



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## Herverkozen voorzitter Mario Coppens lanceert campagne sociale verkiezingen

**In dit nummer:**

Mario Coppens met meerderheid van 97% herbevestigd als voorzitter van ACLVB | Onze sociale zekerheid staat onder druk | Manifestaties en stakingen om onderhandelingen in sectoren te doen vooruitgaan | ACLVB Vlaanderen en Brussel hielden regionale comités

# INHOUD

## Zeker met de sociale zekerheid? 6

Bij haar herbevestiging als nationaal secretaris stond Sabine Slegers stil bij de toekomst van de sociale zekerheid. Waar zitten de uitdagingen?

## Leidinggevend personeel en kaderpersoneel 10

Als het gaat over de sociale verkiezingen, gelden voor leidinggevend personeel en kaderpersoneel specifieke regels. Wie precies behoort tot die personeelscategorieën?

## Gezondheidsdiensten ziek 13

De werknemers van de federale gezondheidsdiensten voerden eind oktober actie. "Het sociaal akkoord van 2017 is vandaag nog altijd dode letter!"

## Halt aan sociale dumping 15

Eindelijk! Op 16 oktober vond de installatie van de Europese Arbeidsautoriteit plaats. Een belangrijke stap in de bestrijding van sociale dumping.

## Tijdelijk werkloos door slecht weer 22

Vrieskou verhindert dat er kan gemetst worden, overvloedige regen maakt het aanbrengen van wegmarkeringen onmogelijk, enz. Hoe zit het als je werkgever je arbeidsovereenkomst tijdelijk schorst wegens slecht weer?



## Kom op!

"Kom op!", zo luidt de slogan in onze wervingscampagne naar kandidaten voor de sociale verkiezingen. Met de duim omhoog! Meer dan ooit wil de Liberale Vakbond de vakbond zijn die constructieve voorstellen doet en naar oplossingen wil komen in plaats van problemen te scheppen.

De kandidaten op onze lijsten moeten er zeker van zijn ons syndicale DNA te delen: onafgebroken begaan zijn met de belangen van hun collega's, komaf willen maken met onrechtvaardigheden op de werkvloer, respect hebben voor de andere partijen bij een onderhandeling, ...

We bieden de kandidaten ruime bewegingsvrijheid; daartegenover staat de verantwoordelijkheid voor hun syndicale keuzes.

De procedure omvat verschillende etappes. Op dit ogenblik samenstelling van de lijsten en overleg met de afgevaardigden, kandidaten en bestendig secretarissen van de ACLVB. In januari start van de beschermingsperiode tegen ontslag. In maart indiening van de lijsten. In mei stemmen.

## VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

**REDACTIE** Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Didier Seghin e-mail [communicatie@aclvb.be](mailto:communicatie@aclvb.be)

### PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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



# Geef de burgers wat ademruimte

**T**oen ik vier jaar geleden tot voorzitter verkozen werd, begonnen niet enkel de sociale verkiezingen maar ook de motor van de regering-Michel op volle toeren te draaien. Vanaf dag 1 moesten wij alle zeilen bijzetten om de toenmalige regering te wijzen op haar onrechtvaardig en hardvochtig beleid, dat vooral de belangen van de werkgeversorganisaties diende.

De maatregelen van de eerste jaren van het regeringsbeleid hebben nefaste gevolgen die wij nog altijd voelen. Denk maar aan de indexsprong en aan de creatie van de flexi-jobs in 2015, de wet rond werkbaar en wendbaar werk en de verstrenging van de loonnormwet uit 2017, de creatie van allerhande nepstatuten in 2018, het ondergraven van de sociale zekerheid, en ga zo maar door.

De lijst van maatregelen waarmee wij niet akkoord konden gaan, was – en is nog steeds – verschrikkelijk lang. Te lang om op te noemen. En bovendien, op de keper beschouwd, hebben de sociale partners te weinig resultaten kunnen boeken tegen die maatregelen.

Sta mij toe één les te trekken uit dit – niet zo ver – verleden: een vakbond anno 2019 zal veel meer moeten doen dan louter tegengas geven en zich dus niet mogen beperken tot zeggen waarmee we allemaal niet akkoord zijn.

Begrijp me niet verkeerd. Ik ben ervan overtuigd dat er wel degelijk een rol voor de vakorganisaties is weggelegd als luis in de pels van een hardvochtig regeringsbeleid dat werknemers en sociaal verzekerden pijn doet. Maar willen we meer wegen op het debat, dan zullen we proactief de handschoenen moeten opnemen, en constructieve voorstellen lanceren die tonen dat het anders kan.

Natuurlijk moet er eerst en vooral een volwaardige regering zijn. Zes maanden na de verkiezingen stel ik vast dat België een land geworden is waar men de gewoonte heeft om de regeringsvorming maanden te laten aanslepen alvorens te starten met de echte onderhandelingen. Het federale niveau moet zich dus ernstig beraden over de weg die we zullen inslaan. Niemand lijkt de stap te willen zetten. We hebben



nochtans meer dan ooit nood aan een leidende ploeg, die orde schept in de chaos die de vorige regering achterliet. Ondertussen hebben verschillende ministers het zinkende schip verlaten. Waar zijn onze dames en heren van Staat? Wie zal de handschoenen opnemen?

Eerst en vooral, beste regering, kijk naar boven in plaats van naar de zwaksten en de middenklasse om de begrotingscijfers (het huidige tekort bedraagt 6,5 miljard euro) op orde te krijgen. Wijzig de fiscaliteit volgens het principe van de progressieve dual income tax dat wij voorstaan en investeer in de infrastructuur van ons land.

Ten tweede, hernieuw het sociaal contract met en tussen werknemers en sociaal verzekerden. Dat begint met de herfinanciering van de sociale zekerheid, die op de helling werd gezet door de vorige

regering; ze liet de patronale lasten maar dalen zonder daarvoor jobcreatie tegenover te stellen.

Ten derde vraag ik de toekomstige regering om de vakbonden en werkgeversorganisaties te laten onderhandelen op alle niveaus van het sociaal overleg. We zijn in staat om tot akkoorden te komen die de werknemers en de bedrijven ten goede komen.

En tot slot, toekomstige ministers, geef de bevolking terug ademruimte. De afgelopen jaren zijn onze reële lonen gedaald met 1%. Wat ook de vertrekkende ploeg – waarvan sommigen uitgevlozen zijn naar prestigieuze posten – moge beweren over het aantal gecreëerde jobs (vaak van middelmatige kwaliteit) en over de taxshift (ze hebben met de ene hand weggenomen wat ze met de andere hand hadden gegeven), meer en meer burgers ervaren moeilijkheden om de eindjes aan elkaar te knopen. Dat moet veranderen. ■

**Mario Coppens**  
Nationaal Voorzitter

# Herverkozen voorzitter Mario Coppens geeft aftrap sociale verkiezingen

Een meerderheid van 97% van het Nationaal Congres van de ACLVB heeft het activiteitenverslag van Mario Coppens goedgekeurd. Dat maakt dat de voorzitter van de Liberale Vakbond herbevestigd werd in zijn mandaat. Zonder op zijn lauweren te rusten gaf hij meteen de officiële aftrap van de sociale verkiezingen 2020. “Kom op!”



Een meerderheid van 97% van het Nationaal Congres van de ACLVB stemde pro het activiteitenverslag van Mario Coppens.

Onder instemmend applaus van een 900-tal aanwezigen op het Nationaal Congres van de Liberale Vakbond werd het activiteitenverslag ‘Vier jaar meer verhaal’ op 25 november goedgekeurd. Daardoor werd Mario Coppens ook opnieuw verkozen voor de komende vier jaren als Nationaal Voorzitter van de ACLVB.

## OPNIEUW LEREN PRATEN MET ELKAAR

In zijn speech betreurde Mario Coppens het dat de sociale partners te weinig resultaten hebben kunnen boeken tegen de nefaste maatregelen die de regering nam en die de werknemers en sociaal verzekerden nog steeds voelen.

Hij is van oordeel dat het voornemen van de politieke macht om bepaalde dossiers erdoor te drammen - denk aan dat van de pensioenen of de loopbaaneindes – contraproductief

werkt. “Het overleg tussen werknemers en werkgevers is evenzeer een legitiem verkregen mandaat via rechtsgeldige verkiezingen en de hoge syndicalisatiegraad. Het functioneert bovendien. Laat dus iedereen zijn verantwoordelijkheid opnemen, daar waar men op zijn best is.” De sociale partners staan nu voor de uitdaging om een nieuw elan te geven aan het overleg. Mario Coppens: “Soms lijkt het wel alsof we verleerd zijn om een compromis te sluiten én te verdedigen bij onze achterban. Ook dat moet veranderen. Een consensus nastreven is geven en nemen.”

## MINIMUMLONEN

Voor Mario Coppens richt die stelregel zich ook tot een van de partners aan vakbondszijde die het afsluiten van een akkoord over de minimumlonen blokkeert,

zogenaamd omdat 1,1% veel te weinig zou zijn en de werkgevers het afsluiten van een akkoord zouden koppelen aan een oplossing in het dossier 39 ter, te weten de aanwending van een deel van de opzeg voor de opleiding van de afgedankte werknemer zodat die gemakkelijker een nieuwe job vindt. “Ik begrijp die argumenten niet”, liet Mario Coppens zich ontvallen. “De bepalingen van de overeenkomst waren duidelijk van bij het begin: een onmiddellijke verhoging en vervolgens onderhandelingen om te komen tot een substantiële loonsverhoging.”

De minimumlonen hadden moeten verhogen vanaf 1 juli 2019, en op het ogenblik waarop we deze tekst schrijven, verzanden de discussies verder onder valse voorwendsels. De 136.000 betrokken mensen zien niets veranderen.

Het gaat om de werknemers en werknemsters betaald op het niveau van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, met andere woorden de bodem waaronder het loon niet mag dalen, een absoluut minimum dat de bedrijven toepassen als de sociale partners geen gunstigere voorwaarden hebben afgesproken op het niveau van de sector of de onderneming. Dat minimum is vastgelegd via een interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad. Er zijn drie bedragen:

- € 1.593,81 voor de werknemers die minstens 18 jaar zijn
- € 1.636,10 voor de werknemers die minstens 19 jaar zijn en 6 maand anciënniteit in het bedrijf hebben
- € 1.654,90 voor de werknemers die minstens 20 jaar zijn en 1 jaar anciënniteit in de onderneming hebben



### DE ACLVB BEREID OM TE ONDERTEKENEN

Voordie drie bedragen voorzagh het ontwerp van interprofessioneel akkoord een verhoging van 1,1% op 1 juli 2019 en in tweede instantie een grotere verhoging, met compensatie voor de werkgevers. De ACLVB was bereid om de overeenkomst te ondertekenen om die drie bedragen te verhogen op 1 juli, maar dat is niet kunnen gebeuren door de weigering van één vakbond.

De Groep van 10 vat vervolgens een nieuwe onderhandelingsronde aan en wat zien we dan? Eerst en vooral de onmiddellijke verhoging van 1,1% (zoals voorzien in het ontwerp van interprofessioneel akkoord – wat al moest plaatsgevonden hebben op 1 juli van dit jaar) en vervolgens in april 2020, een tweede, grotere stijging van die bedragen, gelijk aan 2,4%, met hier een compensatie voor de betrokken werkgevers. De twee samen zijn goed voor een bruto verhoging van zowat 60 euro per maand.

### VERLOREN IS VERLOREN

En nochtans is er vandaag nog steeds een blokkering, geen ondertekening voor 1 november en geen zekerheid voor april 2020. “Ik aanvaard deze redenering niet”, benadrukt Mario Coppens. “We zijn het er allen mee eens dat 1,1% niet voldoende is. Maar het is een eerste etappe en als de gelegenheid zich aandient, moeten we ze grijpen. Het is onze verantwoordelijkheid tegenover die werknemers die het zwakst staan en die vaak geen aanvullende sectorale arbeidsvoorwaarden hebben. Ze rekenen op ons en elke maand die voorbijgaat, mislopen ze geld. Ondertussen bedraagt hetgeen die werknemers al gemist hebben sinds 1 juli € 17 maal 4, dus € 68. Op dat salarisniveau is dat niet niets.

Het is des te moeilijker te aanvaarden omdat via goede sectorale onderhandelingen zowat iedereen een loonsverhoging van 1,1% gekend heeft, of gelijkaardige voordelen.

Hoog tijd dat de rede terugkeert en dat we stappen vooruit zetten richting bereikbare doelstellingen, geen onrealistische en onrealiseerbare voorstellen. De ACLVB is bereid en is dat trouwens altijd geweest tot een onmiddellijke ondertekening van de collectieve overeenkomst voor de verhoging van het minimumloon met 1,1%. En nadien voor een tweede substantiële verhoging van 2,4% binnen enkele maanden. De oplossing is er. We moeten ze nu aangrijpen, want wat verloren is, zal niet meer terugkomen.

### WERVINGSCAMPAGNE GELANCEERD

Eenmaal herbevestigd als voorzitter stelde Mario Coppens op het congres onze campagne “Kom op!” voor de sociale verkiezingen voor. Het congres thema “Vier jaar meer verhaal” werd ogenblikkelijk duidelijk.

“Ons DNA is dat van een constructieve en oplossingsgerichte vakbond”, benadrukte Mario Coppens. “De baseline van de Liberale Vakbond blijft actueel: meer praten, minder roepen. Meer verhaal, minder kabaal!” ■



# Sociale zekerheid onder druk

Kansen, maar ook forse uitdagingen wachten het socialezekerheidsstelsel van ons land. Sabine Slegers, pas herbevestigd als Nationaal Secretaris van de ACLVB, schetst de stand van zaken.



## VERSCHILLENDE UITDAGINGEN

Tal van evoluties en ingrepen zetten de sociale zekerheid financieel onder druk. Zo wordt het stelsel onder meer bedreigd door de invoering van allerlei *alternatieve verloningsvormen*. Uit een studie van SD Worx die eerder dit jaar werd vrijgegeven, blijkt dat in ons land niet minder dan 6,7 miljard euro per jaar aan alternatieve verloningsvormen werd toegekend aan werknemers in de private sector. Volledigheidshalve moeten we hierbij vermelden dat die alternatieve verloningsvormen niet altijd volledig vrij zijn van socialezekerheidsbijdragen of belastingen. Maar de waarde van het voordeel waarop de bijdrage wordt berekend, komt in de praktijk echter zelden overeen met de werkelijke waarde van het voordeel. We moeten erop toezien dat de werkgevers geen misbruik maken van de mogelijkheden inzake alternatieve voordelen, want ze hebben gevolgen op het vlak van de werkloosheidsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering en pensioen-uitkering. Op de koop toe worden die voordelen vaak ongelijkwaardig toegekend aan alle werknemers van een organisatie. Ook alternatieve werkvormen, zoals flexi-jobs, studentenarbeid, deeltijds werk en ook platformarbeid zetten de sociale zekerheid financieel onder druk.

Uiteraard heeft ook de *vergrijzing* een weerslag op de sociale zekerheid. In 2018 besteedde België 25% van zijn bruto binnenlands product aan de vergrijzing, volgens schattingen zal dat in 2040 29% zijn.

Verder creëert de *medische vooruitgang* naast kansen ook grote uitdagingen, denk aan gen- en biomedische technologie, dure innovatieve geneesmiddelen, gepersonaliseerde geneeskunde op maat van de patiënt, nieuwe therapieën, terugbetaling van gezondheidsapps, ... Zal er in de toekomst nog budgettaire ruimte zijn om nieuwe behandelingen terug te betalen? Vast staat dat er strategische keuzes

**W**at heeft de ACLVB de afgelopen vier jaar gerealiseerd op het vlak van individuele dienstverlening aan de leden? En hoe heeft de Liberale Vakbond zijn stempel gedrukt in de complexe domeinen van de sociale zekerheid en het gelijkheidsbeleid? Die vragen lichtte Sabine Slegers omstandig toe tijdens de voorstelling van haar activiteitenverslag op 19 november in Brussel.

De afgevaardigden keurden het activiteitenverslag met een meerderheid van 97% goed, meteen ook de verlenging van het mandaat van Sabine Slegers als Nationaal Secretaris van de ACLVB.

Samen met de deskundigen van het Kennis- en Adviescentrum Sociale Zekerheid en van de Dienst Uitbetalingsinstelling van de ACLVB maakte Sabine Slegers tijdens het Nationaal Comité ook duidelijk hoezeer de sociale zekerheid in ons land onder druk staat.

Vandaag bestaat de financiering van die soci-

ale zekerheid voor ongeveer 70% uit sociale bijdragen van werknemers en werkgevers en 30% uit algemene middelen. Het overheidsaandeel is in de sociale zekerheid sinds de jaren 1990 alleen maar toegenomen.

Eén tendens is ons alvast pijnlijk duidelijk: er wordt te fel bespaard in de tak van de werkloosheid en de pensioenen. De regering zegt dat werklozen activeren nodig is om de kosten van de sociale zekerheid onder controle te houden, dat iemand die 'kost' iemand moeten worden die 'opbrengt'. Maar wat we zien, zijn vooral lagere werkloosheidsuitkeringen, strengere voorwaarden en uitsluitingen, zoals de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen of de verplichting om zich sneller in te schrijven als werkzoekende.

Ook in de pensioenen werden al te veel besparingen doorgevoerd, denk aan de recente verstrengingen bij de gelijkstelling van werkloosheid en SWT en van landingsbanen in de berekening van het pensioenbedrag.



zullen moeten gemaakt worden op organisatorisch, budgettair en ethisch vlak. Voor de ACLVB geldt evenwel een must: een solidaire gezondheidszorg die iedere burger een gelijke toegang tot kwaliteitsvolle zorg biedt.

Tot slot leidde ook de *aanpassing van de financieringswet* begin 2017 tot een onzekere toekomst. Sinds jaar en dag zorgde de evenwichtsdotatie van de overheid voor een evenwicht tussen de uitgaven en de inkomsten van de sociale zekerheid. Die evenwichtsdotatie is sinds 2017 verbonden aan voorwaarden. Bovendien zal de evenwichtsdotatie in 2020 geëvalueerd worden; momenteel is er nog geen zekerheid omtrent een evenwichtsdotatie vanaf 2021. Omdat de overheid zich realiseert dat de vergrijzing zal leiden tot een stijging van de uitgaven in de sociale zekerheid, heeft ze een verouderingscoëfficiënt ingevoerd. Op het eerste gezicht goed nieuws, ware het niet dat die verouderingscoëfficiënt gekoppeld werd aan onrealistische voorwaarden op het vlak van de reële groei van het bbp en qua leeftijd om met pensioen te kunnen gaan.

#### KLAAR VOOR DE DIGITALE TOEKOMST?

Voorts stonden de socialezekerheidsexperten van de ACLVB tijdens het Nationaal Comité ook stil bij de uitdaging van de digitale transitie, of de 'digitale flow', zoals sommige auteurs zeggen. Het gaat immers niet enkel meer om een eenmalig proces, maar om een continu gebeuren dat nooit meer zal stoppen; er komen weliswaar nieuwe jobs waarvan we tot nog toe nooit gehoord hadden, maar er sneuvelen ook



Haar activiteitenverslag over de individuele dienstverlening (werkloosheid, juridische ondersteuning), sociale zekerheid en gelijkheidsbeleid werd door het Nationaal Comité goedgekeurd. Dat betekent dat Sabine Slegers herbevestigd werd in haar mandaat van nationaal secretaris van de ACLVB.



jobs. Het platformwerken - via digitale platforms waarop particulieren en consumenten elkaar vinden voor het uitvoeren van klusjes, huiswerkbegeleiding, koerierdiensten, enz. - legt lacunes bloot in de financiering van de sociale zekerheid: er worden geen bijdragen betaald, noch door het platform, noch door de werker. En het heeft nog andere nefaste gevolgen: de platformwerker bouwt geen sociale rechten op, geniet niet dezelfde sociale bescherming en moet zichzelf verzekeren tegen ziekte of ongeval. Binnen een geglobaliseerde open wereld dreigen we te moeten dweilen met de kraan open als we als verdedigers van de werkers niet onze krachten bundelen op internationaal vlak. We moeten dus - naast het garanderen van meer juridische zekerheid omtrent het statuut en het nagaan hoe bijdragen kunnen geïnd worden op deze hybride vormen van arbeid - ervoor zorgen dat de rechten overdraagbaar zijn in een omgeving met steeds meer internationale mobiliteit.

De afgevaardigden zullen zich de komende maanden bezinnen over al deze vraagstukken. Volgend jaar zal tijdens een nieuwe vergadering van het Nationaal Comité de visie van de ACLVB verder verfijnd worden en dat voortbouwend op de visies die we al innamen op ons Congres van december 2018.

"Het is in elk geval al duidelijk", zegt Sabine Slegers. "Wij zullen onze sociale zekerheid verdedigen. Wij staan voor een echte, waardige sociale bescherming, geen sociale afbouw. Het is een verhaal van plichten, maar ook van rechten!"

#### VOOR EN MET DE JONGEREN

De toekomst ... dat zijn uiteraard ook de jongeren. Naar aanleiding van de 75ste verjaardag van de sociale zekerheid heeft de ACLVB zich gefocust op jongeren. De Liberale vakbond wil jongeren laten stilstaan bij de twee grote beginselen van die sociale zekerheid - het verzekeringsprincipe en het solidariteitsprincipe - en lanceert een wedstrijd met als motto #ItCanHappen2U2 (zie kader).

## #ItCanHappen2U2

*Hoe kijk jij als jonge burger naar onze sociale zekerheid? Dat is de centrale vraag in de wedstrijd die de ACLVB lanceert naar jongeren toe, in het kader van 75 jaar sociale zekerheid. De Liberale Vakbond bevaart en informeert de jongeren, en wil hun het nut en het belang van het socialezekerheidsstelsel (doen) aantonen.*

Bedoeling is dat de jongeren (al dan niet aangesloten bij de ACLVB) een filmpje rond het thema maken, en dat posten op de eigen Facebook- of Instagrampagina en de ACLVB taggen met de hashtag #ItCanHappen2U2. Het beste filmpje wint een **citytrip naar Boedapest!**

*Wil je meer weten, neem dan een kijkje op de ACLVB-website bij Dossiers & thema's, onder de titel #ItCanHappen2U2.*

# Nog snel het maximum aantal dienstencheques bestellen?

Dienstencheques zijn al een tijdje regionale materie. De gewesten hebben ondertussen hun eigen accenten gelegd.

Ook Vlaanderen zal vanaf volgend jaar snoeien in de belastingvermindering. Kan je fiscaal eventueel nog iets in de wacht slepen?

**D**ienstencheques mogen alleen gebruikt worden voor thuis-hulp van huishoudelijke aard in de privésfeer. Het gaat hier om activiteiten zoals schoonmaken, wassen, strijken en occasionele naaiwerken, bereiden van maaltijden, boodschappendienst en mindermobielen centrale. De gewesten kunnen een eigen systeem ontwikkelen om de dienstencheques ook voor andere activiteiten in te schakelen, maar initiatieven blijven tot op vandaag uit.

## HOE WERKT HET SYSTEEM EN HOEVEEL KOST EEN CHEQUE?

De prijs per cheque is in elk gewest dezelfde. De dienstencheques kosten € 9 voor de eerste 400 dienstencheques, de volgende 100 cheques zijn aan € 10. Per belastingplichtige kan je maximaal 500 cheques bestellen. Een gezin kan bijgevolg 1.000 cheques bestellen. Eenoudergezinnen kunnen zelfs tot 2.000 cheques bestellen en dat aan het voordelige tarief van € 9. Dit geldt eveneens voor gehandicapte gebruikers of ouders van een gehandicapt kind.

## GEWESTELIJKE BELASTINGVERMINDERING VAN 30%, 15% EN 10%

De fiscale belastingvermindering verschilt van gewest tot gewest. Waar je woont op 1 januari volgend op het jaar van de aankoop van de dienstencheques, is bepalend voor het fiscaal voordeel.

Voor inkomstenjaar 2019 (aanslagjaar 2020) zal je in Vlaanderen nog kunnen genieten van een belastingvermindering van 30%. In Brussel is de fiscale korting reeds gehalveerd naar 15% en woon je in het Waalse gewest dan heb je maar recht op slechts 10%.

Je mag zoals gezegd tot 500 cheques bestellen per belastingplichtige, maar je krijgt maar een beperkte fiscale vermindering, dus niet voor alle cheques. In Vlaanderen en Brussel kan je maximaal € 1.500 fiscaal inbrengen, in Wallonië tot € 1.350.

## VLAANDEREN SNOEIT IN BELASTINGVERMINDERING

De dienstencheques blijven in Vlaanderen in de toekomst bestaan, maar de belastingvermindering die momenteel 30% bedraagt, wordt door het recente Vlaams regeerakkoord teruggeschroefd naar 20%. De kost per cheque na belastingvermindering zal hierdoor stijgen van € 6,30 naar € 7,20. Of anders gezegd: een cheque wordt € 0,90 duurder vanaf 2020.

## TIP VOOR DE VLAAMSE BELASTINGPLICHTIGE

Vermits het percentage van de belastingvermindering wordt teruggebracht van 30% naar 20%, is het voor de belastingplichtigen die in het Vlaams gewest wonen, goed om na te gaan of er fiscaal niet kan geoptimaliseerd worden. In 2019 kan je namelijk 166 dienstencheques per persoon bestellen waarop je nog een vermindering krijgt van 30%. Stel dat je in 2019 nog maar 130 cheques hebt besteld, dan kan je er nog 36 bestellen. Ook je partner kan nog snel 166 cheques bestellen, die jullie dan evengoed kunnen gebruiken in 2020 (de cheques zijn in Vlaanderen namelijk 12 maanden geldig).

## BELASTINGKREDIET

Heb je weinig of geen inkomsten, dan kan je in principe niet optimaal genieten van deze belastingvermindering. Een belastingvermindering wordt immers aangerekend op de verschuldigde belasting. Om hieraan tegemoet te komen is voorzien dat de belastingvermindering geheel of gedeeltelijk wordt omgezet in een terugbetaalbaar belastingkrediet.

Om te kunnen genieten van dit belastingkrediet mag je inkomen niet hoger zijn dan een bepaalde grens. In het Vlaams gewest is de inkomensgrens vastgelegd op € 46.690 (aanslagjaar 2020). In het Brussels gewest is er sinds aanslagjaar 2018 geen inkomensgrens meer. Belastingplichtigen in Brussel (en Wallonië) met een belastbaar inkomen hoger dan € 45.750 (aanslagjaar 2019) komen in aanmerking voor het belastingkrediet.

## BELASTINGAANGIFTE:

### TIP VOOR DE VLAAMSE BELASTINGPLICHTIGE

Als je in 2019 zowel hebt gebruikgemaakt van wijk-werkcheques (vroegere PWA-cheques) als dienstencheques voor een bedrag hoger dan € 1.500 (aanslagjaar 2020), en je belastbaar inkomen is lager dan € 46.690 (aanslagjaar 2020), dan heb je er alle belang bij om het maximumbedrag eerst op te vullen met het bedrag van de dienstencheques. Enkel dienstencheques kunnen immers worden omgezet in een terugbetaalbaar belastingkrediet, wijk-werkcheques niet. ■

Martien Van Oyen



# Van plan om op te komen bij de sociale verkiezingen? Welkom op het infomoment in je zone

Kriebelt het om als ACLVB-kandidaat op te komen bij de sociale verkiezingen in mei 2020? Kom dan zeker naar de kick off momenten en/of infoavonden die de Liberale Vakbond in de zones organiseert. Je krijgt er een antwoord op je vragen en ontmoet 'blauwe' kandidaten van andere bedrijven.

In de lijst hieronder staat het overzicht van de eerstkomende bijeenkomsten (t.e.m. januari 2020). De verdere planning lees je in de volgende nummers van Vrijuit.

## Halle-Vilvoorde

Infosessies:

- 28.11 bij ACLVB Vilvoorde, Stationlei 76 bus 1, 1800 Vilvoorde. Start 18 u.
- 30.01 in Den Bloeyenden Wijngaerd, Markt 14, 1730 Asse. Start 18 u.
- 16.12 in CC 't Vondel, Joseph Possozplein 40, 1500 Halle. Start 18 u.

**Inschrijven is verplicht.**

**Mail naar [sw.hv@aclvb.be](mailto:sw.hv@aclvb.be)**

## Waas en Dender

Onthaaldag voor kandidaten volgt (*zie later in Vrijuit*)

## Vlaams-Brabant

- 14.01: Tienen, secretariaat ACLVB, Beauduinstraat 33
- 20.01: Leuven, secretariaat ACLVB, Jan Stasstraat 5-7

**Start: telkens om 19 u.**

**Inschrijven per mail naar [sw.vlb@aclvb.be](mailto:sw.vlb@aclvb.be)**

## Antwerpen

Kick-off op 25.11 in De Ark, Siberiastraat, 2000 Antwerpen - start om 19 u.

Infoavond op 16.12 en op 16.01 in Napelsstraat 122, 2000 Antwerpen - start telkens om 18.30 u.

**Inschrijven via [sw.am@aclvb.be](mailto:sw.am@aclvb.be)**

## Mechelen-Rupel-Kempen

Info-momenten voor nieuwe kandidaten op

- 28.11 te Mechelen: Technopolis, Technologielaan 1
- 5.12 te Lier: Elzenhof, Grote Markt 42

Start telkens om 19 u.

**Inschrijven via [sw.mrk@aclvb.be](mailto:sw.mrk@aclvb.be)**

## Zuid Oost-Vlaanderen

- 2.12: Jean-Baptiste Guissetplein 4, 9600 Ronse. Onthaal 18.30 u., start 19 u.
- 9.12: Kasteelstraat 3, 9700 Oudenaarde. Onthaal 18.30 u., start 19 u.
- 16.12: Kerkhoflaan 14-16, 9300 Aalst. Onthaal 18.30 u., start 19 u.

**Inschrijven via [sw.zov@aclvb.be](mailto:sw.zov@aclvb.be)**

## Regio Gent

Kick-off café op zaterdag 30.11 van 10 u. tot 20 u. in het auditorium van de ACLVB-Centrale, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

**Inschrijven via [sw.rg@aclvb.be](mailto:sw.rg@aclvb.be)**

In 2020 volgen nog een kick off, en infoavonden voor kandidaten na lijstindiening (*zie later in Vrijuit*)

## Limburg

- 02.12: Sint-Truiden, Cultureel Centrum De Bogaard, Capucienessenstraat 8, vanaf 19 u.
- 11.12: Eisden, Café Marktzicht, Vrijthof 11, vanaf 19 u.
- 18.12: Lommel, Taverne Den Brugwachter, Luikersteenweg 283, vanaf 19 u.
- 15.01: Hasselt, ACLVB, Jeneverplein 2, vanaf 19 u.



- 29.01: Genk, ACLVB, Europalaan 53, vanaf 19 u.

**Inschrijven via [sw.lim@aclvb.be](mailto:sw.lim@aclvb.be)**

## West-Vlaanderen

Later volgt nog een infomoment (*inlichtingen daarover volgen*).

## Brussel

Infosessies bij ACLVB Brussel, Boudewijnlaan 8, op 10.12, 14.01 en 28.01, telkens van 17 u. tot 19 u.

**Inschrijven via [syndicalewerkingbrussel@aclvb.be](mailto:syndicalewerkingbrussel@aclvb.be)**

Ook nadien infosessies (*zie later in Vrijuit*)

## Sociale verkiezingen

# Het leidinggevend personeel en het kaderpersoneel

Als het gaat over de sociale verkiezingen gelden voor leidinggevend personeel en kaderpersoneel specifieke regels. Wie precies valt onder leidinggevend personeel en onder kaderpersoneel?

Ten laatste 60 dagen voor de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt (X), gaat de verkiezingsprocedure van start. Afhankelijk van de door de onderneming gekozen verkiezingsdatum valt X-60 in de periode van 13.12.2019 t.e.m. 26.12.2019. Op uiterlijk X-60 informeert de werkgever de raad, het comité of bij gebrek daaraan, de vakbondsafvaardiging over de vaststelling van de technische bedrijfs-eenheden, het aantal personeelsleden per categorie, de functies van het leidinggevend personeel, de functies van het kaderleden, de datum van aanplakking van het bericht X en de aankondiging van de datum die men beoogt voor de verkiezingen (Y).

In de Vrijuit van deze maand geven we een grondige analyse van de begrippen 'leidinggevend personeel' en 'kaderpersoneel'.

### LEIDINGGEVEND PERSONEEL

#### Begrip en afbakening

De Verkiezingswet zelf definieert het begrip leidinggevend personeel.

Het gaat om personen belast met het dagelijks beheer van de onderneming en die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden evenals de personeelsleden onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks beheer vervullen.

De definitie geldt zowel voor de ondernemingsraad als voor het comité. De aanduiding van de functies binnen eenzelfde technische bedrijfseenheid mag dus niet verschillend zijn naargelang het om het ene of het andere orgaan gaat (Arbrb. Antwerpen (afd. Turnhout) 01.02.2016, AR 16/68/A).

Uit de definitie blijkt dat het leidinggevend personeel uit maximaal twee niveaus bestaat. Het derde niveau kan dus niet gekwalificeerd worden als leidinggevend personeel, ook al oefenen deze personen opdrachten van dagelijks bestuur uit (Arbrb. Gent 12.02.2016, AR 16/151/A).

Het eerste niveau heeft 'de echte macht van de werkgever in handen' (Arbrb. Brussel 3.02.2016, AR 16/247/A).

Voor het tweede niveau is niet vereist dat de personeelsleden de onderneming kunnen verbinden (Arbrb. Antwerpen, afd. Tongeren 4.02.2016, AR 16/19/A). Het volstaat dat zij opdrachten van dagelijks beheer vervullen (Arbrb. Kortrijk 4.4.2012, AR 12/141/A).

Het begrip dagelijks bestuur moet veel restrictiever toegepast worden in het kader van de sociale verkiezingen dan in het vennootschapsrecht (Arbrb. Luik 16.02.2016, AR 16/413/A).

Leidinggevend personeel moet voldoen aan de volgende voorwaarden: gezag uitoefenen en verantwoordelijkheid en macht hebben om onafhankelijk en voortdurende beslissingen te nemen t.a.v. de werknemers of t.a.v. belangrijke problemen (Arbrb. Gent 12.02.2016, AR 16/151/A).

Bij het niveau 1 kan het gaan om één enkele persoon of over een collectief orgaan (Arbrb. Waals Brabant, afd. Nijvel 04.02.2016, AR 16/50/A; Arbrb. Brussel 03.02.2016, AR 16/247/A).

Binnen hetzelfde niveau kunnen nooit leidinggevende personen staan van een verschillende hiërarchische rang (Arbrb. Gent 29.01.2016, AR 16/59/A). Indien een van de leden van het collegiaal orgaan de mogelijkheid heeft om eenzijdig beslissingen op te leggen, dan is er sprake van verschillende hiërarchische niveaus

en maakt het collegiaal orgaan geenszins het eerste niveau uit.

Het is niet vereist dat de personen van niveau 1 verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst (Arbrb. Brussel 08.02.2016, AR 16/522/A).

Leidinggevend van niveau 2 zijn werknemers die onmiddellijk ondergeschikt zijn aan het eerste niveau. Zij moeten dus rechtstreeks, zonder tussenschakel, afhangen van de personen die tot het eerste niveau behoren (Arbrb. Antwerpen, afd. Tongeren 04.02.2016, AR 16/19/A).

De bepaling van het leidinggevend personeel kan slechts gebeuren door rekening te houden met de werkelijk uitgeoefende functies.

De rechtspraak beschouwt onder meer de functietitel, het diploma, het statuut, de ancienniteit, de verhouding tussen het aantal leidinggevende personeelsleden met het totaal aantal personeelsleden, de verwijzing naar het begrip 'personen bekleed met een leidende functie of vertrouwenspost' zoals vermeld in de wetgeving m.b.t. de arbeidsduur als niet doorslaggevend (Arbrb. Antwerpen, afd. Tongeren 04.02.2016, AR 16/19/A, Arbrb. Gent 12.02.2016, AR 16/151/A, Arbrb. Gent 29.01.2016, AR 16/59/A).

Het organigram is weliswaar niet bepalend, maar vormt toch een belangrijke aanwijzing voor de indeling van de niveaus (Arbrb. Brussel 08.02.2016, AR 16/522/A).

#### Belang

De personen die behoren tot het leidinggevend personeel kunnen zich niet kandidaat stellen en hebben geen stemrecht.

Uit de categorie van het leidinggevend personeel kiest de werkgever de werkgeversafgevaardigden.



## KADERLEDEN

### Begrip

Het begrip kaderleden wordt door de Bedrijfsorganisatiewet van 20.09.1948 omschreven als: bedienden die, met uitsluiting van die welke deel uitmaken van het leidinggevend personeel, in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen is voorbehouden aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft.

De verkiezingswet vermeldt nog eens expliciet dat het moet gaan om bedienden die zo zijn aangegeven aan de RSZ.

De hogere aard van de uitgeoefende functie kan voortvloeien uit ofwel de macht die aan de bediende is gedelegeerd ofwel de aard van de taak die hem is toevertrouwd. Ofwel is de functie hoogstaand omwille van de uitoefening van gezag, ofwel omwille van de eigen inbreng, autonomie (Arbrb. Waals Brabant, afd. Nijvel 02.02.2016, AR 16/33/A, Arbrb. Brussel 08.02.2016, AR 16/151/A).

De volgende elementen worden door de rechtspraak als niet relevant of als ondergeschikt beschouwd:

- de verhouding tussen het aantal kaderleden en het totale aantal bedienden (Arbrb. Ant-

werpen 04.02.2016, AR 16/211/A)

- het feit dat een functie een leidinggevende functie of vertrouwenspost zoals vermeld in de wetgeving m.b.t. de arbeidsduur is (Arbrb. Kortrijk 11.02.2004, AR 41029)
- het bezit van zelfs aanzienlijke kennis (Arbrb. Luik 21.02.2000, AR 302.580/00)
- de plaats die een functie inneemt op het organigram (Arbrb. Turnhout 06.02.2012, AR 12/93/A)

Het loonniveau en de functieclassificatie zijn geen doorslaggevende elementen, maar deze criteria zijn wel tekenen om het hoger karakter van de functie in te schatten (Arbrb. Charleroi 01.03.2012, AR 12/131/A).

In de definitie van het begrip kaderlid is er weliswaar sprake van een hogere functie die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft, doch het diploma is maar belangrijk wanneer er een verband bestaat tussen het diploma en de werkelijke inhoud van de functie die leiding, gezag, initiatief of zelfstandigheid veronderstelt. De arbeidsrechtbank van Antwerpen stelt bovendien dat niet elk diploma hoger onderwijs als een diploma van een hoger niveau in de zin van de wet kan worden aanzien. De waarde van diploma's dient te worden gerelativeerd omdat er veel

(bachelor)opleidingen zijn en de toestroom van jonge werknemers met een diploma van hoger of universitair onderwijs (Arbrb. Antwerpen 04.02.2016, AR 16/211/A).

### Belang

De notie kaderlid speelt enkel een rol bij de verkiezingen voor de ondernemingsraad. Bij de verkiezingen voor het comité worden deze werknemers als bedienden aanzien.

### NIET AKKOORD!

Tegen de informatie die verstrekt wordt op X-60 is geen beroep mogelijk.

Tussen dag X-60 en dag X-35 raadpleegt de werkgever de raad, het comité of, bij gebrek daaraan, de vakbondsafvaardiging, over deze functies. Het resultaat van deze raadpleging is niet bindend voor de werkgever. Op dag X-35 moet de werkgever zijn definitief standpunt schriftelijk bekendmaken. De mogelijkheid bestaat om tegen de beslissing over de functies (niet de indicatieve lijst van namen) beroep in te stellen bij de arbeidsrechtbank. De termijn om beroep aan te tekenen is echter uitermate kort, namelijk zeven kalenderdagen (X-28). De bewijslast ligt bij de eisende partijen, dus de betrokken werknemers of de representatieve organisaties. ■



# Voordelig op geschenkenjacht dankzij de ACLVB

	Geniet van 10% korting en koop meer met de Fun geschenkbond!
	Door de samenwerking met ColliShop Professional krijg je 6% korting op al je aankopen bij ColliShop, DreamLand, Dreambaby en Klassewijnen dankzij de Family+ aankoopvoucher!
	Geniet het hele jaar door van een uitzonderlijke korting van 12% op alle BONGO's die online besteld worden via het ACLVB-voordelenplatform
	10% korting op babygoodies.be
	10% korting op giftcard bij Galeria Inno!
	15% korting op het gehele assortiment van Difrax!
	Geniet tot en met 31 december van 20% korting op de Leesbox!
	Geniet van 6% korting op een Bol.com cadeaukaart!
	5% korting op al je aankopen bij Carrefour dankzij de aankoopvoucher!
	Koop je Zalando cadeaukaart met een waarde van € 100,00 en betaal slechts € 92,00. Geniet zo van een korting van 8% op al je aankopen!
	10% korting op al je aankopen bij ICI Paris XL dankzij de aankoopvoucher!

De voor velen gezelligste tijd van het jaar komt er weer aan. Verwen familie en vrienden met leuke cadeautjes tijdens kerst en geniet van de kortingen die je ACLVB-lidmaatschap je oplevert!

## 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](http://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](http://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](mailto: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



## Gezondheidsdiensten

# Tweede verjaardag sociaal akkoord: geen reden tot feesten

Het sociaal akkoord van 25 oktober 2017 kondigde een hele reeks nieuwe rechten aan voor alle werknemers uit de federale gezondheidsdiensten (ziekenhuizen, thuisverpleging, wijkgezondheidscentra,...). Nu, twee jaar later, is van de uitvoering nog niets in huis gekomen. Het sociaal akkoord blijft dode letter.

**D**e regering heeft nooit de budgetten vrijgemaakt voor de uitvoering van het akkoord. Het akkoord werd nooit vertaald in echte rechten voor de werknemers. Om de ogen van de werkgevers te openen hebben de vakbonden op 24 oktober in alle instellingen een nationale actiedag gehouden.

### BETERE LONEN

De werkgevers uit de ziekenhuizen weigeren om de cao loonrapportering IFIC te ondertekenen. Die cao is nodig om - in alle transparantie - de kostprijs van de eerste fase te evalueren en de tweede fase voor te bereiden. Een schaamtelijke schertsvertoning, die het onmogelijk maakt om tegen 1 januari 2020 een nieuwe stap te zetten in de koopkrachtverhoging van heel veel medewerkers. En dat terwijl de voorziene budgetten (15 miljoen in 2019 en 15 miljoen euro in 2020 voorzien voor fase 2) intussen op de bankrekening van de ziekenhuizen worden gestort!



### VOORSPELBARE UURROOSTERS

Voorspelbaarheid van uurroosters is al jaren een strijdpunt van de ACLVB. Een moeilijke oefening, zeker wanneer er te weinig personeel voorhanden is. Het sociaal akkoord voorzag eindelijk de verbeterde planning van de uurroosters in ruil voor een beperkte versoepeling van de planningsregels. Dit akkoord blijft nog steeds dode letter.

### TWEE AANEENSLUITENDE WEKEN VAKANTIE

Het sociaal akkoord voorziet een minimale uitbreiding van het recht van werknemers op een aaneensluitende vakantie van 2 weken inclusief 3 weekends. In veel gevallen is dit al geregeld in de instellingen zelf. Wat is dan het probleem om dit recht voor iedere werknemer in de sector te garanderen? De cao daarover ligt al lang klaar. De werkgevers weigeren hem te ondertekenen.

### TEKORT AAN ARBEIDSKRACHTEN?

Al jaren is er een tekort aan arbeidskrachten in de zorg. Het sociaal akkoord voorzag een mogelijke oplossing. Het recht voor deeltijdse werknemers op contractuitbreiding en

het recht op omzetting van contracten van bepaalde duur naar contracten van onbepaalde duur. Enerzijds om deeltijdse werknemers meer kansen te geven op een volwaardige job en dus meer inkomen. Anderzijds om de werkzekerheid en dus ook de aantrekkelijkheid van de sector te vergroten. Twee simpele maatregelen die een win-winsituatie kunnen creëren voor zowel de werkgever als de betrokken werknemers. Waar wacht men op om dit te realiseren?

### SCHAALVERGROTING

De vorming van ziekenhuisnetwerken is intussen in volle gang. Op zich hoeft dat geen slechte zaak te zijn. Er zijn echter gevaren: samensmelten van diensten, mogelijke uitbesteding van ondersteunende diensten, overplaatsingen naar een ander ziekenhuis, enz. Wat wij vragen is dat heel deze operatie kan worden begeleid en besproken met de afgevaardigden in een overkoepelend overleg op netwerkniveau. Het sociaal akkoord installeerde een werkgroep die tot een tekst is gekomen. Alleen weigeren de werkgevers die te ondertekenen. Begrijp wie kan. ■

# Aanvaardbaar ontwerpakkkoord in de bewakingssector



De mobilisatie van de werknemers en de stakingsaanzegging hebben de werkgevers weer tot rede gebracht.

**D**e werknemers van de bewakingssector kwamen op 22 oktober massaal bijeen voor de site van de NAVO om hun misnoegdheid te uiten over de blokkering van de sectorale onderhandelingen.

Ze eisten meer koopkracht en een betere arbeidskwaliteit. De mobilisatie en de stakingsaanzegging hebben de werkgevers weer tot rede gebracht. De nieuwe onderhandelingsronde heeft geleid tot een aan-

vaardbaar ontwerpakkkoord voor alle werknemers van de bewakingssector, binnen de toegestane marge.

Vanaf 1 januari 2020 zouden ze van de volgende voorwaarden genieten:

- 1,1% op het effectieve loon
- € 200 ecocheques (CIT: € 100 in 2019 en € 100 in 2020)
- verhoging premies: zaterdag van 15% naar 18%, zondag van 20% naar 23% (geen indexering, niet voor CIT)
- Rimpeldag: 1 extra dag na 60 jaar
- Bijkomend vrij weekend: 1 na 50 jaar, 2 na 60 jaar
- Mobiliteit:
  - verhoging van de fietsvergoeding van € 0,22 naar € 0,24
  - verhoging van de kilometervergoeding van € 0,25/km tot € 0,30/km en dit uitsluitend in het kader van dringende oproepen buiten planning, flexibele pool en dienstverplaatsingen tussen werven
- Verlenging van de cao SWT
- Werkgroep: cafetariaplan, digitalisering, bioritme, enz.

Het ontwerpakkkoord werd op 6 november door de afgevaardigden van de ACLVB, het ABVV en het ACV goedgekeurd. Het zal op 5 december ondertekend worden.

## Evenwichtig akkoord in de horeca

**N**a lange en moeizame onderhandelingen werd uiteindelijk op 30 oktober een akkoord ondertekend voor alle werknemers van de horecasector. Zoals beloofd had de ACLVB tevoren, op 28 oktober, andermaal haar afgevaardigden bijeengeroepen om hun de belangrijkste voorstellen die op tafel lagen voor te leggen.

Het evenwichtig akkoord gaat over de verhoging van de koopkracht in verschillende vormen:

- 0,93% verhoging van de minimum- en effectieve brutolonen met ingang van 1 oktober 2019
- 0,10% verhoging van bijdragen in het fonds tweede pijler vanaf 1 januari 2020
- 0,05% verhoging fietsvergoeding (naar 0,24 EUR/km) met ingang van 1 oktober 2019

En omdat geld niet alles is, laat de tekst ook toe de arbeidsomstandigheden te verbeteren, meer bepaald via verlenging van de cao's SWT, tijdskrediet, economische werkloosheid en risicogroepen. De werknemers zullen recht hebben op gemiddeld 2 dagen opleiding per VTE.

De sociale partners hebben zich geëngageerd om sectorale resultaten te bereiken tegen eind 2020 in termen van opleiding, herziening van de functieclassificatie, werkbaar en kwalitatief werk, werkkleding en bestrijding van malafide praktijken in bedrijven.

Het akkoord voorziet een quotum van *vrijwillige* overuren met een extra salaris dat wordt verhoogd tot 360 uren, inclusief de interne limiet van 25 tot 60 uur. Deze verhoging geldt



De ACLVB bracht op 28 oktober haar afgevaardigden bijeen om hun de belangrijkste voorstellen van het akkoord voor te leggen.

alleen voor bedrijven die een geregistreerde-kassasysteem hebben.



# Oprichting van de Europese Arbeidsautoriteit

## Nieuwe stap in richting van socialer Europa

Op 16 oktober vond de officiële installatie van de kersverse Europese Arbeidsautoriteit plaats. Met dit nieuw instituut streeft de Europese Unie naar een collectieve aanpak van de arbeidsmobiliteit tussen de EU-lidstaten. Daarbij is het doel vooral om sociale dumping aan te pakken.



Dankzij de Europese Arbeidsautoriteit moet vooral ook een dam kunnen opgeworpen worden tegen sociale dumping, die onder meer in de bouwsector woedt.

**D**e oprichting van dergelijke instelling is al jarenlang een eis van de vakbonden, met het oog op een socialer Europa. Het heeft dus niet lang geduurd vooraleer de vakbonden gevallen van misbruik aanbrachten bij de Europese Arbeidsautoriteit of ELA (European Labour Authority).

“Een EU voor gelijkheid en een EU van gelijken”, onder dat motto kondigde Jean-Claude Juncker in z’n State of the Union van 2017 de oprichting van een Europese arbeidsautoriteit aan. Vandaag zijn we twee jaar later en is die belofte ook effectief werkelijkheid geworden. Het nieuwe instituut, dat gevestigd is in Bratislava, kadert binnen de eerder aangekondigde doelstellingen van de Europese pijler voor sociale rechten.

### EERLIJKE ARBEIDSMOBILITEIT

Binnen de EU zijn er ongeveer 17,5 miljoen werknemers die in een andere lidstaat werken, dat is 2 keer zo veel als 10 jaar geleden. Tegelijk zijn er ook miljoenen bedrijven die over de Europese grenzen heen ondernemen. Dat vrij verkeer van arbeid hoeft absoluut geen probleem te zijn, toch brengt het een aantal aandachtspunten en uitdagingen met zich mee. Het kan nooit de bedoeling zijn dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen buitenlandse werknemers en werknemers uit de lidstaat zelf. Beiden moeten op een gelijke manier behandeld worden, helaas is dat nog niet altijd het geval in de Europese Unie, waar sociale dumping vaak blijft voorkomen.

Het Europees Vakverbond kaartte ondertussen al een reeks cases aan bij ELA. Een van de cases betreft een 10-tal Bulgaren die gedurende een aantal maanden in Duitsland hebben gewerkt voor een bouwproject, maar na enkele maanden nog steeds maar een klein deel van het loon ontvangen hebben. Ook is er twijfel of het bedrijf wel sociale bijdragen heeft betaald in Bulgarije. Zo zijn er tal van voorbeelden en het EVV vraagt nu aan ELA om op te treden.

### ROL VAN EUROPESE ARBEIDSAUTORITEIT

De belangrijkste taak van ELA zal zijn erop toe te zien dat de sociale wetgeving wordt nageleefd en op te treden wanneer er misbruik is. Dat kan aan de hand van gezamenlijke en gecoördineerde arbeidsinspecties van verschillende lidstaten. Verder kan de autoriteit als bemiddelaar optreden bij eventuele conflicten tussen lidstaten wat arbeidsregulering betreft. Ten derde kan ELA ook inzetten op preventie in de vorm van informatieverstrekking.

### ROL VAN DE SOCIALE PARTNERS

De structurele organisatie van de ELA bestaat uit 2 organen. Ten eerste is er een raad van bestuur waarin vertegenwoordigers van de lidstaten, de Europese Commissie en het Europees Parlement zetelen. Als tweede orgaan is er ook een stakeholdergroep die expertise en advies zal leveren, onder meer de sociale partners maken hiervan deel van uit.

Wat de werknemersorganisaties betreft, zetelen er 2 leden van het EVV in de raad van bestuur. In de stakeholdergroep worden werknemers vertegenwoordigd door tal van overkoepelende Europese sectororganisaties, ook hier zetelt een lid van het EVV. Via de aanwezigheid van de ACLVB binnen het EVV kunnen we de werking van de autoriteit op de voet volgen en inhoudelijke input leveren indien dat nodig is; zo bracht het EVV bovenvermelde cases aan bij ELA.

### TOEKOMST

Het doel is om tegen de 2024 een volledig operationele capaciteit te hebben en op te treden als volwaardige autoriteit. Met dit initiatief zet de Europese Unie een nieuwe stap in de richting van een socialer Europa. ■

Cédric Heylen

# Vlaams Regionaal Comité zet in op meer verhaal

Afgevaardigden en medewerkers van ACLVB Vlaanderen verzamelden op 14 november in De Werf te Aalst. Rond het thema “Meer verhaal” werden daar ambities uitgesproken met het oog op de sociale verkiezingen. Een Vlaams Regionaal Comité dat zelfbewust naar 2020 kijkt.



Het DNA van de constructieve vakbond!

Foto's: Geert Matton

**P**ositieve energie. Dat zouden de deelnemers aan dit Vlaams Regionaal Comité in de aanloop naar de sociale verkiezingen ervaren. “Laten we elkaar naar een hoger niveau tillen en ‘meer verhaal’ brengen”, moedigde Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens hen aan. “Maar vooral meer eigen verhaal, meer eigentijds verhaal. Dat doen we op onze eigen manier, in onze eigen stijl. De ACLVB gaat voor een positief en resultaatgericht sociaal overleg, met een kritische geest en vooral met stevig voorbereide dossiers én met alternatieven.”

Het stemde Gert Truyens tevreden dat op dat ogenblik van de wervingscampagne voor de sociale verkiezingen zich al enkele duizenden

kandidaten hebben aangediend. Maar om de slaagkansen van de ACLVB nog te vergroten, moet dat aantal nog naar omhoog. “Kom op dus, de ACLVB ondersteunt je”. Adjunct-Gewestsecretaris Thierry Vuchelen overliep alvast de communicatiecampagne van de Liberale Vakbond.

Dat communicatie belangrijk is, wist ook gastspreker Paul Van Den Bosch. Vanuit zijn jarenlange ervaring als coach van topsporters zoals Sven Nys, Eric Geboers, e.a. bracht hij de afgevaardigden inzichten bij rond coachend leiderschap. “Voor veel mensen betekent communicatie instructies geven, ideeën overbrengen, feedback leveren, enz. Ik denk dat het begint met luisteren, empathisch

luisteren”. Het verheugde Van Den Bosch doorheen het Regionaal Comité te kunnen vaststellen dat de ACLVB daar vanuit de kerngedachte “meer verhaal, minder kabaal” al geruime tijd mee bezig is. “Ik denk dat dat de goede weg is!”

En om dat DNA van de constructieve vakbond met succes te kunnen uitdragen en zich aldus te profileren, kregen de afgevaardigden een handvol bruikbare tips mee van social media deskundige Reinout Van Zandycke. Geboeid vernamen ze hoe ze slim gebruik kunnen maken van digitale media, en zo het verschil kunnen maken ten opzichte van kandidaten op andere lijsten.



Een podiumplaats voor Eddy Van Linden, Julienne Chovau, Erna Kielemoes en Johan Van Oudenhove (Arlette Vanlshout ontbreekt op de foto), die dit jaar uit het actieve beroepsleven stappen. Bij wijze van dank voor hun jarenlange inzet als ACLVB-afgevaardigde werden ze gehuldigd door Gert Truyens, Thierry Vuchelen en Erik Quisthoudt.

**HARD GEWERKT**

Sociale verkiezingen win je natuurlijk niet op de vooravond, zo beseffen ze ook bij de Vlaamse Regionale. “Er is de afgelopen 4 jaar dan ook keihard gewerkt in de bedrijven en in alle geledingen van onze organisatie om het in mei van volgend jaar nog beter te doen. Daartoe werd tijd noch moeite gespaard”, aldus Erik Quisthoudt, Voorzitter van het Vlaams Regionaal Comité. Gert Truyens: “We zijn ervan overtuigd dat die doorgedreven inspanningen van zowel onze professionele medewerkers als van onze afgevaardigden en militanten op termijn opnieuw succes zullen opleveren.”

Op gebied van de interprofessionele werking van ACLVB Vlaanderen werden opnieuw tal van akkoorden gesloten en adviezen geformuleerd. Groot aandachtspunt hierbij is dat

de Vlaamse Regering heel wat minder dan in het verleden rekening houdt met de sociale partners en meermaals zelfs unanieme standpunten van werknemers- en werkgeversorganisaties naast zich neerlegt. In dat verband sprak ook Nationaal Voorzitter Mario Coppens zijn voorbehoud uit tegenover het jongste Vlaams regeerakkoord.

Met de jongerenwerking FreeZbe sloeg de ACLVB het afgelopen jaar resoluut de digitale weg in. Samen met de zonale jongerenverantwoordelijken is er korter op de bal gespeeld en werd veel informatie digitaal verspreid. Uiteraard blijft de ACLVB in dit verhaal oog hebben voor de fysieke dienstverlening aan loketten, scholen, beurzen enz.

En om ook de oudere leden die niet meer beroepsmatig actief zijn, te blijven betrekken spande het E-team - het Ervaringsteam - van

de ACLVB zich in. Elk jaar volgen velen onder hen lessen in onze vormingslokalen, verspreid over heel Vlaanderen. Traditiegetrouw werden daarbij in zowat alle zones tal van educatieve en amusementsevenementen georganiseerd. De vormingsdienst Comé heeft in 2019 evenmin zijn rustigste jaar achter de rug. Elk jaar een nieuw aantrekkelijk vormingsprogramma in elkaar knutselen is op zich al een hele uitdaging. Dit jaar moest de vormingsdienst zich bovendien inschrijven in een nieuw decreet voor het sociaal-cultureel werk, dat moet uitmonden in een nieuw beleidsplan voor de komende 5 jaar.

Last but not least biedt de Vlaamse Regionale een meerwaarde door zowel werknemers te ondersteunen in hun loopbaan als door werkzoekenden mee te begeleiden in de zoektocht naar een nieuwe job. Met het vakbondsproject ‘Focus op Talent’ hebben de drie Vlaamse vakbonden zich ertoe verbonden om werkzoekenden en werknemers te begeleiden bij het wegwerken van de drempels die een maximale ontplooiing in de werkomgeving verhinderen.

**WINNEN**

De Vlaams Gewestsecretaris dankte iedereen die aan dat alles meewerkte. Ook de afgevaardigden zagen dat het goed was; het activiteitenverslag werd met een unanieme meerderheid goedgekeurd, een warme aanmoediging voor de Vlaamse Regionale om op de ingeslagen weg verder te gaan.

Gert Truyens: “We zijn samen klaar om met aangepaste recepten de uitdaging opnieuw aan te gaan. We willen samen de sociale verkiezingen winnen met een vrije visie en een eigen stem! En met positieve energie! 2020 is van ons!”



“Kom op, de ACLVB ondersteunt je”. Adjunct-Gewestsecretaris Thierry Vuchelen overliep alvast de communicatiecampagne van de Liberale Vakbond.



Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens: “We zijn samen klaar om met aangepaste recepten de uitdaging opnieuw aan te gaan.”



Hoe het allerbeste uit mensen halen? Die vraag beantwoordde Paul Van Den Bosch.



## Limburg

## Bedankt Fons en welkom Marina!

**D**e ACLVB-seniorenvorming in Limburg wordt al 25 jaar deskundig in goede banen geleid door Alfons Mertens. Eerst in het Borrelhuis in Hasselt, dan in het cultureel centrum en sinds 2014 in het ACLVB-lokaal. Het aantal deelnemers groeide voortdurend en dat heeft geleid tot een ontubbeling van de groep in 2008. Naast cursusbegeleider is Fons altijd zelf een trouw cursist en een actief vakbondsafgevaardigde in Tessenderlo Chemie geweest. In maart 2019 vierden we in stijl zijn afscheid als monitor. Foto's van die viering - in het gastronomisch didactisch restaurant De Roerdomp in Diepenbeek - vind je terug op de website [www.comé.be](http://www.comé.be).

Marina Crommen, ex-werkneemster bij Ford Genk, zet het werk verder en heeft, zoals rechts afgebeeld, voor 2020 een mooi programma klaar.

Alle 55-plussers die niet meer actief zijn op de arbeidsmarkt, kunnen inschrijven voor de vorming. Marina staat alvast voor je klaar. Hopelijk ook voor minstens 25 jaar ...

Inschrijven via het contactformulier op [www.comé.be](http://www.comé.be) of telefonisch op het nummer 09 24 23 963. ■

Katrien Allaert



Marina Crommen zet het werk van Alfons Mertens verder als monitor van de seniorenvorming te Limburg.

Groep 1		Groep 2	
Datum	Thema	Datum	Thema
20.01.2020	Vernieuwde verkeerswetgeving	27.01.2020	Mijn Congo
	Child Focus		Start to relax
03.02.2020	Mijn Congo	10.02.2020	Klimaatverandering
	Start to relax		We kleuren sociaal liberaal
17.02.2020	E-commerce	02.03.2020	Vernieuwde verkeerswetgeving
	We kleuren sociaal liberaal		Child Focus
09.03.2020	Klimaatverandering	16.03.2020	E-commerce
	Evaluatie		Evaluatie

## Verwittig tijdig je VDAB-bemiddelaar als je afspraak niet kan doorgaan

**K**wam je tot voor kort als werkzoekende zonder voorafgaande verwittiging niet opdagen op een afspraak met de VDAB-bemiddelaar, dan werd je dossier overgemaakt aan de VDAB Controledienst. Kon je echter tijdig, d.w.z. uiterlijk binnen de 3 werkdagen na het verhoor door de Controledienst, alsnog een bewijs van geldige reden voorleggen, dan bleef je dossier zonder gevolg, en

dus zonder sanctie.

Daar heeft de VDAB nu verandering in gebracht.

Voortaan moet je je VDAB-bemiddelaar van je afwezigheid op de hoogte brengen *vóór de geplande afspraak* en het nodige bewijs aan je bemiddelaar bezorgen uiterlijk op de derde werkdag na de geplande afspraak.

Kan je niet aanwezig zijn op een afspraak, dan moet je je bemiddelaar *vooraf* verwittigen.

Meer info vind je op [www.vdab.be/rechtenen-plichten/plichten](http://www.vdab.be/rechtenen-plichten/plichten) (rubriek: Ik kom de afspraken met mijn bemiddelaar na en werk actief mee). Je leest er ook wat verstaan wordt onder een geldige reden om niet in te gaan op een afspraak bij VDAB. ■

Sara Neiryck

# Philippe Vandenabeele geeft de fakkel door

**Philippe Vandenabeele stelde zijn activiteitenverslag voor in een bijzondere context. Hij besloot immers geen hernieuwing van zijn mandaat als Brussels Gewestsecretaris aan te vragen. Na 35 jaar engagement voor ACLVB Brussel geeft hij de fakkel door aan de jongeren.**

“Ik zie de toekomst van de Brusselse Regionale met vertrouwen tegemoet”, zo sprak Philippe Vandenabeele. “Gedurende de afgelopen jaren zijn we geëvolueerd van een voorzichtig syndicalisme naar een syndicalisme met een uitgesproken identiteit. We zijn geen vakbond zoals alle andere en die aanpak vindt weerklank. Maand na maand stijgt het aantal leden in Brussel. En bij iedere verkiezing dienen we met meer kandidaten meer lijsten in in de ondernemingen. Ook het aantal verkozen kandidaten stijgt telkens.”

## SOCIALE PARTNER

De Brusselse Regionale heeft haar plek veroverd binnen het sociaal overleg. De rechtstreekse impact op het dagelijks leven is misschien niet altijd meteen duidelijk, en toch gaat het daar onder meer over mobiliteit, beroepsopleiding, ruimtelijke ordening, tewerkstelling, economische ontwikkeling, toeristische ontwikkeling, huurwetgeving, betaald educatief verlof, ... Dat alles komt aan bod in onze dagelijkse werking.

Een verklaring is misschien te vinden in het verschil dat bestaat tussen het overleg en de uiteindelijke uitvoering.

## SOCIAAL ENGAGEMENT

In een stad als Brussel kan een vakbond niet voorbij aan zijn sociale roeping. Dat was de drijfveer bij specifieke initiatieven zoals Coach'me, Job4her, het onthaal van leerlingen, het delen van onze kennis en ervaring met stagiairs, onze deelname aan debatten, ...

## DE WERELD VERANDEREN

“En waarom niet?”, vroeg Philippe Vandenabeele zich af. “Al was het maar een klein beetje. Het kan een utopie lijken, maar geen syndicalisme zonder enige utopie. Hopen dat de onderneming een plek wordt waar de werknemers en werknemers gerespecteerd worden en elkaar respecteren, geloven dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op een dag werkelijkheid wordt, ernaar streven dat elke persoon zijn of haar rechten kan



laten gelden, erop vertrouwen dat diversiteit een kans is en geen bedreiging, gaan voor solidariteit, zonder discriminatie, voor iedere man of vrouw het recht op waardigheid erkennen, de vrijheid koesteren als een basiswaarde voor alle andere waarden, ...”

## Michaël Dufrane verkozen als nieuwe Gewestsecretaris



In de lijn van de verwachtingen werd op 20 november 2019 Michaël Dufrane verkozen als nieuw Brussels Gewestsecretaris. Hij maakte terstond zijn eerste doelstelling duidelijk: de sociale verkiezingen aangrijpen om nog te groeien, de aanwezigheid van de ACLVB te versterken en nog meer militanten en militantes samen te brengen rondom onze waarden en projecten.

In de loop van zijn 17 jaren ten dienste van de

Liberaal Vakbond geraakte Michaël Dufrane doordrongen van het nut van onze job van vakbondsmedewerkers en van de noodzaak om respect op te brengen voor de mannen en vrouwen die zich dagelijks engageren in naam van onze organisatie. Portret van Michaël Dufrane in de volgende editie van Vrijuit, met beschouwingen van Philippe Vandenabeele over de ontzagwekkende klim van de Brusselse Regionale sinds haar oprichting 21 jaar geleden.

# Het overleg: een zaak van mannen én vrouwen!

Op 18 oktober organiseerde de Brusselse Regionale een ronduit feministische studievoormiddag om officieel de campagne “Go for 50/50” te lanceren. Bedoeling: in de nabije toekomst evenveel vrouwelijke kandidaten als mannelijke kunnen voordragen bij de sociale verkiezingen.

**V**rouwen zijn vandaag steeds talrijker op de arbeidsmarkt aanwezig. De voorspellingen tonen overigens aan dat we ons de volgende jaren mogen verwachten aan een evenredigheid mannen/vrouwen in de arbeidswereld. Evenredigheid betekent nog niet hetzelfde als gelijkheid. Discriminatie tegenover vrouwen blijft een realiteit die verschillende vormen kan aannemen. De loonkloof, het glazen plafond, de zogenaamde plakkende vloer, het onvrijwillig deeltijds werk, de balans werk/gezin ... het zijn stuk voor stuk zaken waar vrouwen dagelijks tegenaan botsen.

## TEGEN DISCRIMINATIES

Omdat we gelijkheid willen tussen mannen en vrouwen, voeren we regelmatig en sinds talloze jaren acties om de strijd aan te binden tegen discriminatie. De resultaten zijn positief, de mentaliteit verandert en steeds meer vrouwen engageren zich syndicaal. Bij de laatste sociale verkiezingen, in 2016, vertegenwoordigden de vrouwen 33% van het totaal aantal ACLVB-kandidaten. Een positief resultaat, maar in onze ogen nog onvoldoende! Voor 2020 hebben we besloten de lat hoger te leggen, en wel veel hoger!

Op 18 oktober heeft de Brusselse Regionale een studievoormiddag met een sterk feministische inslag georganiseerd. Een studievoormiddag met verschillende interessante spreke(st)ers. Esteban Martinez Garcia, professor aan de ULB, hield een uiteenzetting over de vervrouwelijking van de werkvloer. Cijfers en statistieken bewijzen dat de werkgelegenheid bij vrouwen is toegenomen en dat, volgens de tendensen, het aantal loontrekkende vrouwen op gelijke hoogte zal komen als de mannen. Ondanks dat groeiende



Wie de armband draagt, laat zien te willen inzetten op het streefdoel van evenveel mannelijke als vrouwelijke kandidaten bij de sociale verkiezingen. Nationaal Secretaris Sabine Slegers, Brussels Gewestsecretaris Philippe Vandenabeele en Nadine Vranken, voorzitter van de Regionale en afgevaardigde bij AXA.

vernieuwde evenwicht blijven de ongelijkheden voortduren: ondervertegenwoordiging van vrouwen in de directie-organen, onevenredig aandeel van preciaire contracten bij vrouwen ten opzichte van mannen, oververtegenwoordiging van vrouwen in laaggekwalificeerde jobs, enz.

## KOM OP, VROUWEN

Militantes en bestendig secretarissen hadden het ook over het belang van vrouwen in het sociaal overleg, en de moeilijkheden die ze kunnen ervaren. Nochtans worden ze steeds talrijker en steeds meer overtuigd van de noodzaak zich te engageren. De vakbondswereld is nog steeds overwegend mannelijk, en om voor gelijkheid te zorgen, moeten we wervende acties voeren. Plaats bieden aan vrouwen in de overlegorganen, betekent zorgen voor een syndicalisme dat meer dan ooit representatief is voor werknemers en werkneemsters. Vrouwen opnemen in de overlegorganen betekent ook: zich openstellen voor nieuwe thema's, waaraan mannen

voorheen niet hadden gedacht. “Niemand beter dan een vrouw om een vrouw te vertegenwoordigen!”

## GO FOR 50/50

De ochtend werd afgesloten met de voorstelling van de campagne “Go for 50/50”. Dat gebeurde door Nationaal Secretaris Sabine Slegers, verantwoordelijk voor onder meer de gelijkheid mannen/vrouwen. Met deze ambitieuze campagne engageert de ACLVB zich op nationaal niveau om evenveel vrouwen als mannen voor te dragen op haar kandidatenlijsten voor de sociale verkiezingen. Een uitdaging van formaat, maar een noodzakelijke uitdaging als we overlegorganen willen die nog representatiever zijn, naar het evenbeeld van bedrijven waar eveneens meer en meer vrouwen aan de slag zijn. Om te komen tot gelijkheid tussen mannen en vrouwen hebben we het engagement nodig van iedereen, werknemers en werkneemsters! ■

Michael Dufrane



# Brusselse barometer van het overleg in de ondernemingen

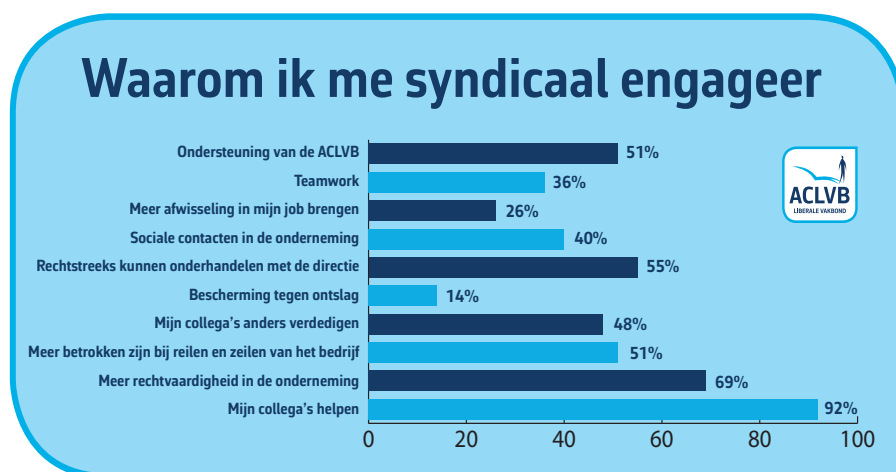
**A**CLVB Brussel vroeg haar afgevaardigden hoe ze tijdens hun afgelopen mandaat het sociaal overleg in hun onderneming ervaren hebben. Algemeen klinken de antwoorden vrij positief. “Ondanks alles hebben we toch sociale vooruitgang bereikt.” Over enkele maanden zijn we aan het einde van vier jaar syndicaal mandaat, vier jaar overleg, dialoog, zoeken naar oplossingen, onderhandelingen, maar soms ook van conflict in de onderneming. Stilaan komen de sociale verkiezingen van mei 2020 in zicht. Een ideaal scharniermoment om de balans op te maken en lessen te trekken voor de toekomst. ACLVB Brussel heeft daarom een enquête gehouden onder de afgevaardigden. Allen oefenen ze minstens één mandaat uit in een overlegorgaan (OR, CPBW, SD). In totaal namen zowat 200 militanten deel aan deze barometer.

## VOLDOENDE SYNDICALE TIJD

Bij 94% van de respondenten komt de OR en/of het CPBW minstens een keer per maand samen. In 86% is naast de wettelijke overlegorganen (OR en/of CPBW) een Syndicale Delegatie geïnstalleerd in de onderneming. Wanneer we de militanten vragen of ze over voldoende syndicale tijd beschikken, dalen de resultaten aanzienlijk. Zo'n 20% van de respondenten meent inderdaad onvoldoende tijd te hebben om de overlegvergaderingen voor te bereiden en opleidingen te volgen. 32% is dan weer van oordeel niet over de nodige tijd en faciliteiten te beschikken om hun collega's te raadplegen omtrent thema's die aan de orde zijn in het bedrijf. Al zijn de resultaten globaal positief qua naleving van de werkingsregels van de overlegorganen, toch bevestigen de resultaten dat we er voortdurend moeten over waken dat onze militanten ondersteund worden zodat ze hun mandaten kunnen blijven uitoefenen in optimale omstandigheden.

## POSITIEF MAAR ARGWANEND

Bij onderzoek naar de kwaliteit van de sociale relaties getuigen de respondenten van een



wantrouwen ten opzichte van hun directie, zelfs als ze het sociaal overleg in hun onderneming globaal positief beoordelen. Het wantrouwen gaat over de graad van autonomie van de directie, die soms als onvoldoende wordt gezien. Om de debatten te doen vooruitgaan, moeten de afgevaardigden inderdaad rechtstreeks in dialoog kunnen gaan met degenen die aan de knoppen zitten, en dat is niet altijd het geval. Ongeveer 40% van de respondenten heeft niet het gevoel dat zijn of haar werkgever correct de arbeidsreglementering interpreteert en toepast, en dat gebeurt doorgaans niet in het voordeel van de werknemers. Het 'gegeven woord' verliest aan waarde. Slechts 43% van de respondenten hechten er waarde aan. Dat stelt uiteraard de kwaliteit van het overleg en het vertrouwen tussen de sociale partners in vraag. In 70% van de gevallen daarentegen werden de respondenten regelmatig geïnformeerd over de toekomst van hun onderneming (projecten, groeivoorzichten, risico's, opportuniteiten, ...). Een interessant resultaat als men bedenkt hoe belangrijk het is te anticiperen op de problemen om sociale conflicten te vermijden.

## CONCRETE RESULTATEN

Voorbij de werkingsregels en de kwaliteit van de sociale relaties, is het belangrijkste van het sociaal overleg voor alles het resultaat. We hebben de militanten dus ook ondervraagd

over de efficiëntie van het sociaal overleg in hun bedrijf. In termen van evolutie van de arbeidsvoorwaarden toont de sociale dialoog zijn nut, al vergen de onderhandelingen soms veel tijd. In 49% van de gevallen bevestigen de militanten ons sociale vooruitgang (soms bescheiden) te hebben geboekt in de loop van de afgelopen twee jaren. De andere helft van de militanten daarentegen heeft het gevoel op het vlak van sociale vooruitgang ter plaatse te trappelen sinds minstens twee jaar. Het sociaal overleg is beslist een efficiënt middel om de belangen van de werknemers te verdedigen. In 73% van de gevallen zijn de militanten erin geslaagd om een aantasting van de arbeidsvoorwaarden te vermijden. In 52% heeft het sociaal overleg eveneens zijn nut bewezen bij afdankingen. Algemeen beoordeelde 73% het overleg positief, met een score van 3/5 tot 5/5. Meer dan 80% heeft overigens nieuwe kandidaten overtuigd om de syndicale teams te komen versterken, of is van plan dat te doen. Een duidelijk en heel positief signaal in het kader van onze verkiezingscampagne. ■

Michael Dufrane

### Meer weten?

Aarzel niet om een berichtje te sturen naar [brusselse.regionale@aclvb.be](mailto:brusselse.regionale@aclvb.be). We maken je graag de resultaten over.

# Tijdelijk werkloos wegens slecht weer

Tijdens de winter zorgen de slechte weersomstandigheden in bepaalde sectoren dat er niet kan gewerkt worden. Zo kunnen bijvoorbeeld metselwerken uitgesteld moeten worden door de vrieskou, of is het door hevige regen onmogelijk om markeringen aan te brengen op het natte wegdek. De werkgever kan in dit geval de arbeidsovereenkomst tijdelijk schorsen. We overlopen even wat er gebeurt als je tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens slecht weer.

## WAT IS TIJDELIJKE WERKLOOSHEID?

Als tijdelijk werkloze ben je nog steeds verbonden door een arbeidsovereenkomst met je werkgever. Omwille van slecht weer, technische stoornis, economische redenen, staking, overmacht, collectieve sluiting van de onderneming, ... kan je echter tijdelijk geen prestaties verrichten. Je krijgt voor die dag dan geen loon van je werkgever, maar je kan een uitkering aanvragen bij de RVA.

## HEB JE RECHT OP UITKERINGEN?

Om tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen moeten er een aantal formaliteiten vervuld zijn.

- Je werkgever moet een mededeling doen van het slechte weer aan de RVA.
- Je werkgever moet jou tijdig verwittigen dat het werk niet uitgevoerd zal kunnen worden wegens slecht weer. Doet hij dit niet, en bied je je aan op het werk, dan heb je recht op loon voor die dag. Hij moet je opnieuw verwittigen indien het werk kan hervat worden.
- Je werkgever moet je een aantal formulieren afleveren
- Jij dient een uitkeringsaanvraag in en vult een controlekaart in zodat je ACLVB-secretariaat je uitkeringen kan betalen.

Opmerking: enkel arbeiders kunnen tijdelijk werkloos zijn wegens slecht weer.

## WAT MOET JE DOEN BIJ AANVANG VAN DE TIJDELIJKE WERKLOOSHEID?

Je moet een uitkeringsaanvraag indienen via je ACLVB-secretariaat:

- als je de eerste keer tijdelijk werkloos wordt
- als je de voorbije 3 jaar niet tijdelijk werkloos bent geweest
- als je van werkgever bent veranderd
- of als je arbeidsduur is gewijzigd.

Je werkgever doet een elektronische aangifte. Jij dient een formulier C3.2-WERKNEMER in bij je ACLVB-secretariaat.

## CONTROLEKAART

De werkgever overhandigt je een controleformulier C3.2A bij de aanvang van de periode van tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer.

Houd dit formulier goed bij. Je moet het kunnen voorleggen aan een sociaal controleur van de RVA wanneer die hierom vraagt. Alle arbeidsprestaties die je tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid verricht voor jezelf of voor een derde, moet je aanduiden op het formulier, vooraleer de arbeid begint. Sinds 1 mei 2018 gebruiken werknemers van enkele pilootbedrijven de elektronische eC3.2 in plaats van de papieren C3.2A, indien zij tijdelijk werkloos zijn geweest. Geregeld stappen nieuwe werknemers in het systeem.

Op het einde van de maand overhandig je het controleformulier C3.2A aan je ACLVB-secretariaat of stuur je de eC3.2 elektronisch door. Je werkgever doet een elektronische aangifte van het aantal uren tijdelijke werkloosheid. Op basis van dit bewijs kunnen je werkloosheidsuitkeringen betaald worden.

Opgelet! In de bouwsector gelden andere regels:

- je ontvangt je controlekaart (C3.2A-BOUW) van je werkgever voor het begin van elke maand
- je moet deze kaart de hele maand bij je houden en invullen, zelfs indien je nog niet tijdelijk werkloos was in die maand.

## HEB JE ONMIDDELIJK RECHT OP WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN?

Voor werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld wegens slecht weer, geldt een vrijstelling van wachttijd. Dit betekent dat je onmiddellijk uitkeringen kan genieten zonder dat je eerst een aantal arbeidsdagen moet bewijzen.

## HOEVEEL BEDRAAGT JE UITKERING?

In geval van tijdelijke werkloosheid ontvang je 65% van je gemiddeld loon (begrensd tot 2.700,75 euro per maand). Hierbij de bedragen van een volledige daguitkering:

Gezinscategorie	%	Minimum per dag	Maximum per dag
Samenwonende	65	€ 31,10	€ 67,52
Alleenstaande	65	€ 41,89	€ 67,52
Gezinshoofd	65	€ 50,60	€ 67,52



Op alle uitkeringen tijdelijke werkloosheid wordt 26,75% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

#### HEB JE RECHT OP EEN AANVULLING BIJ JE WERKLOOSHEIDSUITKERING?

Bovenop je werkloosheidsuitkering heb je recht op een supplement van 2 euro voor elke dag waarop je tijdelijk werkloos bent wegens economische redenen, slecht weer of technische stoornis. Dit bedrag moet in principe betaald worden door de werkgever, maar het supplement kan in bepaalde sectoren ook betaald worden door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Tal van sectoren voorzien een bijpassing die vaak meer dan 2 euro bedraagt. Heb je bijvoorbeeld in 2018 in de bouwsector gewerkt, dan heb je onder bepaalde voorwaarden recht op een legitimatiekaart voor bouwjaar 2019-2020. Deze kaart wordt je bezorgd door het FBZ Constructiv. Op basis van deze kaart krijg je een bijkomende werkloosheidsvergoeding gedurende *60 dagen* (in de 6-dagen week) wanneer je volledig of tijdelijk werkloos bent. Het bedrag van deze vergoeding wordt bepaald aan de hand van je loon en bedraagt tussen 6,34 euro en 10,85 euro per dag. Word je tijdelijk werkloos gesteld wegens vorst, dan heb je ook recht op de bijkomende vergoeding. Deze dagen worden niet in mindering gebracht van het krediet van 60 dagen. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling

## VERGEET JE VAKANTIE NIET OP TE NEMEN!

**A**ls werkloze heb je recht op vakantie, en dat gedurende maximaal vier weken per jaar. Gedurende die periode moet je niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en mag je in het buitenland verblijven.

Duid op je controlekaart alle vakantiedagen aan met de letter "V"!

Indien je recht hebt op vakantiegeld in 2019 (doordat je in 2018 nog arbeidsprestaties bij een werkgever leverde), kan je voor vakantiedagen geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Heb je in 2018 niet gewerkt, dan wordt je werkloosheidsuitkering doorbetaald tijdens je vakantieperiode.

Let op: de vakantiedagen die door vakantiegeld gedekt zijn, maar die je nog niet opnam gedurende het jaar, worden in mindering gebracht van je uitkeringen in december. Houd hier rekening mee zodat je niet voor onaangename verrassingen komt te staan. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling



Vind jij praten ook  
belangrijker dan  
roepen?



**Kom op!**

**Word ACLVB-kandidaat.**

Sociale verkiezingen 2020  
[www.wordkandidaat.be](http://www.wordkandidaat.be)

Vrije visie, eigen stem

