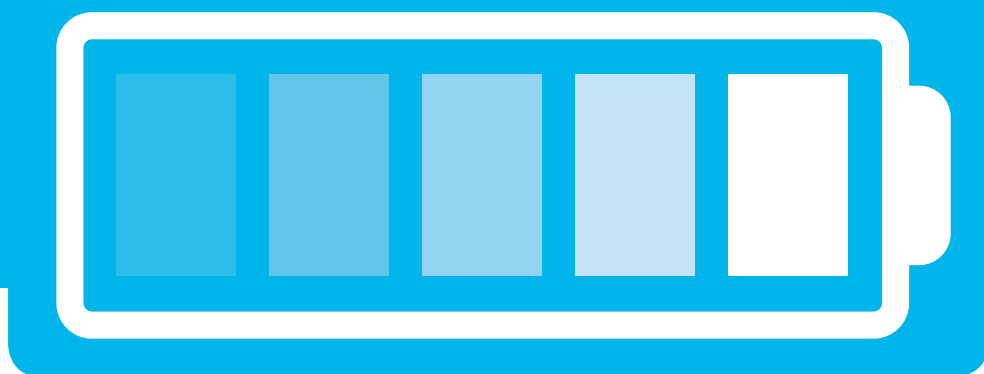
Onze nieuwe regering wil voorzien in een supplement op de eindejaarspremie aan werknemers die dit jaar lang tijdelijk werkloos zijn geweest.

Werknemers die in 2020 minstens 52 dagen tijdelijk werkloos zijn geweest, zullen een toeslag op hun eindejaarspremie krijgen van 10 euro per extra dag tijdelijke werkloosheid (bovenop de 52 dagen).

Voor wie in aanmerking komt, zal de totale toeslag steeds minimum 150 euro bedragen. De uitbetaling van de premie zal gebeuren door de RVA in samenwerking met de uitbetalingsinstellingen. De concrete uitwerking van de nieuwe maatregel is nog aan de gang.

Dienst Uitbetalingsinstelling

Stop je energie
in een positieve
vakbond.



Stem 1
Stem ACLVB

Sociale verkiezingen 2020

www.stem1.be

Vrije visie, eigen stem

