



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Nieuwe acties om de koopkracht te vrijwaren

In dit nummer:

Militantenconcentratie op 21 september en misschien algemene staking op 9 november | Nieuwe loopbaanvoorwaarden voor het minimumpensioen | Gebruik van opeenvolgende dagcontracten in uitzendsector afgeremd | Uitkering voor knelpuntenberoepen of om te werken in ander gewest

INHOUD

Hoorzitting

6

De drie vakbonden hebben de parlementsleden in de Commissie Sociale Zaken uitgelegd dat de wet van 1996 moet worden hervormd. De wet maakt het loonvormingssysteem te rigide. En onrechtvaardig.

Opeenvolgende dagcontracten in uitzendsector

7

Bedrijven die misbruik maken van opeenvolgende interim-dagcontracten, zullen een nieuwe bijzondere socialezekerheidsbijdrage moeten betalen.

Hervorming van de arbeidsmarkt

8

Vierdaagse werkweek, nachtarbeid in de e-commerce, individueel recht op opleiding, transitietrajecten ... de eisen van de vakbonden werden gedeeltelijk ingewilligd.

Tips voor je energiecontract

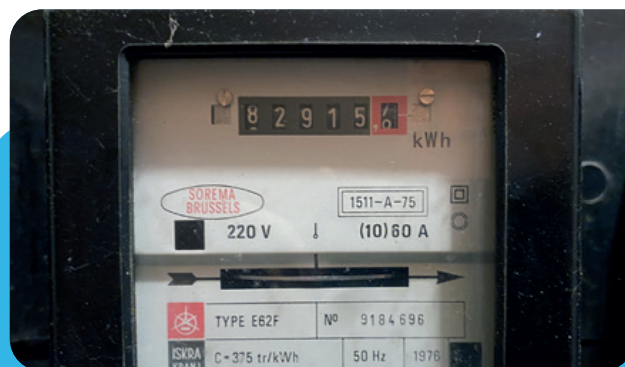
14

Onmogelijk om in de huidige situatie te voorspellen hoe de energieprijzen zullen evolueren. Al kan je maar beter op het ergste voorbereid zijn. Enkele tips om de schade te beperken.

Uitkering voor knelpuntberoep of voor job in ander gewest

21

Langdurig werklozen die het werk hervatten in een knelpuntberoep of in een ander gewest, kunnen voortaan in aanmerking komen voor een uitkering bovenop hun loon.



Tegen de te hoge energiefacturen

De energiefacturen zijn veel te hoog en daar moet iets aan gedaan worden! De ACLVB heeft twee concrete voorstellen voor de regering.

Vermindering van de personenbelasting

De energie-index, die gas, elektriciteit, mazout en motorbrandstoffen omvat, is een goede graadmeter om te bepalen wanneer energiefacturen te hoog worden.

Wanneer de energie-index (2013 = 100) het indexniveau van 120 gedurende minstens drie maanden overschrijdt, stelt de ACLVB voor om dan de belastingvrije som te verhogen met € 1 000 voor samenwonenden en met € 1 500 voor alleenstaanden die niet samenwonend zijn (uitgezonderd met kinderen of andere personen ten laste). De operatie zou gefinancierd worden via bijdragen op overwinsten van energieproducenten en hogere btw-inkomsten.

Goedkoopste tarief aanbieden

De ACLVB vraagt dat energieleveranciers verplicht worden om minstens elk kwartaal het goedkoopste tarief aan te bieden aan hun klanten. Bij afloop van een vast contract zouden zij minstens twee maanden op voorhand een nieuw voorstel moeten doen. Dit zit vervat in het Consumentenakkoord Energie, maar dat werd niet door elke leverancier ondertekend, wordt niet steeds correct toegepast en gaat ook niet ver genoeg. In dat opzicht vraagt de ACLVB een hernieuwing van het Consumentenakkoord, dat ook bindend moet worden voor elke energieleverancier.

VRIJUIT

VERSCHEIJNT 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.

In actie voor onze koopkracht

Een mama in een supermarkt met haar twee dochtertjes. “Nee, niet die koekjes, neem die in promotie. Geen chocolade, je moet wachten tot volgende week wanneer ons loon gestort is.” Geen vlees, geen groenten, enkel pasta en aardappelen in de handen, niet eens een winkelkarretje nodig voor zo weinig producten. Onze koopkracht wordt langs alle kanten uitgehold. Alle prijzen gaan de hoogte in. De meest kwetsbaren hebben al lang een kruis gemaakt over het overbodige, en nu worden ook hun essentiële behoeften bedreigd: verwarming, huisvesting, vervoer, verzorging en fatsoenlijke voeding. Volgens een studie van het Europees Verbond van Vakverenigingen is de jaarlijkse energiefactuur hoger dan het minimum maandloon in 16 EU-landen, waaronder België.

De regering moet dringend maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de bevolking deze nieuwe crisis kan doorkomen zonder al te veel schade te lijden. In het juni-julinummer van *Vrijuit* hebben wij de 7 voorstellen van de ACLVB uiteengezet om het effect van de stijgende energieprijzen op de portemonnee van de consument te beperken.

Bovendien belet de wet op het concurrentievermogen ons te onderhandelen over loonsverhogingen in bedrijven die winst maken. Die zijn gereserveerd voor de aandeelhouders, en de werknemers moeten het doen met 0,4%, het bedrag van de loonmarge, in het beste geval.

De ACLVB, het ABVV en het ACV zetten hun acties voor koopkracht voort in het kielzog van de betoging van 20 juni, waaraan 80 000 mensen hebben deelgenomen. Samen zullen wij op 21 september een militantenconcentratie organiseren op het Muntplein in Brussel. Het oorspronkelijke doel was de regering ertoe aan te zetten de welvaartsenveloppe te verdelen na de weigering van de werkgevers om met de vakbonden over de verdeling ervan te onderhandelen. De werkgevers willen de welvaartsenveloppe koppelen aan de onderhandelingen voor het interprofessioneel



akkoord. Zij gijzelen de armsten onder de uitkeringsgerechtigden om de aanspraak van de werknemers op hun billijk aandeel in de winst van het bedrijf te smoren.

Het is moreel ondraaglijk, het is juridisch onverdedigbaar. Er is geen verband tussen de twee onderhandelingen. De aanpassing van de sociale uitkeringen aan de algemene welvaart is geregeld in de wet van 2005 betreffende het Generatiepact. De sociale partners moeten vóór 15 september een advies uitbrengen; zoniet is het aan de regering om een besluit te nemen. Aan vakbondszijde pleiten wij voor een verhoging van de laagste uitkeringen als prioriteit, zonder electorale bijbedoelingen die bepaalde partijen ertoe zouden kunnen aanzetten bepaalde categorieën te bevoordelen, bijvoorbeeld werklozen te straffen of gepensioneerden te bevoordelen. De loonmarge, het meest besproken punt van het interprofessioneel akkoord, valt onder de wet van 1996 inzake de vrijwaring van het concurrentievermogen. Nou ja, "besproken" ... Als de prognoses van het Planbureau worden bevestigd, valt er niets te bespreken,

aangezien de marge 0% zal bedragen. Voor ons is dit onaanvaardbaar. De loonmarge zou slechts indicatief mogen zijn, de sociale partners moeten hun vrijheid om over loonsverhogingen te onderhandelen terugkrijgen en de berekeningsmethode moet worden herzien, onder meer om rekening te houden met de overheidssteun waarvan de ondernemingen genieten.

Daarom hebben wij het thema van de militantenconcentratie van 21 september verruimd tot de koopkrachtproblematiek. De regeringen moeten snel radicale maatregelen nemen om de inflatie en de speculatie te beteugelen, anders zullen veel gezinnen in de problemen komen. Als er tegen dan niets verandert bij de werkgevers en de gewestelijke, federale en Europese beleidsmakers, zal het gemeenschappelijk vakbondsfront op 9 november een algemene staking organiseren. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

Met bijna 80 000 op straat voor de vrijwaring van de koopkracht

Op 20 juni slaagden de drie grote Belgische vakbonden erin zo'n 80 000 mensen op de been te krijgen in Brussel. De week daarop legden ze hun eisen voor aan de parlementsleden. De wet van 1996 moet worden gewijzigd!



De petitie voor een herziening van de loonnormwet van 1996, gelanceerd in januari door de ACLVB, het ACV en het ABVV, heeft meer dan 87 000 handtekeningen verzameld, genoeg om een hoorzitting in het parlement af te dwingen. Sinds het begin van het jaar heeft de federale regering slechts enkele totaal ontoereikende maatregelen genomen om de Belgische koopkracht echt te herstellen.

Een grote betoging aan de vooravond van de zomer was niet alleen gerechtvaardigd om meer drastische maatregelen te eisen, maar ook vanwege de urgentie en de ernst van de

situatie. Om de druk op de regering verder op te voeren, trok een blauw-rood-groene zee van bijna 80 000 mensen door de hoofdstad. Het was eerst aan de vertegenwoordigers van de vakbonden om de redenen voor hun aanwezigheid toe te lichten, gesteund door een groot deel van de werknemers.

EISEN

Enkele minuten voor de optocht herinnerde ACLVB-voorzitter Mario Coppens eraan dat "de energieprijzen in één jaar tijd zijn geëxplodeerd, evenals de prijzen van voedsel en basisbehoeften", terwijl Belgische bedrijven volgens de Nationale Bank "enorme winsten

hebben gemaakt door te profiteren van de stijgende prijzen. Winsten die in de zakken van aandeelhouders en bazen terechtkomen, niet in die van werknemers", zei hij. Ten slotte pleitte hij niet alleen voor een wijziging van de hervorming van de loonnormwet om de lonen te verhogen, maar ook voor een belastinghervorming om de inkomsten uit kapitaal en vastgoed meer te belasten, en niet die uit werk.

LEVE DE INDEXERING

"Degenen die het niet langer redden, worden steeds talrijker!", betreurde Nationaal Secretaris Olivier Valentin aan het einde

van de reeks toespraken. Hij herinnerde aan het belang van de vrijwaring van de loonindexering, die onlangs door sommigen in de regering werd aangevochten, "een essentieel mechanisme voor iedereen, maar ook voor onze economie en onze sociale cohesie". Een indexering die goed is, maar niet langer afdoende gezien de steeds hogere bedragen op onze facturen en kastickets. "Het is tijd om in actie te komen voor onze koopkracht, om de wet van 1996 te wijzigen, om onze volledige onderhandelingsvrijheid over lonen terug te krijgen!", besloot Olivier Valentin.

GROOTSCHEEPE MOBILISATIE

Na de toespraken marcheerden de verschillende vakbondsvertegenwoordigers zij aan zij achter een spandoek met hun belangrijkste eis: "Het leven is duur. We hebben betere lonen nodig!". Achter hen stapten bijna 80.000 mensen voor hun koopkracht. Zo'n manifestatie was al 10 jaar niet meer gezien! De ACLVB van haar kant illustreerde haar slogan "Meer koopkracht: met stevige stappen vooruit" aan de hand van twee animaties.

EEN ONDOELTREFFENDE WET

Een van de belangrijkste eisen was de herziening van de wet van 1996, die in 2017 nog werd verstrengd. Ze beperkte met name de maximale marge voor de evolutie van de loonkost tot 0,4% (buiten automatische indexering) voor 2021-2022, en zou nog dichter bij nul geweest zijn voor de komende twee jaar. De vrijheid om collectief over lonen te onderhandelen is daarmee zowat tot niets teruggebracht; een serieuze klap voor het sociaal overleg.

Vooraf omdat deze wet haar doelstellingen niet vervult. De richtlijn is bedoeld om het concurrentievermogen van de ondernemingen te vrijwaren, maar heeft in feite slechts op één factor invloed, namelijk enkel op de lonen. Ook innovatie en opleiding moeten in aanmerking worden genomen. Bovendien wordt bij de berekening van de maximummarge, die gebaseerd is op de loonkosten in de buurlanden, geen rekening gehouden met de verminderingen van de sociale bijdragen of de tax shift, noch met de subsidies waarvan de Belgische ondernemingen hebben geprofiteerd, met name tijdens de coronacrisis. ■



De vakbonden pleitten voor de Commissie Sociale Zaken



De scheiding tussen links en rechts is nog steeds zinvol. De vakbonden weten op wie ze kunnen rekenen om de wet van 1996 te wijzigen ... en er is geen parlementaire meerderheid om dat te doen.

De drie vakbonden hebben elk 15 minuten gekregen om uit te leggen waarom de wet van 1996, met de hervorming van 2017, problematisch is. Te beginnen met het dwingend karakter van de loonmarge, die het loonvormingssysteem zeer rigide maakt. Als gevolg daarvan worden de reële lonen steeds lager, terwijl de winstmarges in België hoger zijn dan in de buurlanden. Met andere woorden, het aandeel van de lonen in de toegevoegde waarde neemt af. Deze winsten hebben niet alleen betrekking op de BEL20, en worden in zeer verschillende sectoren waargenomen.

Dit betekent dat sectoren die het goed doen, niet de mogelijkheid hebben om loonsverhogingen toe te kennen. Dat gaat ten koste van de koopkracht van de betrokken werknemers en heeft gevolgen voor de binnenlandse consumptie. Het is waar dat andere vormen van verloning kunnen worden toegekend, zoals maaltijdcheques en bedrijfswagens, maar die voordelen financieren niet de sociale zekerheid.

De vakbonden hebben gevraagd

- dat de marge opnieuw indicatief wordt, rekening houdend met de werkgeversbijdragen en de loonsubsidies
- de afschaffing van de veiligheidsmarge, die te flauw is en te vaak als een grensmarge wordt beschouwd
- de afschaffing van de correctie voor een zogenaamde historische loonhandicap
- dat de maatregelen betrekking zouden hebben op andere ele-

menten die verband houden met het concurrentievermogen, zoals opleiding en investeringen in innovatie

Na de voorstelling van de argumenten van het gemeenschappelijk vakbondsfront was het de beurt aan de parlementsleden om hun vragen te stellen. Sommigen keurden onmiddellijk de becijferde en precieze argumenten voor een wetswijziging goed, met name wat betreft de noodzaak om de loonmarge indicatief te maken. "Er was meer begrip bij de parlementsleden [...], de elementen die we aanbrachten waren belangrijk om het debat te begrijpen", aldus Olivier Valentin.

EN NU?

Op politiek vlak is het nog vroeg om te zien welk gevolg zal worden gegeven aan deze massale mobilisatie. In ieder geval is er niets concreets besloten voor de zomervakantie, toen de prioriteit van de regering meer lag bij de hervorming van de arbeidsmarkt en die van de pensioenen. De Commissie Sociale Zaken zou andere hoorzittingen kunnen houden alvorens een echt vervolg op die van de vakbonden aan te kondigen.

Om de regering te doen reageren zal het ongetwijfeld nodig zijn om haar in het laatste trimester van 2022 onder druk te blijven zetten, met in het bijzonder een voorziene staking in november. Het doel zal nog steeds zijn te voorkomen dat we voor de jaren 2023-2024 een onderhandelingsmarge van bijna nul krijgen, een reële bedreiging voor het sociaal overleg. Een hete herfst lonkt ...

Bijdrage moet misbruik van dagcontracten in uitzendsector tegengaan

Gebruikers van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid die een bepaalde drempel per semester en per uitzendkracht overschrijden, zullen een bijzondere socialezekerheidsbijdrage moeten betalen. De sociale partners vragen dat dit responsabiliseringsmechanisme in werking treedt op 1 januari 2023.



jaar en per uitzendkracht overschrijden. Het stelsel zal ook gelden voor jobstudenten, maar niet voor gepensioneerden, flexi-jobbers of gelegenhedswerkers.

TOEZICHT

De sociale partners hebben er voorzichtig mee ingestemd om op korte termijn een evaluatie uit te voeren van de contracten voor uitzendarbeid van twee dagen, met de bedoeling ook die te onderwerpen aan een bijkomende RSZ-bijdrage indien een aanzienlijke toename van het gebruik van dit soort contract wordt vastgesteld.

Als vakbonden beweren dat te veel werkgevers opeenvolgende uitzendcontracten misbruiken, dan is dat geen verzinsel. Tussen 2015 en 2020 waren de helft van alle uitzendcontracten dagcontracten. In 2016, 2017 en 2018 werden er elk jaar ongeveer drie miljoen opeenvolgende dagcontracten (ODC) afgesloten. In 2019 en 2020 ging het om minstens 2,5 miljoen, ondanks de coronacrisis. Dat dagcontracten lang niet alleen gebruikt worden om onvoorspelbare piekmomenten op te vangen, maar deel zijn gaan uitmaken van een echt businessmodel, is overduidelijk. Dagcontracten brengen heel wat onzekerheid teweeg voor de betrokken uitzendkrachten, zowel financieel als bij de planning van hun privéleven.

STRENGER

In het verleden waren reeds verscheidene overeenkomsten (cao 108, NAR-advies 2091) gesloten tussen de sociale partners om het gebruik van dit soort overeenkomsten te con-

troleren en in de - gefnuikte - hoop het gebruik ervan terug te dringen ten voordele van overeenkomsten van bepaalde duur en, idealiter, van onbepaalde duur. Op 19 juli 2022 werd in de Nationale Arbeidsraad (NAR) een akkoord bereikt dat onder meer voorziet in de automatische betaling van een bijzondere socialezekerheidsbijdrage door de inlenende ondernemingen die een bepaalde drempel van opeenvolgende dagcontracten per half

Wanneer de gebruikers van mening zijn dat ze worden geconfronteerd met een uitzonderlijke omstandigheid die het bovenmatig gebruik van opeenvolgende dagcontracten rechtvaardigt, kunnen zij een verzoek om terugbetaling indienen bij de Commissie van Goede diensten voor de Uitzendkrachten, na de Ondernemingsraad of, als er geen Ondernemingsraad is, de Syndicale Delegatie te hebben ingelicht en geraadpleegd. ■

Aantal opeenvolgende dagcontracten per semester per uitzendkracht voor dezelfde gebruiker	Bijzondere socialezekerheidsbijdrage, per semester en per uitzendkracht
0 – 39	€ 0
40 – 59	10 x aantal ODC's, minimaal € 400 / maximaal € 590
60 – 79	15 x aantal ODC's, minimaal € 900 / maximaal € 1 185
80 – 99	30 x aantal ODC's, minimaal € 2 400 / maximaal € 2 970
100 en meer	40 x aantal ODC's, minimaal € 4 000

Hervorming van de arbeidsmarkt

Vakbonden gedeeltelijk gehoord

Vierdagenwerkweek, nachtarbeid in de e-commerce, individueel recht op opleiding, transitietrajecten ... de regering kwam tot een akkoord over de hervorming van de arbeidsmarkt. De eisen van de vakbonden, uiteengezet in het (verdeeld) advies van de Nationale Arbeidsraad, zijn gedeeltelijk ingewilligd.



Elke werknemer zal een individueel recht op opleiding van minstens 5 dagen per jaar hebben om zijn/haar vaardigheden te ontwikkelen of om nieuwe vaardigheden te verwerven.

Hoewel de definitieve maatregelen die op 17 juni zijn voorgesteld zeker geen wondermiddel zijn, is de ACLVB toch tevreden dat in de nieuwe versie van de hervorming rekening lijkt te zijn gehouden met een aantal van de opmerkingen die de vakbonden in het NAR-advies hebben gemaakt. Dat is bijvoorbeeld het geval voor de onmogelijkheid om op de vijfde dag van de week overuren te maken, in het kader van de vierdagenwerkweek, om ervoor te zorgen dat de vijfde dag daadwerkelijk een rustdag is.

NIET NADELIGER

In ieder geval lijkt het erop dat geen van de nieuwe aanpassingen van het oorspronkelijke hervormingsontwerp nadeliger zijn voor de werknemers ten opzichte van eerdere versies.

We beschikken nog niet over de definitieve teksten van de wet. De ACLVB zal het wetgevend proces dan ook op de voet volgen (het Parlement moet de maatregelen nog goedkeuren). We houden je op de hoogte van de uitvoering van de hervorming.

DEELTIJDSE WERKNEMERS MET VARIABEL UURROOSTER

De regering verhoogt de minimumtermijnen voor de kennisgeving van het uurrooster. Tot nu toe bedroeg de termijn 5 werkdagen, met de mogelijkheid om die via een sectorale cao tot 1 werkdag te verkorten. Door de hervorming wordt de termijn verlengd: de algemene regel wordt 7 werkdagen, en de nieuwe sectorale cao's zullen deze termijn slechts tot minimaal 3 werkdagen kunnen verkorten.

AANPASSING VAN DE WERKTIJDEN

Het idee om werknemers in staat te stellen hun werkweek zo in te richten dat zij hun privé- en beroepsleven beter kunnen combineren is lovenswaardig, maar waarschijnlijk niet in het kader van een 4-daagse werkweek of een wisselend weekregime. Door de taken van een 38-urige werkweek te verdichten tot 4 maal 9,5 uur komt de duurzaamheid van het werk in het gedrang. In de praktijk moeten de rechten van de werknemers worden gevrijwaard. Dat geldt bijvoorbeeld voor het behoud van hetzelfde bedrag aan maaltijdcheques,

die moeten worden berekend op basis van het aantal gewerkte uren in plaats van het aantal gewerkte dagen, alsook voor het recht van de werknemers op jaarlijkse vakantie, loopbaanonderbreking, tijdskrediet, einde-loopbaanregelingen, enz. Ondernemingen die dergelijke regelingen invoeren, moeten tegelijkertijd een systeem voor de registratie van de arbeidstijd invoeren.

PLATFORMECONOMIE

De huidige tekst biedt weinig garanties voor een duidelijke status van de werknemers op dit moment. Het initiatief om het bestaan van een ondergeschikte verhouding aan te tonen ligt bij elke werknemer, wat veel te ingewikkeld is om uit te voeren. De ACLVB eist dat een vermoeden van loontrekkende tewerkstelling wordt vastgesteld. De wet zou ook moeten bepalen dat alle platformwerkers, ook die in de deeleconomie, dienen gedekt te zijn door een verzekering tegen arbeidsongevallen.

TRANSITIETRAJECEN

Het gaat om de mogelijkheid voor de werknemer om in geval van ontslag gedurende de opzegtermijn via een uitzendbureau of een 'plaatsingsdienst' ter beschikking van een andere werkgever te worden gesteld.

De vakbondsvertegenwoordigers vrezen dat deze maatregel de werknemers onder druk zal zetten om een andere baan te aanvaarden, naar keuze van de werkgever. Ze vragen de nodige garanties dat een weigering van de werknemer niet zal leiden tot sancties of een ongunstige behandeling.

BEVORDEREN VAN ARBEIDSINZETBAARHEID

De opzeggingstermijn van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd en die recht heeft op een opzeggingstermijn of een vergoeding gelijk aan het huidige loon gedurende ten minste 30 weken, zal in twee delen worden gesplitst. Deel A is 2/3 van de totale opzeggingstermijn met een minimum van 26 weken, en deel B is de rest. Tijdens het tweede deel van de opzeggingstermijn heeft de werknemer, naargelang het geval, het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon (voor de werknemer die tijdens dit tweede deel een opzeggingstermijn moet presteren) of



In het kader van de vierdagenwerkweek zal het onmogelijk zijn om op de vijfde dag van de week overuren te presteren. Dat om ervoor te zorgen dat de vijfde dag daadwerkelijk een rustdag is.

hij/zij moet zich beschikbaar houden (voor de werknemer die een verbrekingsvergoeding ontvangt) voor inzetbaarheidsverhogende maatregelen. Wij betreuren dat de middelen die bestemd zijn voor de sociale zekerheid worden gebruikt voor de financiering van maatregelen ter bevordering van hun inzetbaarheid, terwijl dit in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van de werkgever is.

E-COMMERCE

Aan de ondernemingen in de e-commerce in roerende goederen zullen twee mogelijkheden worden geboden: ofwel avondwerk invoeren, tussen 20.00 en 24.00 uur, via het sluiten van een cao die door één enkele vakbondsorganisatie wordt ondertekend, ofwel een "experiment" van arbeidsorganisatie opzetten zonder de procedure te moeten volgen van wijziging van het arbeidsreglement om de uurroosters te vermelden, dus zonder overleg! Dit is een flagrant gebrek aan respect voor de overlegorganen van de onderneming, gezien de vaagheid waarmee hun betrokkenheid bij de uitvoering van het experiment is omgeven.

HET RECHT OM OFFLINE TE ZIJN

Dit recht moet in alle ondernemingen kunnen worden ingevoerd, ook in de kleine. In ieder geval moeten de sectoren cao's over dit recht kunnen sluiten die van toepassing zijn op kmo's met minder dan 20 werknemers. Wij willen ook dat het wordt toegekend aan

alle werknemers, niet alleen aan degenen die kunnen telewerken.

INDIVIDUEEL RECHT OP OPLEIDING

De ontwerp-wetgeving bepaalt dat elke werknemer vanaf 1 januari 2024 een individueel recht heeft op een opleiding van ten minste 5 dagen per jaar, per voltijds equivalent. In geval van ontslag dat niet aan de werknemer te wijten is, heeft hij/zij het recht de opgespaarde en niet-gebruikte opleidingsdagen per periode van vijf jaar op te nemen voor het einde van de arbeidsovereenkomst. Wij betreuren dat werkgevers met minder dan 10 werknemers zijn uitgesloten van de toepassing van de regels inzake opleidingsrechten. Werkgevers met ten minste 10 en minder dan 20 werknemers, uitgedrukt in voltijds equivalenten, garanderen in hun bedrijven een individueel recht op opleiding van ten minste één dag per jaar per voltijds equivalent.

OPLEIDINGSPLANNEN

Eenmaal per jaar, vóór 31 maart, moeten werkgevers een opleidingsplan opstellen voor hun werknemers binnen het bedrijf. Dit document bevat een lijst van de opleidingen en de doelgroep van werknemers voor wie zij bestemd zijn. Het plan moet zowel formele als informele opleiding omvatten. Ook hier betreuren wij dat werkgevers met minder dan 20 werknemers niet onder deze verplichting vallen. ■

Een greep uit de rechtspraak

ARBEIDSONGESCHIKTHEID - EENZIJDIGE EN ONRECHTMATIGE BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Een werknemer trad na een tewerkstelling als uitzendkracht van 12.06.2017 tot en met 31.07.2017 op 01.08.2017 in dienst als bediende met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van een onderneming. De werknemer was vanaf 03.07.2018 afwezig op het werk wegens arbeidsongeschiktheid. Hij maakte ter verantwoording van zijn arbeidsongeschiktheid op 05.07.2018 per e-mail een medisch attest over aan zijn werkgever.

Diezelfde dag richtte de werknemer een bericht aan zijn werkgever waarin hij meedeelde dat de afwezigheid op het werk stressgerelateerd was.

Per e-mail van 10.07.2018 maakte de werknemer een attest ter verlenging van zijn arbeidsongeschiktheid over. Het attest dekte de periode van 07.07.2018 tot en met 20.07.2018.

Op zondag 22.07.2018 vond tussen de werknemer en de werkgever volgend sms-verkeer plaats:

“Beste

Wegens blijvende gezondheidsproblemen zal ik morgen niet terug kunnen aanwezig zijn. Ik zal mijn attest hierover zo snel mogelijk bezorgen.

Mijn excuses hiervoor.

Heb je er een zicht op wanneer wel?

Ik moet morgen terug langs de dokter. Zodra ik meer weet hou ik u op de hoogte.”

Op 24.07.2018 berichtte de werknemer zijn werkgever per sms dat hij een attest heeft tot 06.08 en dat hij het attest spoedig per e-mail zou versturen. Op 25.07.2018 richtte de werkgever een schrijven aan de werknemer waarbij hem werd meegedeeld dat hij zich sedert 23.07.2018 niet meer had aangeboden op het werk en dit zonder rechtvaardiging en waarin hem verzocht werd om binnen de 24 u. het werk te hervatten. De werkgever stelde tevens dat bij afwezigheid van reactie binnen voormelde termijn hij hierdoor de wil te kennen gaf om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Per aangetekend schrijven van 30.07.2018 stelde de werkgever contractbreuk vast in hoofde van de werknemer.

Per e-mail van 3.08.2018 deelde de werknemer het volgende mee aan de werkgever:

“Ik heb vandaag aangetekende zending ontvangen met melding van ongeldige afwezigheid. Ik heb echter via bericht laten weten tot wanneer ik afwezig was en heb het ziekenbriefje samen met de 2 vorige opgestuurd per post. Bij deze nog een kopie van het laatste doktersattest.”

Het Arbeidshof oordeelt dat de werkgever ten onrechte contractbreuk vastgesteld heeft in hoofde van de werknemer en hierdoor zelf eenzijdig en onrechtmatig een einde heeft gesteld aan de arbeidsovereenkomst. Het Hof motiveert zijn arrest als volgt:

- De werkgever heeft met zijn brief van 30.07.2018 duidelijk en ondubbelzinnig verklaard dat zij de arbeidsovereenkomst als beëindigd beschouwde door de werknemer. De werkgever moet dan ook het bewijs

leveren van een voorafgaande, eenzijdige en onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

- Een tekortkoming van een partij aan haar zelfs essentiële verplichtingen doet de arbeidsovereenkomst op zichzelf niet eindigen. Er kan slechts sprake zijn van de eenzijdige en onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door één van de partijen zo naast het bestaan van de tekortkoming ook de wil van de nalatige partij wordt bewezen om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst.
- Er is geen sprake van een wilsuïting in hoofde van de werknemer. De werknemer contacteerde immers daags voor de geplande werkhervatting op maandag 23.07.2018 zijn werkgever om hem te verwittigen dat hij nog steeds ziek was en het werk dus niet kon hervatten. Daarnaast meldde de werknemer op 24.07.2018 zijn werkgever per sms dat hij een medisch attest had tot 06.08.2018. De werkgever was dus perfect op de hoogte van de verlenging van de afwezigheid en de rechtvaardiging ervan. Door zijn werkgever te informeren gaf de werknemer juist aan dat hij de arbeidsovereenkomst niet wenste te beëindigen. Uit de niet-nakoming van de belofte om “straks” via mail zijn medisch attest over te maken en de afwezigheid van reactie op de ingebrekestelling van 25.07.2018 kan evenmin de wil tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer worden afgeleid.
- Vermits de werkgever faalt in de op hem rustende bewijslast, wordt hij geacht zelf de arbeidsovereenkomst te hebben beëindigd en wordt het door de werkgever ingestelde hoger beroep als ongegrond afgewezen.

Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen 02.03.2022, AR 2021/AA/178

RETROACTIEVE WERKING VAN EEN CAO - DATUM

INWERKINGTREDING CAO - TOEPASSELIJKHEID OP EX-WERKNEMERS

Een werknemer was in dienst van een onderneming van 02.01.2014 tot en met 15.12.2019.

Op 24.09.2020, op het ogenblik dat de werknemer dus geen deel meer uitmaakte van het personeelsbestand, werd binnen de onderneming een cao afgesloten die voorzag in een retroactieve loonaanpassing van 1,1% vanaf 01.01.2019 en een loonaanpassing van 1,45% vanaf 01.10.2019. Aangezien de onderneming naliet om de bij de ondernemings-cao voorziene loonaanpassingen te betalen aan de voormalige werknemers, stelde de vakorganisatie de onderneming in gebreke.

De onderneming gaf geen gunstig gevolg aan de ingebrekestelling zodat de werknemer zich bij monde van zijn vakorganisatie genoodzaakt zag zijn zaak aanhangig te maken bij de Arbeidsrechtbank.

De Rechtbank kent de door de werknemer ingestelde vordering toe.

Overeenkomstig artikel 16 van de wet van 05.12.1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (afgekort cao-wet) moeten in een cao onder meer de volgende bepalingen voorkomen:

“ ...

4. de personen, de bedrijfstak of de ondernemingen en het gebied waarvoor de overeenkomst geldt, tenzij deze toepassing vindt op alle werkgevers



en werknemers die ressorteren onder het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;

...

6. de datum van inwerkingtreding, indien de overeenkomst niet in werking treedt op de datum waarop zij wordt gesloten;

..."

Artikel 19 van de cao-wet bepaalt dat een cao bindend is voor:

"...

1. de organisaties die ze hebben aangegaan en de werkgevers die lid van die organisaties zijn of de overeenkomst hebben aangegaan, vanaf de datum van inwerkingtreding;

...

4. alle werknemers van een gebonden werkgever.

..."

Gelet op voormelde bepalingen kunnen partijen dus zelf de datum van inwerkingtreding van een

cao vastleggen. Onder verwijzing naar een advies van de Raad van State oordeelt de Arbeidsrechtbank dat de datum van inwerkingtreding in het verleden kan liggen en een cao met onbeperkte terugwerkende kracht kan worden afgesloten.

Een onderneming moet als partij bij de cao vanaf de ondertekening ervan uitwerking geven aan alle bepalingen van een ondernemings-cao, rekening houdend met de in de cao vastgelegde datum van inwerkingtreding.

Niet enkel het toepassingsgebied maar ook de datum van inwerkingtreding is van belang om na te gaan voor wie een cao geldt, aldus de rechtbank. Wanneer een cao van toepassing is op werknemers van een onderneming en terugwerkt tot een periode waarin een welbepaalde werknemer nog in dienst was, zal die voor hem moeten worden toegepast ook al maakt de werknemer geen deel meer uit van het personeelsbestand van de onderneming op het ogenblik van het sluiten van de cao. Dat een cao met terugwerkende kracht bindend is voor een ex-werkne-

mer, leidt de arbeidsrechtbank af uit een arrest van het Hof van Cassatie van 25.02.2008.

Aangezien de verplichting tot betaling van een hoger loon met terugwerkende kracht kan worden vervuld, is een onderneming dan ook vanaf het ogenblik van de binding door de cao gehouden om de verplichting tot betaling van een hoger loon te vervullen.

Tot slot merkt de rechtbank nog op dat de werknemer op het ogenblik van de inwerkingtreding van de cao tot het personeelsbestand van de onderneming behoorde, zodat hij dus op basis van artikel 19 van de cao-wet valt onder het toepassingsgebied van de cao en gerechtigd is op een saldo achterstallig loon zoals voorzien in de ondernemings-cao van 20.09.2020.

Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen 14.02.2022, AR 20/2709/A

Ilse Veugen

Pensioenhervorming

Pensioenbonus en minimumpensioenen

De regering is het eens geraakt over de loopbaanvoorwaarden (effectieve tewerkstelling en gelijkgestelde periodes) die vereist zijn om recht te hebben op het voltijds en deeltijds minimumpensioen. Ze heeft ook de pensioenbonus opnieuw ingevoerd om werknemers aan te moedigen hun beroepsloopbaan te verlengen.

In afwachting van het inhoudelijke debat over de toekomst van de pensioenen, dat ook in de Nationale Arbeidsraad zal worden gevoerd, gaat de regering door met de hervorming van het stelsel. Op 17 juli hebben de ministers overeenstemming bereikt over een tekst die nog in een wetsontwerp moet worden omgezet voordat hij via het federaal Pensioencomité aan de sociale partners wordt voorgelegd. Volgende informatie is dus nog geen wetgeving.

RECHT OP MINIMUMPENSIOEN

Het pakket maatregelen waartoe voor het parlementaire reces is besloten, bevat een aanvullende voorwaarde voor het minimumpensioen. Voor elk jaar van iemands loopbaan wordt een pensioeninkomen berekend op basis van het ontvangen loon en de gezinssituatie van de werknemer. Als het uiteindelijke pensioenbedrag onder een bepaald bedrag ligt, kan onder bepaalde voorwaarden een gewaarborgd minimumpensioen worden toegekend. Het bedrag van dit minimumpensioen hangt af van het aantal effectieve of gelijkgestelde loopbaan jaren. Het zeer liberale beginsel (in de filosofische zin van het woord) dat men zijn pensioen als het ware moet verdienen, blijft aldus behouden.

TOEKENNINGSVOORWAARDEN

Voltijds. Om voor het gewaarborgd minimumpensioen in aanmerking te komen, moet een loopbaan van ten minste 30 jaar worden aangetoond, d.w.z. 2/3 van een volledige loopbaan of 30/45. Of een loopbaanjaar al dan niet in aanmerking wordt genomen, wordt beoordeeld aan de hand van een streng en een soepel criterium.

Volgens het streng criterium wordt een loopbaanjaar alleen in aanmerking genomen als in dat kalenderjaar ten minste 208 voltijdse dagen (gelijkgesteld/effectief gewerkt) zijn bewezen.

Deeltijds. Het soepel criterium, ingevoerd om deeltijdse werknemers toe te laten om ook recht op een gewaarborgd minimumpensioen te kunnen opbouwen, bepaalt dat ook kalenderjaren waarin minstens 156 voltijdse (gelijkgestelde/effectief gewerkte) dagen aangetoond kunnen worden, in aanmerking genomen worden.

Voor het bereiken van de loopbaanvoorwaarde wordt geen rekening gehouden met gereguleerde tijdvakken, tijdvakken toegekend als uit de echt gescheiden echtgenoot en jaren gewerkt als statutair ambtenaar. Er wordt wel rekening gehouden met perioden gewerkt als zelfstandige in hoofdberoep.

PENSIOENBEDRAG

Het bedrag van het gewaarborgd minimumpensioen is verschillend voor de gepensioneerde die recht heeft op een rustpensioen voor een alleenstaande, een gezinsspensioen, een overlevingspensioen of een overgangsuitkering. (zie tabel)

De in de tabel vermelde bedragen worden uiteraard enkel toegekend bij een volledige loopbaan (=45/45). In geval van een onvolledige loopbaan moet het bedrag van het gewaarborgd minimumpensioen geproratiseerd worden.

Voor het voltijds gewaarborgd minimumpensioen gebeurt de prorativering aan de hand van de loopbaanbreuk. De teller is beperkt tot het aantal kalenderjaren die telkens ten minste 52 voltijdse (gelijkgestelde/effectief gewerkte) dagen bevatten. De teller kan de noemer niet overschrijden.

Voorbeeld: een werknemer werkte 35 jaar voltijds en gedurende 4 jaar slechts 30 dagen per jaar. De werknemer voldoet aan het streng criterium. Het bedrag van het gewaarborgd minimumpensioen zal echter worden beperkt tot 1 168,83 euro [1 502,78 x (35/45)].

Voor het deeltijds gewaarborgd minimumpensioen gebeurt de prorativering ook aan de hand van de loopbaanbreuk, maar er wordt voor de berekening van de breuk rekening gehouden met alle gewerkte of gelijkgestelde dagen.

Voorbeeld: een werknemer werkte gedurende 10 jaar voltijds, gedurende 5 jaar 4/5 en gedurende 20 jaar halftijds. Hij of zij komt niet

Gewaarborgd bruto minimumpensioenen voor een volledige loopbaan (bedragen vanaf mei 2022)

Bij een volledige loopbaan van 45 jaar (= 45/45)	
Rustpensioen alleenstaande	1 502,78 EUR
Rustpensioen gezin	1 877,89 EUR
Overlevingspensioen/overgangsuitkering	1 482,70 EUR

in aanmerking voor het voltijds gewaarborgd minimumpensioen, maar wel voor het deeltijds gewaarborgd minimumpensioen. Het bedrag van het gewaarborgd minimumpensioen zal worden beperkt tot 801,48 euro [1 502,78 x (7 488 / 14 040)].

Naast de toekenningsvoorwaarden die we hierboven toelichtten, zal een werknemer ook een minimum aantal effectief gewerkte dagen moeten aantonen om aanspraak te kunnen maken op het minimumpensioen.

BIJKOMENDE TOEKENNINGSVOORWAARDE

Om aanspraak te kunnen maken op een voltijds gewaarborgd minimumpensioen zal iedereen die 53 jaar of jonger is op 1 januari 2024, in de toekomst $20 \times 250 = 5\,000$ voltijdse effectief gewerkte dagen moeten kunnen aantonen. Om aanspraak te kunnen maken op een deeltijds gewaarborgd minimumpensioen zijn dat $20 \times 156 = 3\,120$ voltijdse effectief gewerkte dagen. Voor de oudere leeftijdscategorieën wordt voorzien in een overgangsregeling en er is een vrijstelling voorzien voor wie op 1 januari 2024 in aanmerking zou komen voor een minimumpensioen op basis van de toegangsvoorwaarden die we hierboven beschreven.

Als we voor ogen houden dat een volledige voltijdse loopbaan van 45 jaar bestaat uit $45 \times 312 = 14\,040$ voltijdse dagen, dan moet men in het streng criterium iets meer dan 16 jaar voltijds hebben gewerkt. Wie kan gebruikmaken van het soepel criterium, moet 10 jaar voltijds hebben gewerkt ofwel 20 jaar halftijds.

AFWIJKING OP DE REGEL

De regering heeft gelukkig zelf al beseft dat een aantal situaties (waarin vaker vrouwen dan mannen voorkomen) een afwijking op de regel vereisen; zo blijven volgende gelijkgestelde periodes gelijkgesteld met effectieve arbeid:

- moederschapsverlof
- borstvoedingsverlof
- palliatief verlof
- periodes van inactiviteit vanwege handicap die werd erkend door de DG Personen met een handicap

Daarnaast heeft de regering voorzien dat voor periodes waarvoor een werknemer een uitkering heeft ontvangen van het RIZIV, de DG Personen met een handicap of Fedris, een vermindering kan worden toegekend op het



De regering voert (opnieuw) de pensioenbonus in om werknemers aan te moedigen door te werken na de leeftijd van vervroegd pensioen, en zelfs na de wettelijke pensioenleeftijd.



Om in aanmerking te komen voor een voltijds gewaarborgd minimumpensioen zal - in het hervormd systeem - iemand van 53 jaar moeten kunnen aantonen dat hij/zij 5 000 dagen daadwerkelijk voltijds heeft gewerkt, of 3 120 dagen om in aanmerking te komen voor een deeltijds gewaarborgd minimumpensioen.

aantal effectief gewerkte dagen als de periode minstens 5 jaar duurde. Dergelijke periodes kunnen met andere woorden zorgen voor een versoepeling van de bijkomende effectieve werkstellingsvoorwaarde.

(HER)INVOERING VAN DE PENSIOENBONUS

De pensioenbonus waarover de regering een akkoord bereikte, zal gedurende maximaal 3 jaar opgebouwd kunnen worden vanaf het moment waarop men voldoet aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen of vanaf

het ogenblik dat de wettelijke pensioenleeftijd wordt bereikt (met maximaal 30 gelijkgestelde kalenderdagen per kalenderjaar). De pensioenbonus zou enkel worden toegekend aan wie effectief aan het werk is de eerste dag waarop de pensioenbonus zal worden opgebouwd. De hoogte van de pensioenbonus is nog niet gekend.

Enkele tips voor je energiecontract

Ondanks de hitte van de afgelopen weken stijgen de gasrekeningen nog steeds en tegen het aanbreken van de winter dreigen ze serieus pijnlijk te zullen uitvallen. In de huidige context is het onmogelijk te voorspellen hoe de energieprijzen zullen evolueren, al kan je maar beter op het ergste voorbereid zijn. Een paar tips om de schade te beperken.



Neem je tijd om de voorstellen van de verschillende energieleveranciers te vergelijken alvorens je keuze te maken. In België kiest slechts één op de tien gezinnen voor de goedkoopste!

Voor wie een vast contract van 2 tot 5 jaar heeft dat vóór september 2021 is ondertekend: verander niets. Wel kan je van de gelegenheid gebruikmaken om eventuele investeringen te doen om je energieverbruik te verminderen, bijvoorbeeld door energie-efficiëntere apparaten te kopen. Wie een vast contract heeft dat bijna afloopt, moet beseffen dat een nieuw vast contract aanvankelijk meer kost dan een variabel tarief, maar aantrekkelijker zal zijn als de prijzen blijven stijgen. Besef dat het altijd mogelijk is om van contract te veranderen als je de leverancier een maand van tevoren op de hoogte stelt.

DE GOEDKOOPSTE VINDEN

Wat de variabele contracten betreft, is het

uiteraard raadzaam de evolutie van de door de leveranciers aangeboden prijzen zoveel mogelijk te volgen. De website <https://www.energie-vergelijker.be>, goedgekeurd door de CREG (Commissie voor de Regulering van de Elektriciteit en het Gas), kan hierbij helpen. Hoewel dit advies voor de hand lijkt te liggen, blijkt dat slechts één op de tien Belgische gezinnen voor de goedkoopste energieoptie kiest. Met de juiste formule kunnen gezinnen honderden euro's besparen. De CREG Scan (<https://www.creg.be/nl/cregscan#/>) is een goede tool om je huidige contract te vergelijken met de marktprijzen.

VOORSTELLEN

Ter herinnering: de ACLVB dringt er al maanden op aan dat de energieleveranciers ver-

plicht worden hun tarieven elk kwartaal aan te passen zodat ze voor hun klanten het voordeligst zijn. Een praktijk die niet algemeen wordt toegepast, of niet voldoende.

Uit zowel ecologisch als economisch oogpunt komt het er ook op aan woningen te renoveren zodat ze minder energieverwendend worden. De Liberale Vakbond pleit voor een verbetering van het premiesysteem om deze energietransitie te vergemakkelijken.

Al onze voorstellen om de energiekost draaglijker te maken vind je op <https://www.aclvb.be/nl/artikels/zeven-voorstellen-om-energie-betaalbaar-te-houden>

Federale verwarmingspremie nog niet ontvangen?

De federale verwarmingspremie van 100 euro is normaal aan de meeste gezinnen automatisch toegekend geweest. Indien je de premie niet ontvangen hebt en wel aan de toekenningsvoorwaarden voldoet, moet je voor 15 oktober 2022 een schriftelijke of digitale aanvraag indienen bij de FOD Economie. Het formulier is beschikbaar op de website <https://economie.fgov.be>. Ook via het Contact Center van de FOD Economie kan je een aanvraag indienen, bel daartoe naar het gratis nummer 0800 120 33.

Dienstencheques

Naar een beter statuut voor de huishoudhulpen

Eindelijk! De huishoudhulpen hebben een loonsverhoging verkregen, een aanpassing van hun verplaatsingsvergoedingen en andere voordelen. Een eerste stap in de verbetering van hun statuut.



Eindelijk is er een akkoord voor de huishoudhulpen in de sector van de dienstencheques. Liefst 10 maanden van onderhandelen, met schuimende "Grote Schoonmaak"-acties in heel het land, gingen hieraan vooraf.

Na liefst tien maanden van onderhandelingen tussen de vertegenwoordigers van de dienstenchequebedrijven en de vakbonden, met veelvuldige acties in heel het land, kwam het uiteindelijk tot een akkoord. De huishoudhulpen zijn tevreden met wat op 16 juni is bereikt, maar er zullen nog meer verbeteringen nodig zijn. Hun situatie blijft fragiel.

VERBETERINGEN

Het akkoord geldt voor de hele sector en voorziet in een loonsverhoging exclusief indexering van 0,4%. Dat is de door de wet van 1996 opgelegde maximumgrens. Tot een aanpassing van die wet hebben we als vakbonden opgeroepen tijdens de betoging op 20 juni en de parlementaire hoorzitting op 29 juni.

De woon-werkverplaatsingen (openbaar vervoer en auto) zullen ook beter worden vergoed: van 75% naar 90% van het sociaal abonnement. Bij verplaatsingen tussen twee klanten wordt het bedrag van de vergoedingen verdubbeld (28 cent per kilometer), en de fietsvergoeding stijgt van 23 cent naar 25 cent per kilometer.

Bovendien zal de anciënniteit niet langer worden bepaald door de werkgever, maar door het aantal jaren dat in de hele sector is gewerkt, wat het gemakkelijker zal maken om hoger in de loonschaal te komen. Vanaf 2023 zal er een telefonisch permanentiesysteem zijn en er gebeurt een aanpassing van het aantal gewerkte dagen (van 65 naar 30 dagen) om recht te hebben op een eindejaarspremie. Ten slotte worden er aanmoedigingspremies voor tijdskrediet ingevoerd voor werknemers die willen zorgen voor hun kind jonger dan 8 jaar.

SOCIALE STRIJD

Van september 2021 tot juni 2022. Er was een heel schooljaar van sociale strijd nodig

om dit resultaat te bereiken. Overal in het land hebben we "Grote Schoonmaak"-acties met schuimkanonnen georganiseerd om de belangrijkste betrokken bedrijven duidelijk te maken waar het op stond. Het volhouden van de druk zal uiteindelijk vruchten hebben afgeworpen, maar de vakbonden betreuren het dat deze verbeteringen zo lang op zich hebben laten wachten.

Dit akkoord maakt duidelijk geen einde aan de strijd tussen werkgevers en vakbonden. Huishoudhulpen hebben nog altijd een gemiddeld loon dat niet veel hoger ligt dan de armoedegrens. Toch is hun beroep absoluut essentieel in onze samenleving, wat nog eens extra is gebleken tijdens de coronacrisis. Het zijn deze vrouwen en mannen die zich tijdens de pandemie naar bedrijven en naar woningen moesten begeven met het risico de ziekte op te lopen en over te dragen.

Huishoudhulpen in de dienstenchequesector worden slecht betaald, hun job is fysiek zwaar, er zijn veel langdurig zieken, in sommige regio's zijn er weinig kandidaten, ... een teken dat het beroep hoognodig meer naar waarde moet worden geschat. De Liberale Vakbond zal ervoor blijven strijden dat deze helden onder betere omstandigheden kunnen werken, met een loon dat overeenstemt met hun opmerkelijke verdiensten. ■



Wegvervoer

Naar een efficiëntere strijd tegen sociale dumping in de EU?

Sociale dumping bedreigt het wegvervoer en vele andere sectoren. De EU en België zijn begonnen met maatregelen tegen deze frauduleuze praktijk. Maar er moet nog meer gebeuren.



Europa heeft met zijn 'mobiliteitspakket' een eerste stap gezet in de strijd tegen sociale dumping. Er is nog een lange weg te gaan om jobs in de transportsector aantrekkelijk te maken.

Het beroep van vrachtwagenchauffeur is een knelpuntberoep. Nochtans is het van essentieel belang voor onze economie, zowel op nationaal als op Europees niveau. Dat werd tijdens de coronaperiode des te duidelijker. Hun lonen zijn echter niet de meest aantrekkelijke, evenmin als hun arbeidsvoorwaarden. Bovendien zijn er kleine agentschappen of brievenbusmaatschappijen, vooral in Oost-Europa, die niet echt actief zijn in het land waar zij gevestigd zijn, en die uiterst moeilijke arbeidsomstandigheden opleggen in ruil voor lage lonen.

Sociale dumping vormt een bijkomende bedreiging voor de sector en leidt tot vernietiging van banen en een race-to-the-bottom wat arbeidsvoorwaarden betreft. Bovendien dragen deze werknemers niet bij aan onze sociale zekerheid. Dit is een frauduleuze praktijk, die wordt aangemoedigd door de globalisering en het vrij verkeer van diensten van

werknemers, met name in Europa. De ACLVB is voorstander van deze vrijheid, maar niet als dat oneerlijke concurrentie tussen ondernemingen in Europa betekent.

BETERE CONTROLE

Europa heeft een eerste stap gezet in de strijd tegen sociale dumping met zijn *mobiliteitspakket*, dat in augustus 2020 in werking is getreden. Het betreft alle bestuurders van voertuigen van meer dan 3,5 ton. Het omvat de verplichting om een tachograaf in te bouwen, een klein elektronisch apparaat dat de rij- en rusttijden van de bestuurder, zijn/haar route, de plaatsen waar hij/zij laadt en lost, enz. registreert. Doel is de verkeersveiligheid te verbeteren, de arbeidsomstandigheden van de chauffeurs te garanderen, eerlijke concurrentie te bevorderen en het beheer van transportbedrijven te vergemakkelijken.

Op die manier kan worden gecontroleerd of een voertuig om de acht weken terugkeert

naar het land waar de onderneming is gevestigd, zoals in de verordening is bepaald, op straffe van inbeslagneming van de vergunning. Het principe van cabotage, dat vervoer van en naar het buitenland mogelijk maakt, werd beperkt.

IN DE BELGISCHE WETGEVING

Op 16 juni van dit jaar heeft de Kamer een wetsvoorstel goedgekeurd om een richtlijn van dit mobiliteitspakket rechtstreeks om te zetten in Belgische wetgeving. Volgens de minister van Arbeid Pierre-Yves Dermagne is het de bedoeling "grenzen te stellen aan de ongebreidelde detachering van vrachtwagenchauffeurs om sociale dumping in de transportsector tegen te gaan". Op lange termijn zouden de controles minder omslachtig moeten zijn voor de ondernemingen en beter worden gecoördineerd tussen de staten.

De ACLVB hoopt dat deze richtlijn tot meer doeltreffende controles zal leiden. Op het nationale grondgebied kunnen die worden uitgevoerd door het TSW (Toezicht op de Sociale Wetten), de inspectie van de RSZ, de FOD Mobiliteit, de Gewesten (sinds januari 2015), de politie, de douane en de accijnzen, en de FOD Economie.

Het tekort aan chauffeurs in België moet ook worden aangepakt door het beroep aantrekkelijker te maken, met name via de lonen, adequate opleidingen en een betere bescherming tegen sociale dumping. Tot op heden is er nog steeds sprake van discriminatie tussen werknemers wat hun arbeidsvoorwaarden betreft. ■

Aurélië Carette

Verdien je minder dan 2 500 euro bruto per maand?

Misschien kom je in aanmerking voor de Vlaamse jobbonus

De Vlaamse jobbonus is een premie voor wie minder dan 2 500 euro bruto per maand verdient. De premie kan oplopen tot 600 euro per jaar. Met deze maatregel wil de Vlaamse Regering werklozen aanmoedigen om werk te zoeken en wie minder verdient extra stimuleren om aan de slag te blijven.



Verdien je als werknemer of grensarbeider minder dan 2 500 euro bruto per maand? Dan kom je misschien in aanmerking voor de Vlaamse jobbonus. Om voor jezelf een richt-idee te hebben (geen zekerheid), kan je alvast de vragen invullen in de simulator op www.vlaanderen.be/jobbonus/jobbonus-voor-werknemers-en-ambtenaren.

Hoe ontvang je de jobbonus?

De Vlaamse overheid weet dankzij de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid wie recht heeft op een jobbonus. *Je hoeft dus geen aanvraag in te dienen.*

Om de jobbonus te ontvangen, moet je wel je rekeningnummer registreren via Mijn Burgerprofiel. Je zal daarover vanaf eind 2022 een brief ontvangen (op papier of via eBox, als die geactiveerd is). Al hoeft je niet te wachten op de brief; je kan nu al de registratie doen.

Jobbonus voor grensarbeiders

Woon je in Vlaanderen, werk je in een van de landen van de Europese Economische Ruimte (EER) en keer je dagelijks of minimaal één keer per week terug naar je hoofdverblijfplaats? Ook dan kom je onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor de jobbonus.

De Vlaamse overheid kan echter geen beroep doen op de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid om te bepalen of je als grensarbeider in aanmerking komt voor de jobbonus. Daarom moet je zelf een aanvraag doen in het digitale WSE-loket. Momenteel kan je als grensarbeider nog geen jobbonus aanvragen.

Zodra je een aanvraag kunt indienen via het digitale WSE-loket, vind je op www.vlaanderen.be/jobbonus/jobbonus-voor-grensarbeiders de nodige informatie.

Ben je een grensarbeider en ook een werknemer in Vlaanderen? Dan mag het bedrag van de jobbonus voor beide tewerkstellingen samen maximaal 600 euro bedragen.

Jobbonus plus

Wil je als zelfstandige in bijberoep of werknemer met een laag loon de stap naar voltijds ondernemerschap zetten? Dan kom je mogelijk in aanmerking voor de 'jobbonus plus'. De jobbonus plus is voorlopig een wetsvoorstel. Je kan deze premie momenteel nog niet ontvangen.

Kijk op www.vlaanderen.be/jobbonus voor meer info of laat je bijstaan in je ACLVB-kantoor.

Actieve zomer voor FreeZbe

FreeZbe, de jongerenwerking van de ACLVB, maakte van de zomermaanden gebruik om in verschillende Vlaamse steden jongeren te gaan opzoeken. In Leuven, Genk, op de Meir in Antwerpen, de Grote Markt in Aalst, bij Ikea Gent, op het Gouden Kruispunt in Tielt-Winge en op Brussels Airport spraken FreeZbe-medewerkers jongeren aan en ze informeerden hen over hun rechten als jobstudent. Overal kon FreeZbe op enthousiaste reacties rekenen!

Ben jij zelf student of jonge werkzoekende? FreeZbe staat je bij en komt op voor je rechten. Sluit je dus aan! Voor studenten (onder de 25 jaar) is het lidmaatschap helemaal gratis. Je krijgt er zelfs nog heel wat specifieke voordelen bovenop: gratis juridische bijstand voor studentenarbeid, info over jeugdvakanties, vakantiewerk, studietoelagen, studeren in het buitenland, ... én volop kortingen in winkels en pretparken.

Kijk op www.freezbe.be en sluit je nu aan!

Volg FreeZbe ook op Instagram en Facebook.



Waarom moet ik mij inschrijven bij de VDAB?



Prachtig! Eindelijk! School is out! Maar wat nu? Een nieuwe levensfase vangt aan en de zoektocht naar werk kan beginnen. Vooral als je overenthousiast aan de slag gaat, zou je je eerst en vooral moeten inschrijven bij de VDAB. Dat heeft twee belangrijke redenen.

Tot je 18de verjaardag heb je zonder enige voorwaarde recht op het groeipakket (kinderbijslag zoals we dit vóór 1 januari 2019 nog mochten noemen). Om daarna nog in aanmerking te komen, dien je ingeschreven te zijn bij de VDAB als student of als werkzoekende. Wanneer je je een maand te laat hebt ingeschreven, verlies je in principe het recht op het groeipakket voor die betreffende maand.

Verder start je beroepsinschakelings-tijd wanneer je je inschrijft bij de VDAB. *Beroepsinschakelings-tijd!* Als je de schoolbanken verlaat, heb je nog niet onmiddellijk recht op een uitkering. Eerst dien je 1 jaar te doorlopen.

Dit is de beroepsinschakelings-tijd of kortweg BIT. Wanneer de VDAB je twee positieve evaluaties toekent omtrent je zoekgedrag, kan je na deze periode het recht openen op een beroepsinschakelingsuitkering.

Wanneer schrijf ik me het best in bij de VDAB?

Je kan dus in principe stellen dat hoe vroeger je ingeschreven bent bij de VDAB, hoe vroeger je BIT start.

En hoe eerder je BIT start, hoe eerder je het recht op uitkeringen zou kunnen aanvragen. Wanneer je je studies stopte in juni, volstond het echter om je in te schrijven vóór 10 augustus om je BIT te laten starten op 1 augustus. Schreef je je vroeger in, dan nog ging jouw BIT van start op 1 augustus. Schrijf je je later in, dan zal jouw BIT starten op de dag dat je je hebt ingeschreven.

Moet ik me inschrijven als ik werk heb?

De BIT begint automatisch te lopen wanneer je aan het werk bent. Je hoeft je dus niet in te schrijven bij de VDAB wanneer je onmiddellijk na je studies bent begonnen te werken. Let wel, in deze laatste situatie, dien je je wel in te schrijven wanneer dit contract later zou stoppen.

Hou er verder rekening mee dat wanneer je deeltijds bent begonnen te werken, je BIT ook maar gedeeltelijk is begonnen te lopen. In dat geval zou het dan ook langer dan een jaar kunnen duren voor je beroepsinschakelingsuitkeringen kan aanvragen.

Meer weten?

Op al je vragen als schoolverlater en jonge werkzoekende biedt FreeZbe je het antwoord.

Kijk op www.freezbe.be, volg FreeZbe op de sociale media, bel of mail ons. Of contacteer het ACLVB-secretariaat in je buurt.

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://linkedin.com/company/ACLVB-Jongeren-Freezbe)

Uitgekeken op je werk?

Ben je nog tevreden met wat je dagelijks doet? Twijfel je om de sprong naar je droomjob te wagen? Stel je alles uit omdat je niet goed weet hoe eraan te beginnen? Volg dan gratis loopbaanbegeleiding bij ACLVB!

Het aantal vacatures in Vlaanderen zit al een hele tijd in de lift, en het invullen van al die openstaande vacatures verloopt steeds moeizamer. Heel wat sectoren vinden geen geschikt personeel meer, en steeds meer beroepen krijgen een knelpuntkarakter. Deze arbeidsmarktkrapte noodzaakt bedrijven enerzijds te investeren in het menselijk kapitaal dat voorhanden is, maar anderzijds ook om open te staan voor een grotere variëteit aan profielen bij het rekruteren en aanwerven van nieuwe medewerkers.

THE TIME IS NOW!

En dat is goed nieuws voor wie het loopbaanroer een flinke draai wil geven, of zelfs volledig wil omgooien. De arbeidsmarkt wordt steeds dynamischer, en dus worden loopbanen dat ook. Waarom niet eens een andere richting uitgaan, even kijken waarheen je werkervaring

of je studies je nog zoal kunnen leiden, of een opleiding volgen die helemaal aansluit bij wat je graag doet, en goed kan. Of wie weet, maken enkele aanpassingen aan je huidige job, er wel de job van je leven van ... Het enige wat je nodig hebt, is goesting om het beste uit jezelf en je loopbaan te halen!

WAT JE ZELF DOET, DOE JE MEESTAL BETER ...

Wie blind vertrouwt op anderen om een droomjob te vinden, is er vaak aan voor de moeite. Een loopbaankeuze moet weldoordacht zijn, volledig aansluiten bij wie je bent en wat je wil, en komt het best tot stand in nauw overleg met iemand die de arbeidsmarkt door en door kent. Gelukkig heeft de ACLVB loopbaanbegeleiders ter beschikking die luisteren naar je verhaal en die je inzicht bijbrengen in je eigen wensen en



Uitgeblust op je werk? Nood aan verandering maar je weet niet hoe?

Volg gratis loopbaanbegeleiding bij de ACLVB!

mogelijkheden. Zo krijg je de beste begeleiding bij een keuze die je uiteindelijk zelf, en bovendien slim, hebt gemaakt.

Goesting gekregen in een loopbaantransitie? Je vindt ons op <https://www.aclvb.be/nl/werktmetjemee/loopbaan>. Of maak meteen een afspraak met je loopbaanbegeleider via je plaatselijk ACLVB-kantoor. ■

Sara Neiryck

Jaarlijks van 16 tot 22 september in heel Europa Week van de mobiliteit

Op 16 september start de 27ste Week van de Mobiliteit. Ideaal moment om verplaatsingen naar en op het werk te herdenken.

30 dagen minder wagen! Zegt de slogan jou nog iets? Meer dan 6 000 mensen participeerden in juni aan de campagne die het Netwerk Duurzame Mobiliteit lanceerde en die door heel wat media werd opgepikt. Professor Cathy Macharis van de Vrije Universiteit Brussel werd ambassadeur en koppelde de actie aan een enquête waarvan het rapport met concrete beleidsaanbevelingen, op 22 september, tijdens **de Week van de Mobiliteit**, aan Vlaams minister van mobiliteit Lydia Peeters zal worden overhandigd. Het opzet van de actie was om tijdens de maand juni de wagen (zoveel mogelijk) aan de kant te laten en te kiezen voor andere, duurzamere mobiliteitsoplossingen. Aanleiding waren de bijna 6 miljoen personenwagens die in ons land zijn ingeschreven, cij-

fers afkomstig van statistiekbureau Statbel. De laatste 10 jaar steeg dit cijfer jaarlijks met bijna 1%. "Nochtans staan voertuigen 95 procent van de tijd stil", benadrukt prof. Macharis. "Nu bezitten veel mensen een auto, terwijl er heel wat voordelen verbonden zijn aan de fiets, het openbaar vervoer en deelmobiliteit."

Op 16 september start de 27ste Week van de Mobiliteit. Als sinds 1996 stelt de Week van de Mobiliteit duurzame verplaatsingen en bewust autogebruik centraal. Concrete voorbeelden zijn de autoluwe schooldag of strapdag in de Vlaamse en Brusselse lagere scholen en de autovrije zondag, dit jaar op 18 september. In 2021 organiseerden 37 steden en gemeenten zo'n autovrije dag. Met de stijgende brandstofprijzen en de verscherpte klimaatdoelstellingen hoopt het Netwerk Duurzame Mobiliteit op een nog groter aantal participanten in 2022. Hun leuze is alvast "Waar auto's verdwijnen, verschijnen mensen", dus ga zeker eens na of

jouw stad of gemeente geen leuke initiatieven organiseert op 18 september.

Naast steden en gemeenten gebruiken ook heel wat **bedrijven en/of vakbondsafgevaardigden** deze week om de mobiliteit in en rond hun bedrijf in de verf te zetten of aan te kaarten. Ludieke acties stimuleren personeelsleden om bijvoorbeeld eens voor de fiets te kiezen als alternatief voor de wagen. Een fiets of step leasen kan momenteel al in vele Vlaamse bedrijven. En wat niet is, kan misschien nog komen, zeker als jij met je syndicaal team dit item op de agenda zet. Vele verdelers organiseren testevents om werknemers te laten kennismaken met verschillende fietsen. Je kan infomomenten organiseren of motiverende posters maken om je collega's te overtuigen. De week van de mobiliteit is hét ideale moment om nieuwe initiatieven op te starten of je werkgever wakker te schudden. Alvast veel succes! ■

John Hallaert

Uitkering voor knelpuntberoepen of werken in een ander gewest

Vanaf 1 september kan je als langdurig werkloze in aanmerking komen voor hetzij een uitkering “knelpuntberoep”, hetzij een uitkering “interregionale mobiliteit” wanneer je het werk hervat in een knelpuntberoep, dan wel in een ander gewest. Het voordeel houdt in dat je in principe gedurende 3 maanden 25% van de uitkering die je als volledig werkloze genoot in de eerste vergoedingsperiode, mag cumuleren met het salaris dat je ontvangt uit de tewerkstelling die je aanvat.

Met deze maatregel wil de regering langdurig werklozen aanmoedigen om aan de slag te gaan in sectoren die kampen met een tekort aan arbeidskrachten, dan wel de taalgrens over te steken op zoek naar een job. Beide regelingen zijn van toepassing vanaf september, voor indiensttredingen na 31 augustus 2022. Wat zijn nu de voorwaarden om zo’n uitkering te kunnen ontvangen? Hoeveel bedraagt de uitkering en hoe vraag je ze aan? De principes van beide uitkeringen zijn gelijkaardig. We zetten ze voor u op een rijtje.

DE UITKERING KNELPUNTBEROEP

Wat zijn de voorwaarden?

Je hebt recht op deze uitkering indien je gelijktijdig aan de volgende basisvoorwaarden voldoet:

- Je hebt in de loop van de *15 maanden vóór de aanvang van de tewerkstelling minstens 312 volle of halve uitkeringen genoten als volledig werkloze.*
- Je hervat het werk in een *knelpuntberoep.*
- Je wordt tewerkgesteld met een *arbeidsovereenkomst met een voorziene duur van minstens 3 maanden*, gerekend van datum tot datum.

Opgelet: in bepaalde gevallen kan de uitkering niet worden toegekend, zelfs al voldoe je aan de bovenstaande voorwaarden. Zie verder.

De uitkering “knelpuntberoep” ken slechts één keer tijdens je loopbaan, voor één arbeidsovereenkomst, worden toegekend.

Hoe wordt het vereiste aantal werkloosheidsdagen berekend?

Zowel werkloosheidsuitkeringen na een tewerkstelling als inschakelingsuitkeringen na studies komen in aanmerking om de 312 dagen te bereiken. Ontvang je volle uitkeringen (als voltijds werknemer), dan worden alle dagen waarop je uitkeringen ontvangt (in het zesdagenstelsel) in rekening gebracht.

Ontvang je halve uitkeringen (als vrijwillig deeltijds werknemer), dan worden er maximaal 26 halve uitkeringen per maand en 6 halve uitkeringen per week in rekening gebracht. Er zijn geen andere situaties die worden gelijkgesteld met dagen van volledige werkloosheid. Twijfel je of je voldoende uitkeringen hebt genoten? Dan bekijkt de ACLVB dit samen met jou.

Wat verstaan we onder knelpuntberoep?

Een knelpuntberoep is een beroep dat vermeld is op de lijst die door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling wordt opgesteld. Zo is er een lijst met knelpuntberoepen die geldt voor het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap. De bevoegde dienst is de dienst die bevoegd is voor de plaats waar zich de exploitatiezetel van je werkgever bevindt. Is die er niet, dan kijk je naar de gebruikelijke plaats van tewerkstelling om het bevoegde gewest te bepalen. In geval van twijfel zal de RVA aan de bevoegde gewestelijke dienst vragen of het om een knelpuntberoep gaat.

Een arbeidsovereenkomst van minstens 3 maanden?

Het moet gaan om een arbeidsovereenkomst met een *voorziene* duur van minstens 3 maanden, gerekend van datum tot datum. Het is niet van belang of het gaat om een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, voltijds dan wel deeltijds. Het volstaat echter niet dat het gaat om opeenvolgende overeenkomsten van telkens minder dan 3 maanden, zelfs niet indien deze opgeteld minstens 3 maanden dekken. Stel dat de arbeidsovereenkomst om de één of andere reden toch in de loop van de 3 maanden zou worden beëindigd, dan gaat het voordeel niet noodzakelijk verloren, behalve in geval van kennelijk oneigenlijk gebruik van de regeling. Er zal in de toekomst wel geen nieuw voordeel meer worden toegekend.

DE UITKERING INTERREGIONALE MOBILITEIT

Je hebt recht op deze uitkering indien je gelijktijdig aan de volgende basisvoorwaarden voldoet:

- Je hebt in de loop van de *15 maanden vóór de aanvang van de tewerkstelling minstens 312 volle of halve uitkeringen genoten als volledig werkloze.*
- Je wordt als loontrekkende tewerkgesteld in een *ander gewest dan datgene waar je je hoofdverblijfplaats hebt.*
- Je wordt tewerkgesteld met een *arbeidsovereenkomst met een voorziene duur van minstens 3 maanden*, gerekend van datum tot datum.

Opgelet: in bepaalde gevallen kan de uitkering niet worden toegekend, zelfs al voldoe je aan de bovenvermelde voorwaarden.

Zie verder.

WERKLOOSHEID

Hoe wordt het vereiste aantal werkloosheidsdagen berekend?

Ze worden op dezelfde manier berekend als voor de uitkering "knelpuntberoep".

Zowel werkloosheidsuitkeringen na een tewerkstelling als inschakelingsuitkeringen na studies komen in aanmerking om de 312 dagen te bereiken. Er zijn geen andere situaties die worden gelijkgesteld met dagen van volledige werkloosheid.

Wat is een "ander gewest"?

Worden als gewesten beschouwd: het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap. Je hoofdverblijfplaats moet zich in een ander gewest bevinden dan het gewest waar zich de exploitatiezetel van je werkgever bevindt of de gebruikelijke plaats van tewerkstelling zich bevindt, indien er géén exploitatiezetel is.

Voorbeeld 1: Je woont in Elsene (Brussels Hoofdstedelijk Gewest) en je gaat werken bij een werkgever wiens exploitatiezetel is gelegen in Aalst (Vlaams Gewest). Je werkt in een "ander gewest".

Voorbeeld 2: Je woont in Elsene (Brussels Hoofdstedelijk Gewest) en je gaat werken bij een werkgever wiens exploitatiezetel is gelegen in Brussel (Brussels Hoofdstedelijk Gewest). Je werkt niet in een "ander gewest", dus ook niet wanneer je af en toe in het Vlaams Gewest gaat werken.



Een arbeidsovereenkomst van minstens 3 maanden?

Net zoals bij de uitkering "knelpuntberoep", moet het gaan om een arbeidsovereenkomst met een voorziene duur van minstens 3 maanden, gerekend van datum tot datum. Het is niet van belang of het gaat om een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, voltijds dan wel deeltijds. Het volstaat echter niet dat het gaat om opeenvolgende overeenkomsten van telkens minder dan 3 maanden, zelfs niet indien die opgeteld minstens 3 maanden dekken. Het voordeel gaat niet noodzakelijk met terugwerkende kracht verloren indien de arbeidsovereenkomst in de loop van de 3 maanden zou worden beëindigd, behalve indien er sprake is van kennelijk oneigenlijk gebruik. Om het voordeel later nog eens te krijgen, zal je wel opnieuw aan alle voorwaarden moeten voldoen.

IN WELKE GEVALLEN KUNNEN DE UITKERINGEN "KNELPUNTBEROEP" EN "INTERREGIONALE MOBILITEIT" NIET OF NIET LANGER WORDEN TOEGEKEND?

Zelfs al voldoe je aan de basisvoorwaarden, dan nog worden deze uitkeringen niet toegekend in de volgende gevallen:

- Je bent werkloos geworden met als bedoeling de voordelen te kunnen genieten.
Voorbeeld: je verlaat je werk om werkloos te worden en vervolgens het werk te hervatten met toekenning van een van de bedoelde uitkeringen.
- Je werkte in de 6 maanden vóór de aanvang van de tewerkstelling in dezelfde onderneming of instelling of in de groep waartoe de onderneming of instelling behoort.
Voorbeeld: je werkte als uitzendkracht bij een onderneming en wordt nadien vast in dienst genomen door die onderneming.
- Je hebt de pensioengerechtigde leeftijd bereikt (65 jaar) of je geniet een volledig rustpensioen vóór de leeftijd van 65 jaar.
- Je hebt je hoofdverblijfplaats niet (langer) in België of je verblijft niet (langer) effectief in België.
- Je bent geïnterneerd, in voorlopige hechtenis genomen of van je vrijheid beroofd.
- Je bent een havenarbeider, zeevisser, vislosser of -sorteerder.
- Je arbeidsovereenkomst heeft een einde genomen tijdens de periode van 3 maanden waarin je de uitkering kunt genieten.
- Voor de uitkering "interregionale mobiliteit": je verhuist naar het gewest waar je bent tewerkgesteld.

HOE WORDEN DE UITKERINGEN "KNELPUNTBEROEP" EN "INTERREGIONALE MOBILITEIT" BEREKEND?

We nemen als uitgangspunt het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering (na tewerkstelling) die je zou ontvangen hebben tijdens de eerste 3 maanden van je werkloosheid, delen dat door 4 en ronden het resultaat af naar de hogere cent.

Ben je gerechtigd op inschakelingsuitkeringen (na studies), dan nemen we als basis het minimale dagbedrag van de werkloosheidsuitkeringen voor je gezinscategorie tijdens de eerste 3 maanden van werkloosheid.

Dat dagbedrag wordt per maand vermenigvuldigd met het aantal dagen, gerekend van maandag tot zaterdag (het "zesdagenstelsel"), gelegen in die maand en tijdens de tewerkstelling, maar beperkt tot de eerste 3 maanden van tewerkstelling, gerekend van datum tot datum.

Voorbeeld:

Je hervat het werk op maandag 19 september 2022 in een ander gewest, in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. 3 maanden later (zondag 18 december 2022) ben je nog steeds verbonden door de arbeidsovereenkomst.

Je hebt recht op:

- 11 uitkeringen in september (19.09.2022 tot 30.09.2022, gerekend in het zesdaagstelsel)
- 26 uitkeringen in oktober (de volledige maand gerekend in het zesdaagstelsel)
- 26 uitkeringen in november (de volledige maand gerekend in het zesdaagstelsel)
- 15 uitkeringen in december (01.12.2022 tot 18.12.2022, gerekend in het zesdaagstelsel)

KAN JE DE UITKERINGEN "KNELPUNTBEROEP" EN "INTERREGIONALE MOBILITEIT" CUMULEREN MET ANDERE UITKERINGEN?

Je kan deze uitkeringen cumuleren met uitkeringen als tijdelijk werkloze, inkomensgarantie-uitkering die je kunt genieten als deeltijds werknemer met behoud van rechten, jeugd- en seniorvakantie, ziekte-uitkeringen en uitkeringen loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Je kunt deze uitkeringen uiteraard ook cumuleren met het loon uit je arbeidsovereenkomst, maar ook met een inkomen uit een nevenactiviteit.

Je kunt deze uitkeringen niet cumuleren met uitkeringen als volledige werkloze. Bovendien kunnen de uitkeringen "knelpuntberoep"

en "interregionale mobiliteit" niet onderling gecombineerd worden. Ze kunnen ook niet na elkaar worden toegekend, binnen dezelfde tewerkstelling.

HOE VRAAG JE DE UITKERINGEN "KNELPUNTBEROEP" EN "INTERREGIONALE MOBILITEIT" AAN?

Je moet het formulier C250 invullen (Deel 1) en laten aanvullen door je werkgever (Deel 2). Je vindt het formulier op de website van de RVA. Je moet het vervolgens samen met je arbeidsovereenkomst overmaken aan een ACLVB-kantoor, dat Deel 3 zal invullen en het formulier zal indienen bij het bevoegde werkloosheidsbureau van de RVA.

Het volledige dossier moet aankomen uiterlijk op het einde van de tweede maand na die waarin je arbeidsovereenkomst een aanvang nam.

Je moet op het einde van elke kalendermaand waarvoor je aanspraak maakt op de uitkering, een vergoedingsformulier C250.1 invullen. Aan de hand van dit formulier zullen wij je uitkering betalen.

Je moet niet in het bezit zijn van een controlekaart als volledig werkloze (C3A). Vraag je evenwel ook andere uitkeringen als bv. tijdelijk werkloze of als deeltijds werknemer, dan moet je, behalve indien je daarvan bent vrijgesteld, in het bezit zijn van de controlekaart toepasselijk voor de regeling waarin je die andere uitkeringen vraagt.

Meer info? De ACLVB-medewerkers helpen je graag verder! ■

[Dienst Uitbetalingsinstelling](#)

Hoe zit het met mijn werkloosheidsdossier?

Welkom
Mijn Werkloosheidsdossier
Volg je dossier online op.

Via deze toepassing kan je jouw dossier opvolgen. Zo hoef je niet nodig lang te komen bij onze secretariaten als je vragen hebt over je dossier. We geven je een snel en duidelijk overzicht van de stappen die je dossier zal doorlopen. Zo weet je steeds waar je aan toe bent. Aanmelden doe je met je elektronische identiteitskaart.

Klik hier om je eID te testen.
Lukt het even niet? Bel 0800 16 001 of contacteer ons!

Plaats je eID en klik
Login

VRAGEN OVER DE STAND VAN ZAKEN IN JE WERKLOOSHEIDSDOSSIER? KIJK OP [HTTP://MWD.ACLVB.BE](http://MWD.ACLVB.BE)

Je vindt er informatie over je werkloosheidsuitkeringen en de uitbetaling ervan. Zo weet je steeds waar je aan toe bent. ■



Wist je dat je voordelenplatform vol staat met speciale aanbiedingen voor de start van het nieuwe schooljaar? ●

Ontdek ze allemaal op www.voordelen.aclvb.be!



bol.com



zalando



HEMA



dreambaby



DreamLand



TORFS



fun
PLAY • CREATE • PARTY



eki vita **Edenred**