



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



In crisistijden blijft de ACLVB meer dan ooit tot je dienst

In dit nummer:

Solidariteit in tijden van coronavirus | Massaal veel tijdelijke werkloosheid wegens overmacht | België heeft geen loonhandicap maar een loonvoordeel ten opzichte van zijn buurlanden | Zes nieuwe criteria in de strijd tegen discriminatie tussen vrouwen en mannen

INHOUD

Tijdelijk werkloos 4

Als gevolg van de coronacrisis komen honderdduizenden werknemers in het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht terecht. Hoe zit de regeling in elkaar?

Loonmatiging te streng 8

Volgens de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven is het verschil in loonkost tussen België en onze buurlanden gedaald tot - 2,5%. De Belgische werknemers hebben een te grote inspanning moeten leveren.

6 nieuwe criteria 13

Ook vaderschap, meemoederschap, adoptie, het geven van borstvoeding, medisch begeleide voortplanting en sekse-kenmerken zijn voortaan criteria die beschermd zijn door de genderwet.

Go for 50/50 15

ACLVB zet de strijd voor de gelijkheid van vrouwen en mannen verder. Ter gelegenheid van de Internationale Vrouwendag gingen we op 8 en 9 maart de hort op.

Brexit: deal or no deal 18

De onderhandelingen over de toekomstige relatie met het VK beloven intens te worden. De ACLVB maakt zich grote zorgen over de Britse visie op een *level playing field*, een gelijk speelveld inzake competitie, belastingen, milieu en arbeid.



Sociale verkiezingen uitgesteld tot de herfst

Onmogelijk om in deze uitzonderlijke omstandigheden sociale verkiezingen te organiseren. Werknemers, vakbonden en ondernemingen hebben andere prioriteiten nu. Nadien zal er opnieuw moeten opgebouwd worden. Onze bestendig secretarissen dienen de kandidatenlijsten in tot 30 maart en daarna wordt de procedure opgeschort. De sociale verkiezingen zullen plaatsvinden in de herfst, in principe van 16 november tot en met 29 november. In dit olympisch jaar kozen we atleten als mascotte voor onze campagne. De Olympische Spelen worden nu uitgesteld met een jaar, de sociale verkiezingen met enkele maanden. We hadden een marathon verwacht, maar krijgen nu een rust opgelegd. Daarna vatten we de sprint naar de eindmeet aan.

De werkgevers hebben zich ertoe verbonden intussen geen druk te zullen uitoefenen op de kandidaten. De vakbonden hebben beloofd geen kandidaten van andere lijsten te zullen benaderen. Alle drie de vakbonden zetten hun verkiezingscampagnes even on hold.

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.

Solidariteit als enige remedie

Om de verdere verspreiding van het coronavirus tegen te gaan heeft de ACLVB besloten haar secretariaten tijdelijk te sluiten, de vormingen op te schorten en geen vergaderingen meer te organiseren. Achter de schermen blijven we onverdroten verderwerken om onze leden de best mogelijke service te blijven garanderen. De juridische dossiers en werkloosheidsdossiers worden behandeld, per mail wisselen we documenten uit, we staan massaal veel leden te woord via de telefoon en via sociale media. Slechts wanneer we kordaat blijf geven van solidariteit tijdens deze gezondheids crisis en gedurende de hele economische crisis, zullen we erin slagen deze zwarte bladzijde om te draaien.

Niemand weet op dit ogenblik hoelang de maatregelen zullen duren. De sociale verkiezingen worden uitgesteld, zodat de kandidaten op een serene manier campagne kunnen voeren en de kiezers na deze crisis opnieuw in een normale flow terechtkomen.

Samen zullen we deze epidemie overwinnen. Onze gedachten gaan uit naar de slachtoffers van de ziekte, het personeel in de gezondheidszorg en de talrijke andere sectoren dat moedig strijd blijft leveren, de vele werknemers die het met een lager inkomen moeten stellen, de ouders die werk en de zorg voor hun jonge kinderen in goede banen trachten te leiden.

Ik kom nog even terug op de gezondheidszorg. De sociale zekerheid vormt een van de struikelblokken bij de vorming van een nieuwe regering (na de regering die nu bijzondere bevoegdheden krijgt om dringend de nodige beslissingen te nemen). Er zijn partijen die menen dat er moet gesnoeid worden in de uitgaven en andere die benadrukken dat de sociale zekerheid een onontbeerlijk element van sociale cohesie is. De huidige crisis toont aan tot op welke hoogte een gezondheidssysteem performant is en een element van economische cohesie vormt.

De sociale zekerheid moet geherfinancierd worden. Het is niet normaal dat de belangrijkste inkomstenbron ervan opgedroogd geraakt door de verlagingen van de sociale bijdragen. Het is niet aanvaardbaar dat de vorige regering een einde stelde aan de automatische evenwichtsdotatie vanaf 2021, de regeling die toegepast werd om het gat tussen de inkomsten en de uitgaven te dichten.

Werkgevers zullen enigszins gerustgesteld zijn te kunnen genieten van de solidariteit van de hele bevolking in de vorm van subsidies, opschortingen en uitstel van betalingen om het hoofd te kunnen bieden



aan de gedaalde economische activiteit in tal van sectoren, en om de tijdelijke werkloosheid van de werknemers te betalen.

Solidariteit vormt een van de vier kernwaarden van de Liberale Vakbond. Het is een van de pijlers van de samenleving, een parameter die zal moeten meegenomen worden in het toekomstig sociaal overleg. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter



Coronamaatregelen

Vereenvoudigde procedure voor aanvraag tijdelijke werkloosheid



Om de toevloed aan dossiers tijdelijke werkloosheid als gevolg van de coronacrisis zo snel mogelijk in orde te brengen, voorziet de RVA in een vereenvoudigde procedure. Die ziet er als volgt uit:

- Je zal geen C3.2 controlekaart krijgen van je werkgever. Je moet dus ook geen document meer bijhouden om op het einde van de maand in te dienen om je tijdelijke werkloosheidsuitkering uitbetaald te krijgen.
- Er zal een vereenvoudigde aanvraag gebeuren door de ACLVB-diensten aan de RVA met je basisgegevens.
- Je werkgever zal van zijn kant de nodige elektronische documenten tijdig moeten doorsturen aan de RVA zodat je je tijdelijke werkloosheidsuitkering kan ontvangen.

WAT MOET JIJ DOEN?

Vul het formulier 'Vereenvoudigde aanvraag tijdelijke werkloosheid' dat je vindt op www.aclvb.be in en klik op verzenden indien:

- 1) Je nog nooit tijdelijk werkloos bent geweest
- 2) Je wel al eens tijdelijk werkloos bent geweest maar
 - nog nooit bij je huidige werkgever;
 - je hebt in de laatste 3 jaar geen uitkerin-

gen ontvangen voor als tijdelijke werkloze;

- je werkt sindsdien meer of minder uren per week (bv. omwille van deeltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet);
- bent verhuisd;
- je rekeningnummer is gewijzigd
- bij een andere vakbond of uitbetalingsinstelling

3) Je 65 jaar of ouder bent

Twijfel je of je onder één van deze gevallen valt, vul dan ook het formulier in.

Die werkwijze zorgt voor een snellere verwerking en geniet onze voorkeur. Je ontvangt een bevestigingsmail.

Wens je het formulier niet online in te vullen, download dan het formulier C.3.2 werknemer corona (invulbare pdf) van de ACLVB-website en stuur het naar je ACLVB-secretariaat of bezorg het aan de ACLVB-afgevaardigde van je bedrijf. Die zorgt er dan voor dat het bij je ACLVB-kantoor terecht komt.

Je werkgever moet ook iets doen

Kijk uit! De ACLVB kan de uitbetaling pas uitvoeren van zodra je werkgever of zijn sociaal secretariaat je werkloosheidsgegevens van de afgelopen maand aan de overheid heeft bezorgd. Dat kan ten vroegste vanaf het begin van de volgende maand (voor maart 2020 is dat dus vanaf begin april 2020). Het ACLVB-team doet er alles aan om je zo snel mogelijk uit te betalen.

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID WEGENS OVERMACHT

Overmacht is een plotse en onvoorzienbare gebeurtenis die, onafhankelijk van de wil van de partij die er zich op beroept, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maakt.

Je werkgever is niet verplicht je loon te stor-

ten. Hij kan wel het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht invoeren. Daartoe moet hij een aanvraag indienen bij het werkloosheidsbureau. Momenteel aanvaardt de RVA die situaties van overmacht al zeker tot en met 5 april 2020 en soms zelfs tot en met 30 juni 2020. Bewaar de bewijzen die staven dat je het slachtoffer bent van overmacht.

Blijf in contact

Je werkgever kan ook beslissen zich niet te beroepen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Het is uiterst belangrijk dat je werkgever je op de hoogte houdt en schikkingen treft op bedrijfsniveau. Doe indien nodig beroep op je ACLVB-afgevaardigde.

Telkens wanneer je je in een situatie bevindt waarbij je in aanmerking zou kunnen komen voor tijdelijke werkloosheid, dien je eerst na te gaan of je aan alle voorwaarden beantwoordt. Voor meer inlichtingen over je rechten als werknemer gedurende een periode van tijdelijke werkloosheid, kan je altijd kijken op www.aclvb.be.

Heb je nog vragen, contacteer dan per mail of telefonisch de medewerkers van je ACLVB-kantoor. Ze zetten al hun kennis en ervaring in om je dossier tijdelijke werkloosheid tiptop in orde te brengen.

Situaties die aanleiding geven tot tijdelijke werkloosheid wegens overmacht

Hieronder vind je een overzicht van een aantal situaties die de RVA heeft aanvaard als overmacht omwille van het coronavirus:

- De vakantiedagen die je had opgenomen zijn uitgeput en je kan je werk niet op de voorziene datum hervatten omdat je vastzit in het buitenland en niet naar België kan terugkeren of omdat je bij uw terugkomst in België in quarantaine wordt geplaatst door

- een bevoegde overheid of instantie (aanvaard door de RVA tot en met 30.06.2020).
- Je mag niet werken omwille van een verbod/advies van een bevoegde overheid, instantie of arts maar je bent ook niet ziek of besmet met het coronavirus (aanvaard door de RVA tot en met 30.06.2020).
- Je kan niet werken omdat je werkgever besmet is.
- Je kan niet werken bij een klant van je werkgever omdat die klant ziek is of in quarantaine is geplaatst of omdat je van de klant niet meer mag werken op zijn werf of bij hem thuis EN je werkgever je geen vervangwerk kan aanbieden.
- Je kan als werknemer van een dienstenchequebedrijf niet werken omdat je dienstenchequebedrijf vrijwillig sluit als gevolg van het coronavirus of ondanks dat je dienstenchequebedrijf open blijft, je een volledige dag niet kan gaan werken wegens het wegvallen van opdrachten bij klanten.
- Je kan niet werken omdat er te weinig werk is en je bedrijf zijn productie heeft moeten stopzetten, verminderen of tijdelijk heeft moeten sluiten door de gevolgen van het coronavirus.
- Je kan niet werken omdat je bedrijf wordt getroffen door een maatregel (vanaf 14.03.2020 of vanaf 18.03.2020) die de Nationale Veiligheidsraad op 12 maart 2020 en op 17.03.2020 heeft opgelegd om de verspreiding van het coronavirus te beperken (aanvaard door de RVA tot en met 05.04.2020).
- Je kan niet werken omdat er geen opvang is voor je kinderen en je kan aantonen dat je absoluut geen ander alternatief hebt.
- Je kan niet werken als tandartsassistent, omdat er enkel nog maar dringende hulp mag verleend worden door een gebrek aan medisch materiaal (o.a. mondmaskers), op bevel van de Beroepsvereniging van tandartsen.
- Je bent een grensarbeider met een Belgische arbeidsovereenkomst, die in een ander land woont (bijvoorbeeld Frankrijk, Duitsland, Nederland of het Groothertogdom Luxemburg) en in België werkt, maar je kan niet komen werken in België omdat het bedrijf waarvoor je in België werkt, gesloten is omwille van het coronavirus.

Heb je nog vragen ? Contacteer zeker je ACLVB-kantoor, telefonisch of per mail. ■

Te nemen maatregelen in samenspraak met het CPBW

In de ondernemingen die niet verplicht dienen te sluiten, moeten verschillende maatregelen getroffen worden tegen de verdere verspreiding van het coronavirus.



De werkgever neemt, na het uitvoeren van een risicoanalyse, de gepaste preventiemaatregelen. Het voorzien van propere en hygiënische werkplekken en het voorzien van handontsmettingsmiddelen zijn minimale maatregelen die ondernemingen moeten nemen om de verspreiding van het coronavirus zo goed mogelijk tegen te gaan. Andere mogelijke preventiemaatregelen die de FOD WASO en de FOD Volksgezondheid aanbevelen zijn, zoals bekend: telewerk, flexibelere werkuren, uitstellen van vergaderingen, afstand bewaren op de werkvloer, voorzien van papieren zakdoeken, opleidingen uitstellen,...

KOORTS, HOESTEN, ...

De werkgever kan een werknemer naar de preventieadviseur-arbeidsarts doorverwijzen als die werknemer symptomen van het coronavirus vertoont. Nadien moet ook de huisarts van de werknemer betrokken worden om de eventuele arbeidsongeschiktheid vast te stellen.

ROL VOOR AFGEVAARDIGDEN IN HET CPBW

In samenwerking met de preventiedienst kunnen de afgevaardigden in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk de gepaste preventiemaatregelen bespreken en evalueren. Ze hebben een belangrijke rol in het informeren en sensibiliseren van de werknemers met o.a. affiches, nieuwsbrief,...

Op het terrein kunnen ze nagaan of o.a. de voorziene handontsmettingsmiddelen effectief beschikbaar zijn voor alle werknemers en of de werknemers ze gebruiken. Het CPBW kan samen met de werkgever en de preventiedienst een plan voorzien in geval van een besmetting binnen de onderneming. ■



Telewerken, afwezigheid en arbeidsduur

Een antwoord op de meest gestelde vragen

In deze crisisperiode worden de mogelijkheden tot telewerken massaal ingezet. Rond het thema bereikten ons dan ook heel wat vragen. De belangrijkste vind je hier beantwoord.



TELEWERKEN

Kan mijn werkgever mij verplichten om te telewerken? Kan ik eisen dat ik kan telewerken?
Het antwoord is in beide gevallen negatief. Telewerk vereist een akkoord van zowel werkgever als werknemer. Je kan dit dus niet zomaar eenzijdig beslissen, maar je werkgever kan het je ook niet zomaar eenzijdig opleggen.

Er zijn twee soorten telewerk: structureel of occasioneel

1. Structureel telewerk betekent dat men op een regelmatige basis aan telewerk doet. Hiervoor zijn aparte regels opgesomd in cao nr. 85. Dit wordt geregeld in een

bijlage bij de arbeidsovereenkomst. Hier worden ook afspraken gemaakt over de vergoeding van kosten e.d.

In het kader van het coronavirus doen er zich echter meer situaties voor van werknemers die net omwille van dit virus vragen of worden gevraagd om te telewerken. In principe zijn we dan aanbeland bij het 'occasionele telewerk'.

2. Occasioneel telewerk betekent dat je af en toe en dit zonder regelmaat aan telewerk doet. Indien occasioneel telewerk op basis van overmacht of persoonlijke redenen wordt gevraagd (het coronavirus

maakt een geval van overmacht uit), is het bovendien zo dat de werkgever dit enkel schriftelijk én gemotiveerd kan weigeren.

We raden in elk geval aan om duidelijke afspraken op papier te zetten met de werkgever. Zo is het belangrijk dat werknemers aangeven op welke dagen zij telewerk verrichten, o.a. om in orde te zijn met de arbeidsongevallenverzekering. Ook qua kostenvergoedingen, bereikbaarheid en controle kunnen best afspraken gemaakt worden, zelfs al is dit occasioneel telewerk. Dit is echter, in tegenstelling tot bij het structureel telewerk, geen verplichting die wordt opgelegd.

ARBEIDSDUUR - VAKANTIE**Vakantie**

Kan mijn werkgever me verplichten om mijn vakantie op te nemen?

Nee. De dagen jaarlijkse vakantie worden steeds in onderling overleg opgenomen.

ADV

Kan mijn werkgever me verplichten om mijn dagen ADV op te nemen?

De dagen arbeidsduurvermindering dienen ervoor te zorgen dat de effectief gepresteerde wekelijkse arbeidsduur binnen de referentieperiode niet hoger ligt dan de theoretische arbeidsduur die is afgesproken in de sector of het bedrijf. In dat opzicht zou een werkgever kunnen verplichten om de dagen ADV alleszins op te nemen binnen de referentieperiode (die varieert van 3 maanden tot een jaar, afhankelijk van de sectorale of bedrijfsafspraken).

Recupdagen

Kan mijn werkgever me verplichten om mijn recup-dagen (inhaalrust) op te nemen?

Ook hier zijn strenge regels opgelegd aan de opname binnen een bepaalde referentieperiode. Slechts in uitzonderlijke gevallen mogen recup-dagen op een later moment worden opgenomen dan de referentieperiode.

Er wordt tijdelijke werkloosheid om economische redenen ingevoerd in mijn bedrijf. Moet ik eerst mijn recup opnemen?

De RVA eist dat de volledig verworven inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft als gevolg van arbeid op een zondag, een feestdag of het presteren van overuren, eerst worden opgenomen. Dit is hetzelfde voor de volledige inhaalrustdagen als gevolg van flexibele arbeidsregelingen (glijdende uurroosters). Hierop gelden twee uitzonderingen:

- indien de inhaalrustdag geen volledige dag bedraagt (bv. 5 uren in geval van een voltijds werknemer)
- inhaalrustdagen die worden toegekend in het kader van arbeidsduurvermindering (ADV-dagen)

AFWEZIGHEDEN OP HET WERK

Ik heb symptomen of ben besmet met het coronavirus. Heb ik recht op gewaarborgd loon?

Hier gelden de gewone arbeidsrechtelijke regels zoals bij een andere ziekte. Dat betekent dat je recht hebt op gewaarborgd loon indien je over een doktersattest beschikt waarin wordt verklaard dat je arbeidsongeschikt bent. Na de periode van gewaarborgd loon (1 week arbeiders met daarna toeslag werkgever / 1 maand voor bedienden) val je terug op het ziekenfonds.

Let op! Word je ziek tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, dan heb je geen recht op gewaarborgd loon of op een uitkering tijdelijke werkloosheid. In dit geval zal je een aangifte moeten doen bij je ziekenfonds om aanspraak te kunnen maken op ziekte-uitkeringen.

Een familielid is ziek. Kan ik thuisblijven om ervoor te zorgen? Heb ik recht op gewaarborgd loon?

Je hebt in principe geen recht op gewaarborgd loon als je niet over

een doktersattest beschikt waarin vermeld staat dat je arbeidsongeschikt bent.

Er zijn dan 4 opties: familiaal verlof, vakantie, onbetaald verlof of een thematisch verlof voor een zwaar ziek gezins- of familielid.

Het familiaal verlof is het verlof om dwingende redenen. Dat betekent dat je het recht hebt om van het werk afwezig te zijn omwille van bepaalde onvoorzienbare gebeurtenissen (ziekte, ongeval of hospitalisatie).

De rechtspraak interpreteert het begrip familielid redelijk ruim: alleszins de bloedverwanten waarmee je samenwoont en ook de bloed- en aanverwanten in eerste lijn waarmee je niet samenwoont (bijvoorbeeld de ouders). Je kan met je werkgever ook steeds andere redenen in onderling overleg bepalen. In principe is dit gelimiteerd tot 10 dagen per jaar en is dit zonder loon (en ook geen gelijkstelling voor opbouw vakantierechten volgend jaar). Op vraag van de werkgever moet je de nodige bewijsstukken kunnen aanleveren. Opgelet: het onvoorzienbare karakter van het familiaal verlof, houdt in dat een werkgever dit niet onmiddellijk voor een aaneensluitende periode van 10 dagen zal moeten toestaan. In principe is dit verlof van dermate uitzonderlijke aard, dat men dit best dag per dag bekijkt.

Indien je geen loonverlies wenst te lijden, kan je uiteraard in onderling overleg met de werkgever overeenkomen om vakantie op te nemen.

Een derde optie is het onbetaald verlof. Ook dit is in onderling overleg te bepalen met de werkgever. Hier is alles zelf te bepalen. Opgelet: verlof zonder wedde wordt nergens gelijkgesteld voor de opbouw van sociale rechten/voordelen.

Een laatste optie is het thematisch verlof voor een zwaar ziek familie- of gezinslid. In principe is de aanvraagtermijn minstens 7 kalenderdagen voor de aanvang van het thematisch verlof. Indien de werkgever ermee instemt, kan die ingekort worden. Ook voor de opsplitsing ervan in weken is een akkoord van de werkgever vereist. ■



ACLVB vraagt herziening wet van 1996

Loonkosten in België minder snel gestegen dan in buurlanden

Uit de recentste berekeningen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) blijkt dat het verschil in loonkost tussen België en onze buurlanden (Frankrijk, Duitsland en Nederland) is gedaald tot -2,5%, in het voordeel van ons land dus. Dat betekent dat de werknemers door de herziening van de wet van 1996 - die het kader voor de vaststelling van de tweejaarlijkse loonnorm bepaalt - een te grote inspanning hebben moeten leveren. De ACLVB pleit voor de afschaffing van het correctiemechanisme en het herstel van de vrijheid van de sociale partners om de loonnorm te bepalen.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft op 12 maart zijn tussentijds technisch verslag over de maximaal beschikbare marge voor loonsverhogingen gepubliceerd, na goedkeuring door de sociale partners. Het verslag bevat veel boeiende inzichten in de ontwikkeling van de loonkosten, zeker met het oog op de hervatting van de onderhandelingen voor het afsluiten van een interprofessioneel akkoord in 2021.

NIET AKKOORD

Destijds hadden de vakbonden bij de vaststelling van de loonnorm voor de periode 2019-2020 alom hun voorbehoud geuit bij de strengheid van het in de wet van 1996 vastgelegde correctiemechanisme.

De maximaal beschikbare marge voor loonsverhogingen was vastgesteld op 1,1% omdat geen rekening was gehouden met de verlaging van de socialezekerheidsbijdragen waarvan de werkgevers in het kader van de taxshift konden genieten en omdat een veiligheidsmarge van 0,5% moest worden aangehouden, terwijl de lonen in de buurlanden toen aanzienlijk stegen.

MARGE NIET INGEVULD

Volgens het vorige CRB-verslag bedroeg de officiële loonhandicap in

2018 0,9%, waardoor de beschikbare loonmarge automatisch afnam. Uit het tussentijds verslag blijkt nu dat de loonhandicap eigenlijk slechts -0,1% was, in het voordeel van België. Een van de redenen voor de neerwaartse bijstelling is dat de loonmarge van 1,1% in de periode 2017-2018 slechts met 0,7% was ingevuld. Dit bevestigt dat de loonsverhoging verre van een verworven recht was voor alle werknemers.

De correctie van de berekening van de loonhandicap in 2018 bewijst dat het correctiemechanisme dat in de wet van 1996 is ingevoerd, geen enkele grondslag heeft en dat het in werkelijkheid tot doel had de loonsverhoging na de indexering zoveel mogelijk te beperken.

BELANGRIJKSTE VOORDEEL

In de periode 2019-2020 zou de officiële loonhandicap zelfs kunnen dalen tot -1% tegen het einde van 2020, zodat we eerder moeten spreken

over een voordeel voor ons land. Hoewel dit slechts tussentijdse prognoses zijn en de situatie nog kan veranderen, blijkt uit het verslag dat het beleid van loonmatiging te streng is. Vooral als we rekening houden met de verlagingen van de socialezekerheidsbijdragen die in het kader van de taxshift gul aan de werkgevers zijn toegekend, wat ons loonvoordeel tot -2,5% zou brengen!

Deze cijfers tonen duidelijk aan dat de inspanningen die de werknemers de afgelopen jaren hebben moeten leveren om hun concurrentievermogen op peil te houden, veel te groot zijn geweest. De ACLVB vraagt de volgende federale regering om de wet van 1996 te wijzigen door het ingevoerde correctiemechanisme te schrappen. De sociale partners moeten volledig autonoom kunnen onderhandelen over de loonontwikkeling. ■



Kortingen op je aankopen

	Geniet van 6% korting op een Bol.com cadeaukaart!
	5% korting op al je aankopen bij Decathlon dankzij de aankoopvoucher!
	Geniet van 10% korting en koop meer met de Fun geschenkbond!
	Dankzij de samenwerking met ColliShop Professional krijg je via het ACLVB-voordelenplatform 6% korting op al je aankopen bij Dreamland dankzij de Family+ aankoopvoucher!
	5% korting op al je aankopen bij Carrefour dankzij de aankoopvoucher!
	Koop je favoriete magazine voordelig bij Roularta.
	Koop al je elektro en multimedia van het merk Bosch aan groothandelsprijzen bij de M&B Aankoopcentrale!
	Doe je voordeel met de fietsverzekering van Assuflex.

Wist je dat je dankzij het ACLVB-voordelenplatform jaar in jaar uit voordelig geschenkbonden en aankoopvouchers op de kop kan tikken? Koop ze vanuit je zetel en bespaar binnenkort tijdens het winkelen.

HOE VERKRIJG JE DEZE EN ANDERE ACLVB-LEDENKORTINGEN?

Hoe je de korting verkrijgt, varieert naargelang de winkel of webshop.

Belangrijk: log in op www.voordelen.aclvb.be:

- je koopt een voucher en winkelt met korting. De korting is cumuleerbaar met eventuele andere kortingen.
- je gaat naar de webshop van een handelaar of winkel en koopt daar met korting.
- je print een kortingsbon af of toont de kortingsbon op het scherm van je smartphone.
- je toont de ACLVB-voordeelkaart op de achterkant van je lidkaart of op het scherm van je smartphone via de website. De handelaar scant de barcode en verleent de korting.
- je koopt tickets aan een verminderd tarief voor een bezoek aan een pretpark, bioscoop, ...

Nog niet geregistreerd op het ACLVB-voordelenplatform?

Doe het dan nu meteen op www.voordelen.aclvb.be en geniet voortaan van de talrijke ACLVB-ledenkortingen.

Je login voor de registratie is je ACLVB-lidnummer, het wachtwoord is ACLVBCGSLB. Nadien personaliseer je je wachtwoord.

Problemen bij de registratie of geen internetverbinding? Laat je bijstaan in je ACLVB-kantoor.

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





Hogere uitkeringen bij werkloosheid wegens overmacht

Zoals de sociale partners er bij de regering hadden op aangedrongen, werden de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht verhoogd. En de periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht zullen worden gelijkgesteld bij de berekening van het vakantiegeld.

De Groep van 10 (G10), de top van werknemers- en werkgeversorganisaties dus, kwam tot een akkoord omtrent een reeks tijdelijke maatregelen die de regering dringend moest treffen. De regering heeft op meerdere vlakken ingestemd.

OVERMACHT VOOR IEDEREEN

Alle aanvragen voor tijdelijke werkloosheid ingediend vanaf 13 maart 2020 en als gevolg van Covid-19, kunnen door de RVA behandeld worden als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

+5,63 EURO PER DAG

Er geldt een tijdelijke invoering van een aanvullend supplement van € 5,63 bovenop de werkloosheidsuitkering (70% van het begrensde brutoloon) per gewerkte dag voor de tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht. Deze tijdelijke extra toeslag vanuit de RVA (te financieren door de federale overheid) moet ervoor zorgen dat het inkomensverlies voor de werknemers die op tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht worden gezet, beperkt blijft. Dit is voor de ACLVB van essentieel belang, aangezien bijzonder veel werknemers op tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht (en niet om economische redenen, waarvoor deze toeslag normaal voorzien wordt) worden gezet.

JONGEREN EN UITZENDKRACHTEN

De toelaatbaarheidsvereisten voor economische werkloosheid worden tijdelijk opgeschort. Dat is belangrijk want bepaalde arbeiders en bedienden, veelal jongeren, zouden anders nog niet genoeg arbeidsdagen verzameld hebben om op tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen gezet te wor-

den. Op verzoek van de sociale partners genieten de uitzendkrachten (die in deze crisissituaties normaal als eersten worden bedankt voor bewezen diensten) van een specifieke maatregel. Meer daarover op blz. 17 van deze Vrijuit.

GELIJKSTELLING VOOR BEREKENING VAKANTIEGELD

Er komt een gelijkstelling als arbeidsdagen voor de tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht voor de berekening van het vakantiegeld en de vakantieduur voor arbeiders en

bedienden. Dit moet ervoor zorgen dat werknemers volgend jaar geen onaangename verrassingen krijgen als ze hun vakantiegeld ontvangen en vernemen op hoeveel vakantiedagen ze recht hebben.

ONDERSTEUNING FONDS SLUITING ONDERNEMINGEN

De overheid moet zich engageren om bij te springen in het geval het FSO (Fonds sluiting ondernemingen) in financiële problemen komt als gevolg van de coronacrisis. ■



Ondertekening suppletieve cao voor tijdelijke werkloosheid bedienden

De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad hebben een cao ondertekend om ervoor te zorgen dat alle bedienden in aanmerking kunnen komen voor tijdelijke werkloosheid.



Op dit moment is het zo dat werkgevers steeds gedekt moeten zijn door ofwel een cao (sectoraal of ondernemings-cao) ofwel een ondernemingsplan om economische werkloosheid in te roepen voor bedienden. Voor arbeiders geldt deze voorwaarde niet, aangezien men daar rechtstreeks bij de RVA de tijdelijke werkloosheid economische redenen aanmeldt, al zijn in vele

sectoren en bedrijven hier wel afspraken over gemaakt.

Voor de bediendensectoren hebben echter niet al te veel sectoren of bedrijven hier collectieve afspraken over gemaakt, waardoor veel bedrijven zich nu massaal richten tot de commissie ondernemingsplannen om een ondernemingsplan in te dienen. Een onderne-

mingsplan wordt in dat opzicht goedgekeurd door deze commissie na een onderzoek of de criteria gerechtvaardigd zijn.

Deze procedure is echter redelijk tijdsintensief. In dat opzicht zal deze crisis-cao een interprofessionele dekking geven voor de werkgevers die getroffen worden door economische werkloosheid en zal een bedrijf zich rechtstreeks richten tot de RVA om een speciale erkenning te verkrijgen om als dusdanig erkend worden als 'onderneming in moeilijkheden' (10% daling omzet, productie of bestelling; 10% tijdelijke werkloosheid arbeiders; onvoorziene omstandigheden erkend door de minister van Werk). Het is voornamelijk deze laatste optie die wellicht gebruikt zal worden door de werkgevers.

GEVOLGEN VOOR DE WERKNEMERS

- Het werkgeverssupplement dat verschuldigd is als aanvulling op de uitkering van de RVA (70% van begrens brutoloon) blijft, zoals het gebruikelijk was in dit stelsel, vastgelegd op € 5. Indien arbeiders in hetzelfde bedrijf hogere supplementen krijgen, hebben bedienden daar ook recht op.
- De cao is geldig voor sectoren of bedrijven die geen cao's over economische werkloosheid bedienden hebben gemaakt. Niets weerhoudt hen hiervan om ook in de toekomst dergelijke cao's af te sluiten. Dan komt deze cao te vervallen voor de sector of het bedrijf in kwestie. Het is dus een aanvullende cao die in werking treedt bij gebreke van een andere cao.

De cao loopt in principe tot en met 30 juni 2020. Een verlenging is mogelijk. ■

Sociale verkiezingen uitgesteld tot november 2020

De Groep van Tien, waarin vakbonden en werkgevers zetelen, kwam naar aanleiding van de coronacrisis tot een akkoord omtrent de tijdelijke schorsing van de procedure voor de sociale verkiezingen. Ze stelden voor dat de verkiezingen plaatsvinden in de periode van 16 tot en met 29 november 2020. De datum voor indiening van de kandidatenlijsten bleef wel behouden.

De procedure voor de sociale verkiezingen wordt tijdelijk opgeschort vanaf dag x+36 (daags na de officiële datum voor de indiening van de kandidatenlijsten).

Voorlopig gaat dus geen enkel bedrijf over tot aanplakking of het elektronisch ter beschikking stellen van de kandidatenlijsten.

De kandidaten genieten ontslagbescherming en dat geldt ook voor de verkozen afgevaardigden, want de huidige overlegorganen blijven verderwerken tot de aanstelling van de nieuwe organen.

IN ALLE SERENITEIT

De procedure voor de sociale verkiezingen 2020 wordt in de herfst hervat. In een advies van 24 maart 2020 stellen de sociale partners voor dat de verkiezingen zouden plaatsvinden van 16 tot en met 29 november 2020.

Iedereen beseft dat de verkiezingen te belangrijk zijn om ze in de huidige crisissituatie te laten doorgaan. Werknemers moeten in alle sereniteit en met kennis van zaken hun vertegenwoordigers kunnen aanduiden, zoveel is duidelijk.

Intussen blijven de huidige afgevaardigden de werknemers bijstaan en trachten ze het

hoofd koel te houden bij het beantwoorden van de vele onverwachte vragen.

We kunnen alleen maar het grootste respect voor ze opbrengen!

BIJNA 1,8 MILJOEN WERKNEMERS

De sociale verkiezingen hebben betrekking op 10 700 ondernemingen en bijna 1,8 miljoen werknemers. Een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk wordt opgericht in bedrijven met minstens 50 werknemers, een Ondernemingsraad vanaf 100 werknemers. In sommige bedrijven kunnen de werknemers ook stemmen voor hun vertegenwoordigers in de Syndicale Delegatie. ■



Genderwetgeving uitgebreid met extra criteria

Discriminatie is helaas nog steeds niet uit de wereld, ook niet op de arbeidsmarkt. Om daar paal en perk aan te stellen heeft België verschillende wetten aangenomen. Een daarvan werd onlangs gewijzigd. Doel is om discriminatie op grond van geslacht, binnen of buiten het kader van een arbeidsverhouding, nog gericht aan te pakken.



Ook de werknemers en werknemsters die gediscrimineerd worden omwille van vaderschap of meemoederschap, zullen zich voortaan kunnen beroepen op de genderwet.

Het is het verhaal van een vader die, omdat hij vaderschapsverlof heeft genomen, geen promotie krijgt. Het is het verhaal van een vrouw die in een procedure voor in-vitrofertilisatie zit en ontslagen wordt omwille van haar afwezigheid. Het is het verhaal van een moeder die geweigerd wordt haar borstvoedingspauzes te nemen. Maar het is ook het verhaal van die vrouwen en mannen die op de werkvloer ongunstig behandeld worden omdat ze een kind adopteren of omdat ze interseksueel zijn.

Het zijn de verhalen van werknemers die, omdat ze ouders zijn of willen worden of omdat hun seksuele kenmerken niet voldoen aan binaire maatschappelijke normen (mannelijk of vrouwelijk), worden gediscrimineerd.

ZES BIJKOMENDE CRITERIA

Om die werknemers beter te beschermen

heeft de wetgever onlangs de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, beter bekend als de 'genderwet', aangepast. Zo worden vaderschap, meemoederschap, adoptie, het geven van borstvoeding, medisch begeleide voortplanting en sekse-kenmerken nu ook criteria die beschermd zijn door de genderwet. Elke directe discriminatie op basis van een van die criteria wordt dus gelijkgesteld met directe discriminatie op basis van geslacht.

MOEILIK TE RECHTVAARDIGEN VERSCHILLEN

Schematisch gezien maakt de genderwet onderscheid tussen directe en indirecte verschillen. Dit onderscheid, met andere woorden het verschil in behandeling, vormt een discriminatie (direct of indirect) indien het niet kan worden gelegitimeerd op basis van

het door de wet vastgestelde rechtvaardigingssysteem.

Kortom, discriminatie is een onderscheid (een verschil in behandeling) dat niet kan worden gerechtvaardigd op basis van de wet.

Het voordeel van het gelijkstellen van directe discriminatie op basis van een van de nieuwe criteria met directe discriminatie op basis van geslacht, is dat een direct onderscheid op basis van geslacht slechts in zeer beperkte gevallen op basis van de wet kan worden gerechtvaardigd. Slachtoffers zijn binnenkort dus beter beschermd tegen discriminatie.

IK WORD GEDISCRIMINEERD. EN NU?

Een werknemer die meent dat hij of zij in het kader van een arbeidsverhouding op grond van geslacht is gediscrimineerd, kan bij de Arbeidsrechtbank een vordering tot staking van de discriminatie instellen. Daarnaast kan hij of zij aanspraak maken op een vergoeding, die kan oplopen tot 6 maanden brutoloon. De werknemer en de getuigen worden beschermd tegen eventuele nadelige maatregelen die door de werkgever naar aanleiding van de klacht worden genomen en genieten een gunstig regime ten aanzien van de bewijslast.

OOK BEWUSTMAKEN

De wet alleen kan niet alles oplossen. Daarom speelt de veranderende mentaliteit een sleutelrol in de strijd tegen discriminatie, en niet enkel discriminatie op grond van geslacht. Bij de ACLVB zetten we ons in om de samenleving bewust te maken van het probleem van discriminatie. Dag in dag uit werken we daaraan. ■

Minder geheimdoenerij rond verloning om loonkloof m/v te dichten

Loontransparantie kan helpen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten. Het Europees Verbond van Vakverenigingen vraagt een nieuwe EU-richtlijn die geheimhoudingsclausules in contracten verbiedt, zodat mannelijke en vrouwelijke werknemers hun lonen kunnen vergelijken. Daarnaast roept het EVV de werkgevers op om informatie te verstrekken omtrent de verloning en om actieplannen voor gelijke lonen uit te voeren.



De kloof tussen het bruto-urloon van mannen en vrouwen in Europa bedraagt nog steeds gemiddeld 16 procent, hoewel de EU sinds 1975 een wet op gelijke lonen heeft. "De Europese Unie is op dat vlak niet de slechtste leerling ter wereld", zegt Olivier Valentin, Nationaal Secretaris van de ACLVB. "Maar dat wil niet zeggen dat we alles maar op zijn beloop moeten laten, vooral omdat de situatie de laatste jaren niet is verbeterd."

Loontransparantie is een realistische oplossing om de loonkloof tussen mannen en

vrouwen te verkleinen. Sommige lidstaten (Portugal, Denemarken) hebben al stappen in die richting gezet. Het is tijd om een Europese richtlijn ter zake in te voeren.

Normaal krijgen vrouwen in een land als België hetzelfde loon als mannen voor gelijkwaardig werk.

"Maar er is meer aan de hand dan enkel het salaris op zich," herinnert Olivier Valentin ons eraan. "Vrouwelijke werknemers worden vaak benadeeld ten opzichte van mannen als we premies, bonussen, bedrijfswagens, enz. vergelijken."

Vandaar de noodzaak om te komen tot loontransparantie, zoals het EVV vraagt. ■



Go for 50/50



Omdat de rechten van vrouwen nog steeds onvoldoende gerespecteerd worden en er niet of te traag aan hun bekommernissen wordt tegemoetgekomen, zet de ACLVB de strijd voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voort!



Het Collectie.f 8 maars had net als vorig jaar een oproep aan de vakbonden gericht om de tweede nationale vrouwenstaking te steunen. In plaats van op te roepen tot staken geeft de ACLVB de voorkeur aan de sociale dialoog, ook voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en de verloning van werknemers.

Een delegatie van de ACLVB nam op zondag 8 maart deel aan de internationale mars voor vrouwenrechten in Brussel. Maar het grootste deel van onze actie vond 's anderendaags plaats: ACLVB-afgevaardigden en -medewerkers bezochten bedrijven om de 'Go for 50/50'-campagne te promoten. Doel daarvan was zoveel mogelijk vrouwelijke werknemers aan te moedigen zich kandidaat te stellen bij de sociale verkiezingen. Alles om het debat over de gelijkheid van mannen en vrouwen in de bedrijven onder de aandacht te houden. Het voorbeeld van de MIVB (zie blz. 19) bewijst dat vrouwenkwesties nog steeds op de agenda van de overlegorganen moeten komen. Op die manier zullen we er samen in slagen de mentaliteit te veranderen. Go for 50/50!



Gezondheidszorg

Applaus volstaat niet, wij eisen materiaal, mankracht en middelen

Het gemeenschappelijk vakbondsfront van het personeel in de gezondheidszorg heeft overlegd met de bevoegde kabinetten. De zorgsector eist dringende en afdoende maatregelen zodat er in veiligere omstandigheden kan gewerkt worden.

Vakbonden en werkgeversorganisaties interpelleerden de politieke autoriteiten en maakten hun talrijke vragen en bekommernissen duidelijk.

De problemen omtrent het leveren van voldoende beschermingsmiddelen, waaronder mondmaskers, worden aangepakt, niet alleen voor ziekenhuispersoneel, maar ook voor de eerstelijnszorg (wijkgezondheidscentra) en thuisverpleegkundigen. Bijkomende leveringen zijn nodig en zullen volgen.

Ziekenhuizen verliezen nu belangrijke bronnen van inkomsten als gevolg van het stopzetten van de niet noodzakelijke ingrepen, het sluiten van cafetaria's, restaurants en parkeergarages. Bovendien lopen de kosten op door alle extra inspanningen rond veiligheidsmateriaal enz. De eenmalige financiële steun van 1 miljard euro om de epidemie het hoofd te bieden en het personeel te blijven betalen, lost het probleem van de

financiering van de ziekenhuizen op middellange termijn niet op. Ook de problemen omtrent de werkorganisatie kwamen aan bod. Welke werknemers van andere instellingen die hun deuren tijdelijk hebben moeten sluiten, kunnen de pieken bij de toestroom van patiënten in ziekenhuizen komen opvangen? Dat alles brengt juridische en organisatorische problemen teweeg die moeten worden opgelost. Welke andere werknemers zullen op tijdelijke werkloosheid gesteld worden?

De vakbondsvertegenwoordigers waren niet gerustgesteld na de eerste conference call. Het overleg vindt plaats binnen een moeilijke context. De werknemers in de gezondheidszorg willen in veiligere omstandigheden werken dan nu het geval is. Hun eis is meer dan terecht!

Er zullen regelmatig evaluaties worden gepland om de ontwikkeling van deze pandemie en de gevolgen voor de sector op te volgen. ■



RESPECT VOOR DE VELE WERKNEMERS EN WERKNEEMSTERS

In heel wat sectoren waar het personeel onontbeerlijk is om de economie en de samenleving draaiende te houden, hebben de vakbonden in gemeenschappelijk front op tafel moeten kloppen om snel voldoende individuele en collectieve beschermingsmaatregelen te voorzien.

En als burger waren we helaas soms getuige van hemeltergende situaties, zeker in het begin van de coronacrisis: klanten die het winkelpersoneel opjaagden om een futiliteit, ongeduldige patiënten in de gang van het ziekenhuis, wandelaars die aanmaningen van de politie weglachten, ... Ook daar ging het telkens om een gebrek aan respect tegenover die werkkrachten die hun eigen gezondheid op het spel zetten opdat het leven in deze crisisperiode toch enigszins zou kunnen verdergaan. ■

Tijdelijke werkloosheid door corona bij interimarbeid

Tot 30 juni 2020 worden alle gevallen van tijdelijke werkloosheid wegens corona beschouwd als overmacht. Werk je als uitzendkracht en ben je door corona tijdelijk werkloos? Dan maak je aanspraak op een uitkering.

Wat zijn de voorwaarden?

- Je moet contractueel verbonden blijven aan de werkgever bij wie je als interim werkte vóór de coronacrisis.
- Ga je als interimkracht of als werknemer met een contract van bepaalde duur aan de slag bij een andere werkgever, dan ontvang je geen werkloosheidsuitkering meer. Breng de ACLVB zo snel mogelijk op de hoogte van je nieuwe tewerkstelling, zodat wij je uitkering kunnen schrappen.
- Als uitzendkracht moet je heldere afspraken maken met de werkgever die voor jou tijdelijke werkloosheid aanvroeg. Vanaf 13.03.2020 kan alle tijdelijke werkloosheid als gevolg van het coronavirus als tijdelijke

werkloosheid wegens overmacht worden beschouwd. Dit moet je werkgever duidelijk aanduiden. Wil je werkgever geen tijdelijke werkloosheid voor je aangeven, ook al heb je er recht op? Neem contact op met de RVA, zij kunnen je werkgever aanmanen tot actie.

Loopt je uitzendcontract af en neemt je interim-werkgever je niet onmiddellijk terug in dienst? Dan kom je in de volledige werkloosheid terecht mits je voldoet aan de bijhorende voorwaarden. De RVA aanvaardt op dit moment niet dat je bij de start van een nieuw contract op tijdelijke werkloosheid komt te staan. Je werkgever moet je je loon uitbetalen tot het einde van je ondertekende contract. Neem contact op met je werkgever en dring aan om je contract toch verder te laten lopen zodat jij op tijdelijke en niet op volledige werkloosheid terecht komt. Lukt dit niet, scan dan je C4 in en stuur dit digitaal naar je ACLVB-kantoor. Voor de veiligheid van onze medewerkers vragen we je om al je administratie zoveel mogelijk *digitaal* door te sturen. Deed

je reeds een aanvraag op de oude manier? Geen nood, we volgen je dossier op. Je hoeft geen nieuwe aanvraag te doen via de vereenvoudigde weg. Je hoeft als tijdelijk werkloze wegens overmacht voor de maanden maart t.e.m. juni geen controlekaart bij te houden.

Tot dan is er tevens geen controle op inkomsten uit o.a. bijberoep of vrijwilligerswerk voor brandweer of civiele bescherming. Deze inkomsten hebben dus geen invloed op je uitkering. Doe je vrijwilligerswerk bij een particulier of organisatie, dan krijg je vrijstelling van meldingsplicht tot een bedrag van € 34,71 euro per dag of € 1.388,40 per jaar.

Hoe vraag je als uitzendkracht tijdelijke werkloosheid aan?

Vul het formulier C3.2- WERKNEMER-CORONA in op de ACLVB-website. Je betaaldocumenten hoeft je niet binnen te brengen. ACLVB regelt alles met de RVA van zodra je werkgever een aangifte van sociaal risico bij ons aflevert. ■

IN MEMORIAM JEAN-LOUIS LEMAÎTRE

Met droefheid melden we het overlijden van Jean-Louis Lemaître, die een ongelijke strijd tegen zijn ziekte verloor. Jean-Louis was afgevaardigde sinds 2012; het was dankzij hem en zijn kompaan Philippe Verheyden dat de ACLVB ingang vond in hun bedrijf.

In 2016 diende de Liberale Vakbond er een volledige lijst. En met welk knap resultaat: 3 mandaten op 6 in de Ondernemingsraad en 3 in het CPBW. De ACLVB behaalde zo ineens de meerderheid. Het succes is voor een groot deel de verdienste van Jean-Louis, die al lang een actief vakbonds lid was. Als goede onderhandelaar beheerste hij de kunst om gehoor te vinden en vooral om de stem van de werknemers te laten horen. Jean-Louis

durfde te zeggen waar het op stond. *Biker rebel* volgens de enen, *branie* volgens anderen ... wie echt moeite deed om Jean-Louis te leren kennen, ontdekte gauw zijn zachte inborst, en zijn temperament om te vechten tegen onrechtvaardigheid en op te komen voor zwakkeren.

Jean-Louis, bij iedereen dwong je respect af. Je heengaan laat een grote leegte na bij Ladbrokes en binnen de ACLVB. We zullen je chopper Kawasaki missen voor onze kantoren op de Brusselse Poincarélaan, we zullen je Franse accent ontberen tijdens onze bijeenkomsten, maar vooral jouw waardevolle goede raad.

Keep on riding, biker! ■



Brexit-onderhandelingen gaan van start

We zitten volop in de volgende etappe van de Brexit-saga binnen wat normaal gezien de eindfase moet worden.

De onderhandelingen over de toekomstige relatie beloven hectisch en intens te worden, en dat omwille van verschillende uitdagingen. Ook voor ons als vakbond liggen een aantal aspecten op de onderhandelingstafel die we nauw zullen opvolgen.



Op 31.01.2020 trad het Verenigd Koninkrijk officieel uit de Europese Unie. Vanaf nu is de transitieperiode die loopt tot 31.12.2020 volop aan de gang. In deze overgangperiode moeten de EU en het VK tot een akkoord komen over hoe de toekomstige relatie er tussen beide zal uitzien. Ondertussen zijn de beide onderhandelingsposities kenbaar gemaakt en zijn de eerste onderhandelingsrondes van start gegaan. Het beloven intense onderhandelingen te worden omwille van diverse uitdagingen die mogelijk ook een impact zullen hebben op werknemers. Daarom zullen we samen met het Europees Vakverbond (EVV) de gesprekken op de voet volgen.

TIJDSLIMIET

Zoals reeds vermeld loopt de transitieperiode tot 31.12.2020; dat betekent dus dat er nog slechts 9 maanden resten om een allesomvattende deal te sluiten. Over de haalbaarheid van deze timing staan de EU en het VK lijnrecht tegenover elkaar. Terwijl binnen de Europese instellingen de algemene teneur is dat de timing veel te krap is, zijn de Britten ervan overtuigd dat het perfect haalbaar is. In principe is er een verlenging van de transitieperiode mogelijk, maar Boris Johnson heeft van meet af aan duidelijk gemaakt dat dit geen optie is. De deadline om dergelijke verlenging mogelijk te maken, ligt in juni en moet door de Britten zelf worden aangevraagd.

LEVEL PLAYING FIELD

Wij als vakbond maken ons net zoals de EU grote zorgen over de Britse visie op een level playing field. Hiermee wordt bedoeld dat er een gelijk speelveld komt inzake competitie, belastingen, milieu en arbeid. Op

die manier moet er op een eerlijke manier concurrentie kunnen worden gevoerd in de toekomstige handelsrelatie. De EU heeft van meet af aan verklaard dat een level playing field een noodzakelijke voorwaarde is om tot een handelsovereenkomst te komen. De visie van het VK klinkt enigszins anders. In hun onderhandelingsmandaat stellen ze dat ze de huidige hoge standaarden inzake bijvoorbeeld arbeid willen behouden, maar dat ze wel volledige autonome controle hebben over hun eigen regelgeving. Het VK wil op geen enkele manier meer afhankelijk zijn van Europese instellingen en Europese regelgeving. Maar bij een level playing field moet er nu eenmaal wel een overkoepelende controle zijn waardoor dit voor de Britten absoluut geen optie is, dit gaat volgens hen volledig in tegen de Brexit-gedachte.

WAT ALS ER GEEN OVEREENKOMST WORDT BEREIKT?

Boris Johnson heeft al meermaals verklaard dat het VK klaar is voor een scenario waarin geen handelsdeal wordt afgesloten. In deze situatie zou er dan alsnog sprake zijn van een no-deal Brexit met de bijhorende gevolgen. Wanneer er op 31.12.2020 geen deal is afgesloten, zullen vanaf 1 januari 2021 de handelstarieven en quota's van de Wereldhandelsorganisatie worden toegepast. Deze extra belastingen op import en export zullen een enorme impact hebben op zowel de Britse als Europese markt. Daarbovenop zouden er ook grenscontroles moeten komen die de Brits-Europese handel volledig zouden blokkeren. Er is een algemene consensus dat een no-deal voor beide partijen nefaste economische gevolgen zal hebben.

HARDE STRIJD

Het is duidelijk dat de volgende 9 maanden een intense onderhandelingsperiode zullen worden met de nodige chaos en crisissen. Wat de uiteindelijke uitkomst zal zijn, is moeilijk te voorspellen, mee door de tegenstrijdige signalen die uit het Verenigd Koninkrijk komen. Het is moeilijk in te schatten of de harde positie van het VK een onderhandelingsstrategie is of dat het hun echt menens is. Wat het ook moge zijn, wij zullen als vakbond de onderhandelingen van zeer nabij opvolgen en dat in nauwe samenwerking met het EVV. Het doel moet zijn om tot een deal te komen die zo weinig mogelijk impact heeft op zowel Britse als Europese werknemers.

Cédric Heylen

Verrassingsactie bij MIVB voor de elementaire rechten van vrouwen

Op 9 maart, daags na de Internationale Vrouwendag, heeft de ACLVB een sensibiliseringsactie gevoerd bij de directie en het personeel van de MIVB omtrent de verschillende vormen van discriminatie waarmee werkneemsters te maken kunnen krijgen.



Bij de Brusselse vervoersmaatschappij MIVB werken steeds meer vrouwen. Maar die evolutie gaat nu ook weer niet zo snel, dat ze een rechtvaardiging of zelfs nog maar een verklaring zou kunnen zijn voor de trage aanpassing van de structuren bij de MIVB. De vrouwen die dag na dag een tram of bus besturen op de Brusselse lijnen, eisen net en veilig sanitair. “Momenteel delen we de sanitaire inrichtingen met het grote publiek of met de mannelijke collega’s”, aldus Déborah Attia, ACLVB-jongerenafgevaardigde. “En dat verloopt niet altijd probleemloos. We verstaan immers niet noodzakelijk hetzelfde onder ‘netheid’. We eisen sanitair dat voorbehouden is voor vrouwen, met stromend water, toiletpapier, zeep en een rekje waarop we onze spulletjes kunnen leggen in plaats van op de grond.” Gewoon de basiszaken eigenlijk. De werkneemsters van de MIVB nemen evenmin genoegen met tussenoplos-

singen zoals de wc-cabines die je op bouwerven ziet. En ze hebben gelijk.

BORSTVOEDINGSVERLOF EN -PAUZES

De ACLVB-militantes hebben de aandacht van de directie ook gevestigd op het financieel verlies dat ze lijden als ze onderhevig zijn aan een werkverwijderingsmaatregel. “Een vrouw die haar zwangerschap meldt, wordt rechtstreeks naar de arbeidsgeneesheer gestuurd, die vervolgens verklaart dat ze niet meer in staat is een voertuig te besturen, vanuit de lovenswaardige doelstelling om de gezondheid van moeder en kind te vrijwaren”, verduidelijkt Déborah Attia. “Jammer genoeg lijdt ze daardoor een financieel verlies. We vragen dat de MIVB een andere werkpost voorstelt voor de vrouwen die dat wensen.”

Na het bevallingsverlof willen moeders vaak borstvoeding blijven geven aan hun baby. Maar de MIVB stelt geen borstvoedingsverlof voor aan haar werkneemsters. “We vragen dat ze gedurende 5 maanden borstvoedingsverlof kunnen nemen in het kader van de moederschapsbescherming.”

De MIVB kent de jonge moeders borstvoedingspauzes toe en stelt ze lokalen ter beschikking die over het algemeen niet uitgerust zijn, en op plaatsen die daar niet voor bedoeld zijn. De ACLVB-afgevaardigden eisen de mogelijkheid om gedurende twee jaar borstvoedingspauzes te nemen, zoals de Wereldgezondheidsorganisatie aanbeveelt.

GEEN ENKELE CRÈCHE

Is het normaal dat een onderneming die meer dan 9 000 personen tewerkstelt (de grootste werkgever van het Brussels Gewest), totaal niet over een kindercrèche beschikt om het leven van jonge ouders enigszins makkelijker

te maken? “Het is des te minder aanvaardbaar omdat velen ‘s ochtends vroeg of ‘s avonds laat moeten werken; weinig kinderopvangstructuren zijn daarop voorzien”, aldus Déborah Attia. “Door crèches op te richten zou de directie efficiënt ingaan tegen absentisme en stress, en zou ze organisatieproblemen vermijden doordat jonge moeders en vaders spoedverlof nemen.” Want inderdaad, deze thematiek betreft ook vaders.

VERLOF BIJ ONGEMAKKEN

Sommige mannen hebben de neiging om lacherig te doen over de maandelijkse ongemakken van vrouwen of ze negeren die zelfs ronduit. Naast de pijn die ze moeten doorstaan terwijl ze toch moeten geconcentreerd blijven op het verkeer en het besturen van hun voertuig, met bij sommigen duizeligheid en spijsverteringsproblemen, moeten de werkneemsters ook een gebrek aan hygiëne verdragen gedurende hun hele dienst.

“We vragen dus een betaald verlof voor die ongemakken. Om niet te veel geld of verlofdagen te verliezen, verzekeren sommigen momenteel toch de dienstverlening, in een toestand die eigenlijk niet meer 100% garant kan staan voor het waarborgen van de veiligheid.”

De ACLVB-delegatie heeft een open brief met die verzuchtingen overgemaakt aan Briec De Meeûs, algemeen directeur van de MIVB. Die heeft bevestigd op de hoogte te zijn van de problemen en de bekommernissen te steunen, maar vraagt tijd om dat alles te implementeren in de onderneming.

De mannelijke en vrouwelijke ACLVB-afgevaardigden hebben hun expertise ter beschikking gesteld en blijven dit dossier van nabij volgen. ■

Aanvullende Vlaamse maatregelen door de coronacrisis

Om financiële rampscenario's als gevolg van de coronacrisis af te wenden voorziet, naast de federale overheid, ook de Vlaamse overheid in een aantal steunmaatregelen. We gaan in op een aantal Vlaamse maatregelen voor burgers, gezinnen, werknemers en sociaal verzekerden.

VDAB

VDAB blijft open vanop afstand: de dienstverlening verloopt digitaal en telefonisch gewoon door. Je kan VDAB bereiken via het nummer 0800 30 700 of via vdab.be.

Opleidingen

Groepsactiviteiten zoals opleidingen, workshops, jobbeurzen en infosessies worden opgeschort. De opleidingen lopen door na de opschorting. Andere activiteiten worden uitgesteld naar een later tijdstip. Dit zowel voor activiteiten georganiseerd door VDAB als door haar partners.

Wat met mijn vrijstelling van de RVA gedurende de opschorting?

Tijdens deze periode blijft je vrijstelling bij RVA lopen. Je ontvangt geen verplaatsings- of kinderopvangvergoeding. Na deze periode loopt je opleiding gewoon verder.

Werkplekklaren

De activiteiten voor werkplekklaren (IBO, BIS, opleidingsstages,...) lopen door.

- de activiteit kan (tijdelijk) stopgezet worden door een beslissing van de werkgever of de regering.
- enkel met een doktersattest is een afwezigheid gewettigd. Gebrek aan kinderopvang of openbaar vervoer zijn geen geldige redenen.

Mag ik thuiswerken tijdens mijn werkplekstage?

Thuiswerk is enkel toegestaan mits toestemming van VDAB.

Wat met mijn IBO-vergoeding als mijn contract wordt stopgezet?

Indien de opleiding wordt stopgezet, ontvangt de cursist niet langer een vergoeding. VDAB voert een denkoefening rond deze problematiek, wordt vervolgd.

Verhoren en controle op beschikbaarheid

Heb je een afspraak met de controledienst? De afspraken worden uitgesteld. VDAB verwittigt je hier telefonisch over. Indien de VDAB je niet kan bereiken, word je geïnformeerd via de post. Je krijgt hoe dan ook de mogelijkheid om een schriftelijke toelichting te geven. Als je niet gebruikmaakt van deze optie, wordt een nieuwe afspraak gemaakt voor een verhoor.

WATER EN ENERGIE

De water-, gas- en elektriciteitsfactuur van huishoudens met gezinsleden die tijdelijk werkloos worden ten gevolge van de coronamaatregelen, worden gedragen door de Vlaamse overheid.

De tegemoetkoming wordt automatisch gestort op de rekening van de werknemer (gedomicilieerd in het Vlaams Gewest). De werknemer zelf moet hier dus niets voor doen. De Vlaamse overheid werkt hiervoor samen met de RVA.

De tegemoetkoming bedraagt 202,68 euro per werknemer die tijdelijk werkloos of deeltijds tijdelijk werkloos werd door de coronacrisis en is als volgt samengesteld: voor water: 30,77 euro, voor de verwarmingskosten: 95,05 euro, voor de elektriciteitskosten: 76,86 euro.

Of je 'volledig tijdelijk werkloos' of 'deeltijds tijdelijk werkloos' bent, het bedrag blijft hetzelfde. Er vindt geen pro-rata-berekening plaats. Zolang de coronamaatregelen van kracht zijn, zullen er geen afsluitingen van water, gas en elektriciteit gebeuren.

Meerdere personen in ons gezin zijn tijdelijk werkloos. Heeft elkeen dan recht op de tegemoetkoming?

Ja. Als meer dan een gezinslid tijdelijk werkloos is geworden, dan krijgt het gezin een tegemoetkoming per werknemer die tijdelijk werkloos is.

Ik woon in een appartement met een gemeenschappelijke meter, heb ik recht op de tussenkomst?

Ja, ook al heb je zelf geen contract afgesloten met de water- of energieleverancier, je kan aanspraak maken op een financiële tussenkomst.

Ik woon in een wooneenheid van een sociale huisvestingsmaatschappij met collectieve verwarming of een budgetmeter, heb ik recht op de tussenkomst?

Ja

Moet ik mijn water- en energiefacturen deze maand betalen?

Ja, je moet je facturen van de water- of energieleverancier betalen (zie uiterlijke betaaldatum op de factuur). Daaraan verandert dus niets. Neem contact op met je water- of energieleverancier voor be-

talingsmodaliteiten als de betaling van deze factuur moeilijk is.

ONDERWIJS

Alle lessen zijn geschorst, al zeker tot en met 5 april. Dit geldt voor alle basis- en secundaire scholen, maar ook voor de centra voor volwassenenonderwijs, centra voor basiseducatie en de academies voor deeltijds kunstonderwijs. Kinderopvang blijft wel open.

Ik ben student en volg een stage in het onderwijs, wat met mijn verplichte stage-uren?

De Vlaamse Regering vraagt om enige flexibiliteit indien de gepresteerde uren afwijken van de voorziene uren.

Moet ik de kinderopvang verder betalen indien ik mijn kind thuis opvang?

Neen, de kinderopvang blijft open, maar ouders van wie de kinderen niet naar de opvang gaan, hoeven niet te betalen.

Duaal leren

Alle overeenkomsten alternerend leren worden tijdelijk geschorst omwille van overmacht, met uitzondering van leerlingen die tewerkgesteld zijn in cruciale sectoren en essentiële diensten zoals handelszaken, private en publieke bedrijven en diensten die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vitale belangen van de natie en de behoeften van de bevolking.

Is mijn werkgever mij een leervergoeding verschuldigd gedurende de schorsing?

Neen. Maar de werkgever kan voor de leerlingen tijdelijke werkloosheid aanvragen.

Ondernemingen die hun werkzaamheden (moeten) stopzetten ingevolge de maatregelen van de Nationale Veiligheidsraad, vragen voor hun leerlingen met een overeenkomst alternerende opleiding (OAO) of deeltijdse arbeidsovereenkomst tijdelijke werkloosheid aan (zoals voor gewone werknemers).

Leerlingen met een OAO worden vrijgesteld van de wachttijd.

Meer weten?

Extra info – onder meer over de gevolgen voor het Vlaams Opleidingsverlof – vind je op de website van de Vlaamse Regionale: www.aclvb.be/nl/vlaamse-regionale. ■

Justine Scholiers

Werelddag tegen racisme

In Brussel maakt diversiteit deel uit van het dagelijks leven

Ter gelegenheid van de Internationale Dag tegen Racisme op 21 maart maakte ACLVB Brussel het nog eens duidelijk: ieder mens moet dezelfde rechten hebben en iedereen is gelijk.

We hebben niet allemaal dezelfde huidskleur, dezelfde religie, dezelfde afkomst, dezelfde manier van leven, eten of kleden.

We werken dagelijks met en voor mensen met verschillende sociale en culturele achtergronden, maar vooral met en voor vrouwen en mannen.

DIVERSITEIT IN HET DAGELIJKS LEVEN

In Brussel is diversiteit iets wat we dagelijks ervaren. 'Verschil' kan sommigen schrik inboezemen, maar mag geenszins een rechtvaardiging zijn voor racisme en andere vormen van discriminatie.

We hebben allemaal recht op een kwaliteitsvolle job, en het zijn vooral de competenties die moeten primeren bij een selectie, zeker niet de huidskleur en de afkomst! Echte verdraagzaamheid is gebaseerd op openheid van geest, nieuwsgierigheid en de bereidheid tot dialoog. Ons vakbonds-DNA omvat respect voor anderen, het durven in vraag stellen van ons eigen gelijk en onze vooroordelen, en bovenal het streven naar samenwerking.

MOBILISATIE TEGEN DISCRIMINATIE

Preventie blijft essentieel en daarom informeert, vormt en mobiliseert ACLVB Brussel haar afgevaardigden om alle vormen van uitsluiting te bestrijden.

Als vakbondsorganisatie hebben we een be-



langrijke rol: we moeten ons ertoe verbinden onze collega's te verdedigen tegen elke vorm van onrecht.

Samen met jou zorgen we ervoor dat huidskleur, afkomst, geslacht, filosofische en religieuze overtuigingen ... geen belemmering meer vormen voor een gelijke behandeling van iedereen in de bedrijven.

Discriminatie, racisme, xenofobie ... horen niet thuis bij de ACLVB! Bij de Liberale Vakbond is iedereen welkom!

Wij zetten ons in voor meer vrijheid, verdraagzaamheid, solidariteit en inclusie! ■

Michaël Dufrane

De beschermingsuitkering voor werklozen met een ernstige beperking

Is je beroepsinschakelingstijd afgelopen en ben je nog steeds werkloos? Dan kom je in aanmerking voor een inschakelingsuitkering als je aan de voorwaarden voldoet. Algemeen gesteld heb je dan in principe maximaal 3 jaar recht op een inschakelingsuitkering, op een aantal bestaande uitzonderingen na. Hierop wordt vanaf 1 april 2020 een bijkomende uitzondering ingevoerd, waarop we kort ingaan.

Opgelet! Door de impact van de corona-crisis is op het laatste ogenblik (bij het ter perse gaan van deze Vrijuit) beslist dat de uitzondering pas op 1 oktober 2020 in werking treedt. De principes blijven echter ongewijzigd en de beschermingsuitkering kan ten vroegste vanaf 1 oktober 2020 worden genoten indien men vóór 30 september 2020 wordt erkend als “kwetsbare werkzoekende.” Lees onderstaand artikel dus vanuit die optiek!

HET BESCHERMINGSSTATUUT VOOR 'KWETSBARE WERKZOEKENDEN'

Heb je een *ernstig medisch, mentaal, psychisch of psychiatrisch probleem (MMPP-probleem genoemd)*, dan kan de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (afhankelijk van je woonplaats VDAB, Forem, Actiris, ADG) je het statuut van 'kwetsbare werkzoekende' toekennen.

Word je als 'kwetsbare werkzoekende' erkend, en werk je op een positieve manier mee met de VDAB (als je in Vlaanderen woont) of Actiris (indien je in het Brussels Gewest woont), dan ontvang je na je inschakelingsuitkering een beschermingsuitkering. Die kan ten vroegste vanaf 1 april 2020 worden genoten. *Let op: de beschermingsuitkering wordt je pas toegekend indien je het statuut van 'kwetsbare werkzoekende' verkrijgt vóór je recht op inschakelingsuitkeringen is afgelopen!*

De bedoeling van het nieuwe statuut is dat je als kwetsbare werkzoekende op de arbeidsmarkt de nodige begeleiding en zekerheid krijgt. Vaak behoor je tot een groep die dreigt tussen twee stoelen te vallen en uitgesloten wordt van de noodzakelijke ondersteuning zoals een ziekte- of een werkloosheidsuitkering. Speciaal voor deze doelgroep werd de beschermingsuitkering ingevoerd. Vaak ben je al gekend bij de VDAB of Actiris omwille van een specifieke problematiek.

In 2015 werd reeds een gelijkaardige (tijdelijke) maatregel ingevoerd, en kreeg een hele groep werkzoekenden een eenmalige verlenging van hun inschakelingsuitkering voor de duur van twee jaar omwille van hun MMPP-problematiek of omwille van hun blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 33%. Op vandaag spreken we niet meer van een tijdelijke maatregel, maar van een nieuw statuut.

HOE KAN IK ERKEND WORDEN ALS 'KWETSBARE WERKZOEKENDE'?

Aan het toekennen van het beschermingsstatuut gaat een intensief begeleidingstraject vooraf. Hiervoor zal je contact moeten opnemen met je VDAB- of Actiris-bemiddelaar. De bemiddelaar bekijkt samen met jou of je erkend kan worden als 'kwetsbare werkzoekende'. Bovendien zal hij nagaan of hij je een aangepast traject naar werk kan aanbieden én welke tewerkstelling-ondersteunende maatregelen je kunnen helpen. Heb je nog geen bemiddelaar, dan kan je contact opnemen met het nummer 0800 30 700 van de VDAB of, als je in het Brussels Gewest woont, het nummer 0800 35 123 van Actiris.

DUUR VAN HET BESCHERMINGSSTATUUT

Het statuut wordt je steeds toegekend voor een duur van twee jaar, met de mogelijkheid om verlengd te worden na een bijkomende screening. De verlenging is slechts mogelijk indien er na de evaluatie van je situatie als

werkzoekende geen gunstige evolutie vastgesteld wordt.

MOET IK EEN AANVRAAG INDIENEN OM DE BESCHERMINGSUITKERING TE VERKRIJGEN?

Voldoe je aan de voorwaarden voor een verlenging van je recht op inschakelingsuitkering en ben je op tijd erkend als 'kwetsbare werkzoekende', dan verlengt de RVA automatisch je uitkering en ontvang je de beschermingsuitkering. Het bedrag van de beschermingsuitkering is hetzelfde als dat van de inschakelingsuitkering.

WAT ALS JE TOT OP HEDEN GEEN INSCHAKELINGSUITKERING GENOOT?

De beschermingsuitkering is specifiek bedoeld voor mensen die minstens t.e.m. 31 maart 2020 recht hebben op een inschakelingsuitkering. Was je echter ziek of aan het werk, waardoor je die niet genoot, dan is het mogelijk dat je alsnog in aanmerking komt voor de beschermingsuitkering als je als 'kwetsbare werkzoekende' kan worden beschouwd.

Ben je werkloos, ontvang je geen inschakelingsuitkeringen, maar denk je toch te kampen met een MMPP-probleem, dan kan de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling je alsnog het statuut van 'kwetsbare werkzoekende' toekennen. In dergelijk geval zal je echter geen beschermingsuitkering ontvangen maar

wel genieten van de specifieke begeleiding, aangeboden door de VDAB of Actiris. Ontving je al een gewone werkloosheidsuitkering, dan zal je die verder behouden.

EINDE VAN HET STATUUT

Beslist de bemiddelaar na twee jaar om je beschermingsstatuut niet te verlengen, dan

kan je toch nog van beschermingsuitkeringen genieten voor een bijkomende periode van 2 jaar, te rekenen vanaf de datum waarop de erkenning als 'kwetsbare werkzoekende' afloopt. Geniet je van een beschermingsuitkering, begin je te werken maar hervat je nadien in je medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen, ook dan kan je terugvallen op de

beschermingsuitkering als je die in de laatste 3 jaar al eens genoten hebt.

Denk je in aanmerking te komen voor het nieuwe statuut? Voor meer info kan je steeds terecht bij de ACLVB-medewerkers. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling

ERRATUM

netto-maandinkomen	% beslag	kan maximaal in beslag genomen worden
> € 1 138	0 %	€ 0
> € 1 138 - ≤ € 1 222	20 %	€ 16,80
> € 1 222 - ≤ € 1 475	40 %	€ 101,20
> € 1 475	100 %	alles boven € 1 475

Een opmerkelijke lezeres maakte ons attent op een foutje in de Vrijuit van februari. In de tabel met de nieuwe grensbedragen voor beslag op uitkeringen (op blz. 23) moest de derde regel als volgt zijn: > € 1 222 - ≤ € 1 475.

Onze excuses! ■

Ontdek de voordelen van de elektronische controlekaart



Volledig werkloos? Je kan je stempelkaart invullen via je computer, tablet of smartphone. Doe de nodige aanduidingen (werkdagen, ziekte-dagen, vakantie, ...) en een paar muisklikken later wordt je kaart al veilig naar de ACLVB verstuurd.

Surf naar Mijn Werkloosheidsdossier op www.aclvb.be.

HOE LOG JE IN?

Op je pc

- Met een e-ID (een Belgische elektronische identiteitskaart), kaartlezer en pincode.

Op de pagina van eID Belgium (eid.belgium.be/nl) vind je onder de rubriek 'Hoe installeren' instructies om de eID software te downloaden, installeren en testen.

- Of met een burgertoken, aan te vragen via <https://iamapps.belgium.be/sma>

Op je smartphone of tablet

Via een gebruikersnaam en paswoord, aan te vragen via <https://iamapps.belgium.be/sma>

Via de app voor de elektronische controlekaart eC3

Je kan de app vinden in de App Store voor iOS en de Play Store voor

Android. Aanmelden doe je via de klassieke digitale sleutels (CSAM):

- Itsme
- een beveiligingscode via een mobiele app
- een beveiligingscode via token
- gebruikersnaam en wachtwoord na eenmalige registratie via de eID

Om na het inloggen toegang te krijgen tot de app moet je ingeschreven zijn bij een uitbetalingsinstelling.

VOORDELEN?

- eenvoudig in te vullen
- je bespaart op postzegels of verplaatsing
- je kan je kaart niet meer verliezen
- je uitkering kan nog sneller betaald worden
- je bevestigde kaarten en een overzicht van de uitbetalingen kan je raadplegen in "Mijn werkloosheidsdossier" op de website van ACLVB

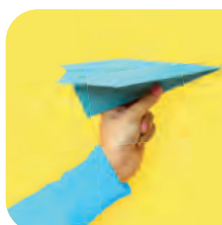
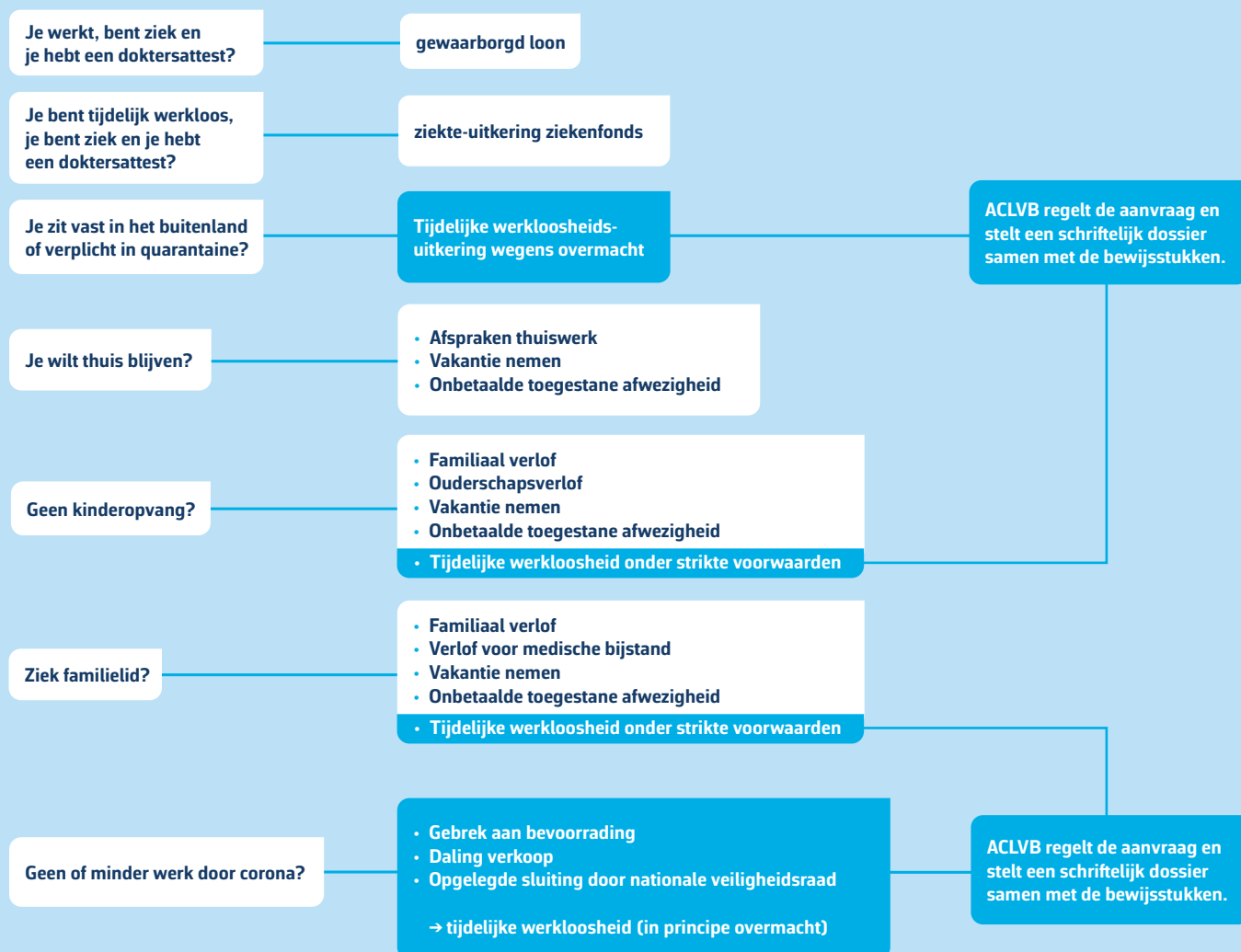
Dienst Uitbetalingsinstelling ■

Coronacrisis: De ACLVB aan je zijde!

1. Sluit je aan! aclvb.be/nl/word-lid
2. Dien een uitkeringsaanvraag voor tijdelijke werkloosheid in: aclvb.be/nl/coronacrisis-lees-hier-hoe-we-je-verder-helpen
3. Voor al je vragen: aclvb.be/nl/coronavirus
4. Onze e-mails en telefoonnummers vind je op aclvb.be/nl/secretariaten/provincies

Wij doen de rest!
Het ACLVB-team

Wat als?



**Op de hoogte blijven van
het allerlaatste nieuws?**

Like www.facebook.com/ACLVB
Volg en deel onze berichten.

Vrije visie, eigen stem

