



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Werknemers willen hun deel van de bedrijfswinst

In dit nummer:

Maatregelen voor een hervorming van de arbeidsmarkt | De sociale zekerheid beschermt ieder van ons | Hoger minimumloon niet schadelijk voor werkgelegenheid | Tijdelijke verhuis na overstromingen: impact op gezinstoestand als werkloze

INHOUD

Hervorming van de arbeidsmarkt 4

De regering-De Croo sloot een begrotingsakkoord met daaraan gekoppeld een reeks maatregelen om de arbeidsmarkt te hervormen. Het gaat onder meer over telearbeid, e-commerce, flexibiliteit, ...

Van tijdelijk naar tijdelijk 10

Om de werknemer te beschermen voorziet de wet dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan specifieke voorwaarden moet voldoen. Een onbeperkte opeenvolging van tijdelijke overeenkomsten is verboden.

Minimumloon 13

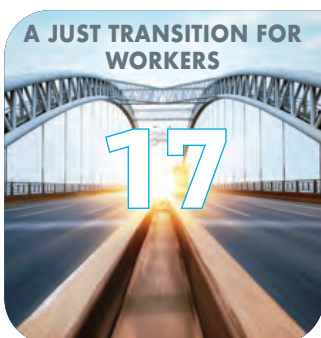
Het minimumloon wordt stapsgewijs verhoogd vanaf 2022. Die verhoging hoeft geen negatieve impact te hebben op de tewerkstelling, wel integendeel.

Rechtvaardige transitie 17

Willen we de nefaste effecten van de klimaatverandering op onze samenleving doeltreffend bestrijden, dan zal een 'rechtvaardige transitie' op het vlak van ecologie en werkgelegenheid nodig zijn.

Knelpuntberoepen 22

Volgens het begrotingsakkoord zullen langdurig werklozen die aan de slag gaan in een knelpuntberoep, een deel van hun werkloosheidsuitkering een tijdlang kunnen combineren met hun nieuwe job.



Lang leve de sociale zekerheid!

Wat een paradox! We waren nog maar net begonnen met het vieren van de 75ste verjaardag van de Belgische sociale zekerheid in december 2019, of de coronapandemie dwong ons al om de rest van de festiviteiten af te gelasten. En intussen heeft het stelsel meer dan ooit tevoren zijn nut en doeltreffendheid bewezen.

Tijdelijke werkloosheidsuitkeringen voor werknemers, overbruggingsrecht voor zelfstandigen, uitstel van bijdragen voor werkgevers, gezondheidszorg voor zieken, vaccins, tests ... al die kosten zijn gedragen geweest door de sociale zekerheid. Al meer dan driekwart eeuw is de sociale zekerheid een uitdrukking van solidariteit tussen de burgers van een land, een verzekering tegen de harde klappen van het leven: jobverlies, ziekte, invaliditeit, ouderdom, enz. Het ordewoord, waarvan niet is afgeweken, was om tijdens de crisis alles te redden wat gered kon worden om zo het herstel van de economische activiteit beter te kunnen voorbereiden.

Dit vangnet moet nog worden versterkt voor al degenen die er momenteel niet ten volle kunnen op rekenen, zoals platformwerkers, sekswerkers of kunstenaars.

De Tree of Trust symboliseert onze sociale zekerheid. De boom, gemaakt van houten planken en witte paraplu's door kunstenaars Elke en Bruno, is meer dan 4 meter hoog.

De paraplu's staan voor de beschutting die de sociale zekerheid biedt. Net als een boom is de sociale zekerheid organisch gegroeid en het stelsel nam de afgelopen 76 jaar een steeds belangrijker plaats in binnen onze samenleving.

Coverfoto: De afgevaardigden uit de verzekeringssector manifesteerden op 8 november voor de gebouwen van Assuralia, de beroepsvereniging van verzekeringsondernemingen. Ze eisten een eerlijk deel van de winst voor de werknemers en betere arbeidsomstandigheden.

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.

Wie niets vraagt ...

... krijgt niets. Dat is de gedachte die bij ons opkomt als we zien hoe de onderhandelingen in de bedrijven en de sectoren verlopen. En soms is gewoon vragen niet voldoende.

De Liberale Vakbond verkiest overleg boven confrontatie, onderhandelen boven staken. Die stellingname belet ons niet de waarde van hardere acties te erkennen; die moeten beslist gevoerd worden als er van dialoog geen sprake is door de tegenpartij, hetzij een werkgever, zoals in het geval van de MIVB (blz. 14) of Lidl (blz. 15), hetzij een sector zoals de verzekeringssector (blz. 16), hetzij de werkgeversfederaties als ze het afsluiten van een interprofessioneel akkoord vertragen, hetzij de regering wanneer zij de belangen van onze leden ondermijnt, bijvoorbeeld door een belabberde pensioenhervorming te beramen of een dwingende loonmarge op te leggen.

Het stakingsrecht wordt echter soms in twijfel getrokken door werkgevers; zonder dat de rechter de tegenpartij hoeft te horen spannen ze een kortgeding aan om een stakerspost te breken door dwangsommen op te leggen aan de werknemers die bij de ingang van hun bedrijf staan en verrast worden door een deurwaarder.

De Liberale Vakbond erkent het beginsel van de scheiding der machten in het functioneren van onze parlementaire democratie en derhalve de onafhankelijkheid van de rechters. Niettemin zijn we ongerust door de veroordeling tot gevangenisstraf (met uitsluiting) en zware geldboetes van 17 vakbondsmensen wegens daden in de marge van een staking.

ACLVB-leden staan niet bij voorbaat te popelen voor dergelijke harde actiemiddelen en gebruiken het stakingsrecht in verhouding tot het doel.

Wij zijn anders, maar niet in het einddoel van de syndicale strijd. Het is duidelijk dat die strijd meer en meer bemoeilijkt wordt door de dreiging van veroordelingen.

Dat merken we ook door de verhoogde inzet van deurwaarders in een poging om stakingen te breken.

Thierry Bodson en het ABVV gaan in beroep bij het Hof van Cassatie en zullen daarna de zaak aanhangig maken bij het Europees Hof voor de Rechten van de Mens. Wordt vervolgd.

Even erg is het voornemen, dat reeds door verschillende politieke partijen is gelanceerd, om vakbonden rechtspersoonlijkheid op te leggen en hun de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen te ontzeggen. Rechtspersoonlijkheid om hen beter te (ver)volgen, en de betaling van uitkeringen om de representativiteit van de vakbonden te verminderen en het vermogen van de werklozen om zich te verzetten te verzwakken. Het heeft geen enkele zin dit soort populistische initiatieven te lanceren in een land waar de sociaaldemocratie vrij goed functioneert.

Want ja, ik durf het te zeggen, de sociaaldemocratie is springlevend in België, ondanks enkele verdragingsacties van de werkgevers, zoals tijdens de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord. In haar laatste begrotingsakkoord (zie blz. 4 en 5) verbindt de regering zich ertoe het advies van de sociale partners in te winnen alvorens diverse maatregelen ten uitvoer te leggen, zoals over telewerk, flexibele arbeidstijden, e-commerce, knelpuntberoepen, opleidingen, transitietrajecten en platformwerkers.

De ACLVB begrijpt heel goed dat de wereld verandert en dat de vakbonden de veranderingen moeten begeleiden; we moeten voorkomen dat de sterksten alle voordelen van deze evolutie opstrijken ten nadele van de meest kwetsbaren. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter



Begroting 2022

Maatregelen omtrent de arbeidsmarkt

Op 12 oktober bereikte de regering-De Croo haar langverwachte begrotingsakkoord, waarbij ook allerhande andere maatregelen omtrent de hervorming van de arbeidsmarkt mee het bad werden in getrokken. Die maatregelen zitten nog slechts in het stadium van politieke besluitvorming. De technische details en uitvoeringsmodaliteiten zijn dus nog niet beschikbaar.



De regering voorziet dat elke werknemer van een individueel opleidingsrecht zal genieten, zoals de ACLVB vraagt.

De maatregelen met betrekking tot de arbeidsmarkt roepen op zijn minst grote vraagtekens op omwille van de zeer open formuleringen die gebruikt werden. De afspraken die voornamelijk betrekking hebben op de werklozen, lees je op blz. 22 in deze Vrijuit.

TELEWERK VRAGEN

De regering wil dat de praktijk van het telewerken verworven blijft. Daarom acht ze het wenselijk om aan de werknemers een recht toe te kennen om aan hun werkgever te vragen voortaan structureel deels aan telewerk te kunnen doen voor functies die gedeeltelijk of volledig in telewerk kunnen worden uitgevoerd.

De werkgever kan dat weigeren, maar dan moet dit gemotiveerd worden. Indien de werkgever instemt, zullen de werkgever en de werknemer de concrete modaliteiten van het structurele telewerk onderling regelen binnen het kader van cao 85.

Aan de sociale partners wordt gevraagd om

hierover voorstellen aan de regering te doen. Die notificatie heeft een belangrijke impact op de lopende gesprekken binnen de NAR rond telewerk, die erin bestaan het huidige wetgevend kader rond telewerk na de coronacrisis te evalueren. De ACLVB is alvast tevreden dat haar vraag om een recht op telewerk te vragen bij de werkgever werd meegenomen in de finale regeringsbeslissingen.

MEER FLEXIBILITEIT

De regering voorziet dat de Nationale Arbeidsraad wordt verzocht zich uit te spreken over hoe uitvoering moet worden gegeven aan de Europese rechtspraak omtrent de registratie van de arbeidstijd.

De regering doet een voorstel:

- een voltijdse betrekking in 4 dagen in plaats van 5 dagen presteren
- gedurende een week meer arbeidsuren presteren en in ruil daarvoor gedurende een andere week minder arbeidsuren presteren
- gedurende bepaalde momenten van de dag (bv. vanaf een bepaald uur 's avonds) en/of

de week (bv. in het weekend) gedeconnecteerd zijn van communicatie gelinkt met het werk

- de wettelijke minimumtermijn waarbinnen de uurroosters moeten worden meegeedeeld aan deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster

De regering geeft evenwel in haar notificatie onmiddellijk te kennen dat de gemiddelde arbeidsduur per week ongewijzigd blijft en dat er moet over worden gewaakt dat bepaalde maxima per dag en per week niet worden overschreden.

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT

De regering voorziet dat elke werknemer een individueel recht op opleiding zal hebben, gelijk aan 5 dagen per jaar en per voltijds equivalent (VTE).

Die 5 dagen per VTE betreffen een gemiddelde over meerdere jaren. Het is dus mogelijk dat een werknemer in een bepaald jaar meer dan 5 dagen opleiding zal krijgen en in een ander jaar minder. De regering wil de uitvoering van het recht op opleiding flexibel maken. Dat betekent onder andere dat een werknemer geconfronteerd kan worden met het feit dat men hem gedurende 4 jaar geen opleiding laat volgen om dan in het 5de jaar een opleiding van 25 dagen te laten volgen. Men kan zich in die constructies wel al vragen stellen over het effectieve opleidingsrecht voor werknemers die minder dan 5 jaar bij een werkgever werken, misschien wel de doelgroep die in eerste instantie het meest nood heeft aan opleiding.

Een heikel punt blijft de afwezigheid van enig sanctiemechanisme indien de opleidingsverplichting niet wordt gerespecteerd door de werkgever.

Een laatste betreuenswaardig punt is het uitzonderingsregime voor kmo's van minder dan 10 en 20 werknemers. Werknemers zullen daardoor niet dezelfde opleidingsrechten hebben, afhankelijk van de grootte van hun bedrijf.

TRANSITIETRAJECEN

De regering voorziet dat een werkgever voortaan een transitietraject zal kunnen voorstellen aan een werknemer in het kader van een ontslag. Ook de werknemer kan aan de werkgever vragen om een transitietraject aangeboden te krijgen. Via een transitietraject kan de werkgever de werknemer ter beschikking stellen van een andere werkgever (zowel binnen dezelfde sector als daarbuiten) via een erkend uitzendkantoor of een regionale arbeidsbemiddelingsdienst.

Indien op het einde van een transitietraject de werknemer niet bij de nieuwe werkgever wordt aangeworven, behoudt de werknemer het recht op een werkloosheidsvergoeding en een eventuele opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding. De werknemer zou ook zijn of haar anciënniteit behouden met betrekking tot de toegang tot tijdskrediet en thematische verloven.

Indien de werknemer het door de werkgever voorgestelde transitietraject weigert en het transitietraject heeft geen betrekking op een arbeidsbetrekking die qua verloning en/of arbeidsomstandigheden substantieel afwijkt van de oorspronkelijke betrekking, dan zou artikel 39ter van de arbeidsovereenkomstenwet automatisch worden geactiveerd.

Artikel 39ter van de arbeidsovereenkomstenwet

Voor een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd en die recht heeft op een opzeggingstermijn of een vergoeding gelijk aan het lopende loon gedurende ten minste 30 weken, wordt de opzeggingstermijn in twee delen gesplitst: een deel A dat overeenkomt met 2/3 van de totale opzeggingstermijn met een minimum van 26 weken en een deel B dat overeenkomt met het resterende gedeelte.

Voor deel A blijven de huidige regels ongewijzigd. Deel B zal nog steeds worden betaald in de vorm van een opzeggingsvergoeding. De werkgeversbijdragen voor dit deel B zullen worden betaald aan een dienstverlener (type outplacementbureau). De werknemer moet zich beschikbaar stellen en de door deze



Als reactie op de internationale concurrentie wil de regering de invoering van nachtarbeid in de e-commercebedrijven faciliteren.

dienstverlener aangeboden inzetbaarheidsbevorderende maatregelen volgen gedurende een periode die overeenkomt met deel B.

Deze maatregel dient nog op vele punten uitgeklaard te worden.

E-COMMERCE

De regering zal op korte termijn een advies vragen aan de sociale partners over twee voorstellen:

- de invoering van nachtarbeid in de sector van de e-commerce (activiteiten van elektronische handel in goederen) ofwel via de aanpassing van het arbeidsreglement, ofwel via het afsluiten van een ondernemings-cao ondertekend door minstens één vakbond. Die cao zou dan minstens het arbeidsreglement aanpassen vanaf neerlegging bij de FOD WASO. Die manier van werken omzeilt dan ook de klassieke procedure tot wijziging arbeidsreglement die normaal nodig is bij de invoering van nachtarbeid (aanpassing uurroosters).
- een voorstel tot wetswijziging met als doel ondernemingen toe te staan experimenten inzake arbeidsorganisatie in te voeren, met individuele werknemers en op vrijwillige basis. Een evaluatie wordt voorzien na één jaar.

PLATFORMECONOMIE

De regering geeft aan dat een consultatie wordt opgestart om personen die structureel actief zijn in de platformeconomie goede arbeidsomstandigheden en een betere sociale bescherming te bieden. De regering wijst erop dat tijdens deze raadpleging de volgende onderwerpen aan bod kunnen komen:

- een verplichte verzekering tegen ongevallen tijdens de uitvoering van platformwerk
- een verbod op verplichte exclusiviteit met 1 platform

- de vrijheid voor platformmedewerkers om te beslissen wanneer ze beschikbaar zijn voor opdrachten
- het opbouwen van sociale rechten in de gevallen waarin het volume van platformwerk het occasionele karakter overschrijdt

De kwestie van het statuut van de platformwerkers wordt niet vermeld in de actuele teksten. De invoering van een vermoeden van een arbeidsovereenkomst is daarentegen steeds een principiële eis geweest van de ACLVB, en bij uitbreiding alle vakbonden. Deze bepaling zou de vele vraagstukken omtrent loon- en arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming voor de platformwerkers een stuk eenvoudiger maken.

EENMALIGE TAXSHIFT

De minister van Financiën en de minister van Sociale Zaken zullen een eenmalige taxshift uitwerken waardoor de lage lonen en de middenlonen aan koopkracht winnen en waardoor de promotievalor wordt verminderd. Dat moet werken aantrekkelijker maken en dus jobs opleveren.

Het gaat om ongeveer 300 miljoen euro op jaarbasis. De bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid (van toepassing op werknemers en ambtenaren) en het supplement sociale bijdragen van zelfstandigen (zowel zelfstandigen en loon/weddetrekkenden) zal verlaagd worden.

Om die extra koopkrachtverhoging te financieren voorziet de regering een verhoging van de accijnzen op tabak en een ticketbelasting op vliegtuigreizen voor korte vluchten (minder dan 500 km).

Van zodra meer concrete informatie beschikbaar is, brengen we je op de hoogte. ■

De ACLVB werkt mee aan je sociale bescherming

Op 22 oktober organiseerde de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid het online event “Tree of Trust”. De ministers Frank Vandenbroucke, Pierre-Yves Dermagne en David Clarinval maakten de balans op van de essentiële rol van de sociale zekerheid tijdens de coronacrisis. Wat zou er in het afgelopen anderhalf jaar van de samenleving zijn geworden zonder de sociale zekerheid? Denk daarbij aan de gevolgen op het vlak van onze gezondheidszorg, ziekte-uitkeringen, uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid en tijdskrediet.



Dankzij de sociale zekerheid kunnen ook in coronatijden zieken op zorg blijven rekenen en (tijdelijk) werklozen op een uitkering.

WELKE SOCIALE BESCHERMING?

Geen eenvoudige vraag, omdat er nergens een pasklaar antwoord of een universeel erkende definitie over bestaat.

Zonder ons te verliezen in de verschillende meningen en formuleringen, is het toch belangrijk erop te wijzen dat de sociale bescherming al heel lang als mensenrecht werd erkend door de Verenigde Naties en opgenomen is in de artikelen 22 en 25 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens uit 1948. Een van de doelstellingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) met het oog op het bereiken van sociale rechtvaardigheid betreft het invoeren en uitbouwen van sociale zekerheid. In die context is het belangrijk te verwijzen naar de belangrijkste conventie 102 over de minimumnormen van Sociale Zekerheid uit 1952, waar dit recht

concreet wordt uitgewerkt. Hierin werd de basis vastgelegd voor negen categorieën van de sociale zekerheid: medische zorgen, ziekte-uitkeringen, werkloosheidsuitkeringen, pensioenen, uitkeringen in geval van arbeidsongevallen en beroepsziekten, familiale uitkeringen, moederschapsuitkeringen, invaliditeitsuitkeringen en uitkeringen voor nabestaanden.

Twee jaar geleden vierde ons land het 75-jarig bestaan van ónze sociale zekerheid. Bij wet van 28 december 1944 kennen wij een wettelijk systeem van verzekering tegen de hogergenoemde sociale risico's.

Werken aan een passende sociale bescherming voor iedereen is een werk van velen. Het event van de RSZ is tevens ook de aftrap van de campagne ‘Tree of Trust’ waarbij de rijksdienst zich

tot iedere burger richt met de boodschap dat de RSZ werkt aan de sociale bescherming van iedereen, en het belang ervan onderstreept. Mooie boodschappen en filmpjes kan je vinden op de website van de RSZ.

Ook bij de ACLVB wordt gewerkt aan deze sociale bescherming. Hoe de Liberale Vakbond meewerkt aan jouw bescherming, lichten we hier toe.

EEN DIENSTVERLENING VOOR ONZE LEDEN, OP MAAT VAN DE VRAAG EN DE SITUATIE

Begeleiding bij loopbaankeuzes: wat is de impact op je inkomen en je pensioen later?

Wat?

Je kan bij de ACLVB een pensioenprognose laten maken om te weten vanaf welke leeftijd je met pensioen kan gaan en aan welk pensioenbedrag je je mag verwachten.

Waarom?

Zo'n prognose kan van pas komen als je voor keuzes staat omtrent de combinatie van werk en privéleven. We bekijken met jou ook de gevolgen van andere loopbaanstappen, zoals deeltijds werk, tijdskrediet, een landingsbaan ... wat is de weerslag daarvan, nu en later?

Op je vraag kan de ACLVB bovendien loonvoorstellen van werkgevers analyseren en vergelijken, de netto-invloed van een loonsverhoging nagaan, bruto/netto-simulaties maken, de financiële invloed van een familiale situatie berekenen, ...

Alles om jou de verstandigste keuze te laten maken.

Stipte uitbetaling van uitkeringen

Welke uitkeringen?

Werkloosheidsuitkeringen, uitkeringen van jeugd- of seniorvakantie, uitkeringen van SWT (het vroegere brugpensioen).

Het is weliswaar de RVA die je rechten bepaalt, maar het is de ACLVB als een van de uitbetalingsinstellingen die je dossier behandelt en je de centen bezorgt:

- we zorgen dat je over alle nodige inlichtingen en documenten beschikt
- we helpen je bij het invullen van formulieren en dienen je dossier in bij de RVA
- we lichten je in over de rechten en plichten die je als werkloze hebt
- we dienen een uitkeringsaanvraag voor je in en zorgen ervoor dat je zo snel mogelijk je centen op je rekening vindt
- Rrijven er problemen met de RVA, dan kan je ook bij ons terecht voor advies en bijstand over jouw dossier.

Moeilijk om ter plaatse te komen?

De ACLVB heeft ook geregeld dat je niet steeds naar een ACLVB-kantoor dient te komen om je werkloosheidsdossier te consulteren of om je controlekaart te deponeren.

Twee mogelijkheden staan ter beschikking van onze leden:

- *Mijn Werkloosheidsdossier*: via deze toepassing kan je je dossier opvolgen. Zo hoef je niet nodig langs te komen bij onze secretariaten als je vragen hebt over je dossier. We geven je een snel en duidelijk overzicht van de stappen die je dossier zal doorlopen. Zo weet je steeds waar je aan toe bent. Aanmelden doe je met je elektronische identiteitskaart.
- *Je elektronische controlekaart*: ben je volledig werkloos? Dan kan je gebruikmaken van de elektronische controlekaart. Je uitkering kan nog sneller betaald worden, de kaart is eenvoudig in te vullen en je kan ze niet meer verliezen.

Wil je hier meer over weten, neem dan gerust een kijkje op onze website www.aclvb.be.

Informatie en ondersteuning bij conflicten

Twijfels bij het bedrag van je ziekte-uitkering? Wordt je beroepsziekte of arbeidsongeval niet erkend?

Onze medewerkers geven je informatie op je vragen en verlenen advies en bijstand.

Je situatie wordt onderzocht; we nemen indien nodig contact op met de verantwoordelijke instellingen om de situatie uit te klaren.

Leden die in een geschil verwickeld zijn, kunnen eveneens rekenen op een deskundige bijstand.



Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB: "De sociale zekerheid vormt een ware bescherming voor de bevolking en de economie tijdens de coronacrisis."

Onze interne diensten (plaatselijk, en indien nodig ondersteund door de centrale diensten) nemen al je problemen aangaande sociale zekerheid onder handen. Blijkt een regeling in der minne onmogelijk, dan onderzoeken we of we je belangen kunnen verdedigen voor de arbeidsrechtbank.

Achter de schermen

Ingewikkelde reglementering in alle aspecten van de sociale zekerheid die bovendien onderhevig is aan veranderingen

Of het nu gaat over werkloosheid, vakantie, ziekte, een arbeidsongeval of een beroepsziekte, pensioen, student, schoolverlater of starter ... of het gaat over de coronamaatregelen waartoe zeer snel beslist werd, met aanpassingen en verlengingen, al dan niet met terugwerkende kracht: voor de ACLVB is het steeds belangrijk dat de leden degelijk en correct geïnformeerd worden.

Er is een interne werking van ondersteunende diensten die al deze regelgeving, veranderingen en aanpassingen opvolgt en de medewerkers van jouw ACLVB-kantoor op de hoogte houdt van dit ingewikkeld kluwen.

Op die manier kan jij bij je ACLVB-kantoor terecht voor een antwoord op je vragen. Onze gespecialiseerde medewerkers informeren je nauwgezet. Zonder deze deskundige hulp dreig je misschien bepaalde tegemoetkomingen te mislopen of niet over alle informatie te beschikken die relevant is voor jouw persoonlijke situatie.

Ook onze website is een goede, eerste gids.

Belangenverdediging in het sociaal overleg

De sociale zekerheid in België kent voor het werknemersstelsel 7 takken:

rust- en overlevingspensioenen, werkloosheid, arbeidsongevallenverzekering, beroepsziekteverzekering, gezinsbijslag, verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, en jaarlijkse vakantie. Voor elk daarvan is er een instelling bevoegd, die mee beheerd wordt door de sociale partners. Zij verstrekken daar ook adviezen en aanbevelingen over een wetgevend kader dat betrekking heeft op deze verschillende aspecten: zowel in de algemene thema's werkloosheid, pensioenen, ziekte, enz., maar ook zeer specifiek wanneer het bijvoorbeeld aspecten betreft gelinkt aan corona en er crisismaatregelen moeten besproken worden.

Sabine Slegers, Nationaal Secretaris bij de ACLVB, en Hugo Van Lancker, hoofd van de dienst sociale zekerheid bij de ACLVB, samen met een team medewerkers, zijn de stem van de Liberale Vakbond in deze beheersorganen van de sociale zekerheid. Ze verdedigen er de rechten en belangen van jou als werknemer of uitkeringsgerechtigde.

En zo is de cirkel rond.

Want het resultaat van dat sociaal overleg wordt door de ondersteunende centrale diensten mee opgepikt; die verwerken het voor de interne medewerkers die ten dienste staan van jou, lid van de ACLVB.

Kijk je aanslagbiljet steeds goed na

Sinds eind augustus verstuurt de FOD Financiën volop aanslagbiljetten. Bij 2,7 miljoen Belgen zal dit najaar het aanslagbiljet niet meer verstuurd worden op papier maar wel digitaal via de e-box, de elektronische brievenbus gekoppeld aan je persoonlijk mailadres.

WAT IS EEN AANSLAGBILJET?

Nadat de fiscus je belastingaangifte heeft ontvangen en gecontroleerd, berekent hij de belastingen. Je krijgt vervolgens een aanslagbiljet, een gedetailleerd document met het bedrag dat je moet betalen of terugkrijgen.

Mocht je het aanslagbiljet nog steeds niet hebben ontvangen, dan moet je nog niet panikeren. Tot 30 juni 2022 (voor inkomsten 2020) kan de fiscus de belasting of terugbetaling nog vestigen. Wanneer je het aanslagbiljet precies krijgt, hangt af van verschillende factoren: de indieningsdatum van de aangifte, de eventuele controle van de gegevens. Of je de aangifte via tax-on-web of op papier hebt ingediend, speelt ook een rol. In sommige gevallen kan het zelfs langer duren (dus na 30 juni), bijvoorbeeld omdat je geen of een laattijdige aangifte of ongeldige aangifte hebt ingediend.

Het aanslagbiljet kan je ontvangen op twee manieren: op papier of online via je e-box. Wens je de belastingberekening of andere documenten van de FOD Financiën voortaan online te ontvangen, dan moet je de e-box activeren via www.mye-box.be.

Of ondertussen het aanslagbiljet reeds werd verstuurd, kan je zelf nagaan, aangezien de belastingafrekening automatisch toegevoegd wordt aan je online dossier in www.myminf.be.

Het is niet omdat je voorheen een voorstel van vereenvoudigde aangifte hebt ontvangen, dat je geen aanslagbiljet zou krijgen. In alle gevallen krijg je een afrekening.

AANSLAGBILJET: SOMS STAAT, SOMS GEWEST

De personenbelasting is sinds de zesde staatshervorming opgedeeld in een federaal en een gewestelijk deel. Dat betekent dat je belasting betaalt aan de federale overheid en je gemeente, maar ook aan het gewest waar je woont. De gewesten hebben sinds de laatste staatshervorming heel wat bevoegdheden verworven.

Op het aanslagbiljet zie je duidelijk de opsplitsing tussen het federale luik en het gewestelijke luik. Zonder te veel in detail te treden wordt eerst de 'personenbelasting Staat' berekend aan de hand van de federale inkomensschaal met belastingtarieven die naargelang het inkomen oplopen van 25% tot 50%. De 'personenbelasting Staat' wordt vervolgens gereduceerd met de zogenaamde 'autoniefactor', vastgelegd op 24,957%. Op die gereduceerde basis heffen de gewesten

opcentiemen. Voor Vlaanderen en Wallonië is dat 33,257%, voor Brussel 'slechts' 32,591%.

FEDERALE EN GEWESTELIJKE BEVOEGDHEDEN

De federale staat blijft ook na de zesde staatshervorming exclusief bevoegd om de belastbare grondslag te bepalen van de tarieven voor de personenbelasting (25 – 50 %). Bovendien zijn bepaalde belastingvoordelen nog steeds federaal. Denk aan de individuele levensverzekering, een hypotheeklening voor de niet-eigen woning, pensioensparen, kinderopvang, giften, ...

De gewesten zijn dan weer bevoegd voor de eigen woning, energiebesparende uitgaven, dienstencheques, sociale huurwoningen, enz. Ten slotte heft de gemeente nog gemeentelijke opcentiemen op de totale belasting. Het is de gemeente waar je op 1 januari van het aanslagjaar woont, die de gemeentelijke opcentiemen zal heffen. Het percentage van deze gemeentebelasting kan je terugvinden onder de code 1061.

AANDACHTSPUNTEN OP HET AANSLAGBILJET

Wanneer het aanslagbiljet in de bus valt, kijk je dit best minutieus na. Het is goed mogelijk dat je zelf een fout hebt gemaakt, maar ook de fiscus kan iets over het hoofd hebben gezien. Twijfel je over je aanslagbiljet, dan neem je het best contact op met je zone. In het kader van de 360° dienstverlening helpen wij je graag verder. Lees meer op www.aclvb.be/nl/werktmetjemee.

Elke situatie is natuurlijk individueel en vaak complex, maar hier toch een aantal codes en rubrieken die je aandacht verdienen.

- De codes 1001 en volgende geven je persoonlijke gezinssituatie aan. Kijk ook na of je de extra ondersteuning hebt aangevraagd als alleenstaande ouder (indien je aan de voorwaarden voldoet); deze extra ondersteuning vind je terug in de code 1101.
- Het biljet vermeldt ook de gemiddelde aanslagvoet van dit jaar; de code 1288/2288 is de gemiddelde aanslagvoet die het vorige aanslagjaar van toepassing was. Dit kan belangrijk zijn voor o.a. de berekening van een opzeggingsvergoeding.
- Forfaitaire beroepskosten lees je bij 'detail van de berekening'. Voor aanslagjaar kan dit oplopen tot een maximum van € 4 880. Weet dat je hier al recht op hebt met een beroepsinkomen van 'slechts' € 16 267.
- Het gezamenlijk belastbaar inkomen zie je verschillende malen terugkeren in het aanslagbiljet. Hier bestaat vaak verwarring over.

Ben je gehuwd of wettelijk samenwonend, dan betekent dat niet dat het inkomen van jullie beiden wordt opgeteld en samen wordt belast. 'Gezamenlijk' heeft betrekking op de manier waarop het inkomen wordt belast tegen een progressieve schijventarief. Elke partner wordt wel degelijk afzonderlijk belast.

- Bij de berekening lees je 'verrekenende belastingvrije sommen'. Er is altijd een 1ste schijf vrijgesteld van belastingen, daarvoor hoeft je niets te doen. Maar je hebt ook recht op een verhoging van de belastingvrije som indien je kinderen of andere personen ten laste hebt. Kijk o.a. de code 1030 goed na.
- Fiscaal co-ouderschap vind je terug onder de codes 1034 en 1036. Bij nieuw samengestelde gezinnen wordt de belastingvrije som vaak verkeerd berekend én in het nadeel van de belastingplichtige. Bekijk dit eventueel samen met een medewerker van je zone.
- Ook woon-werkverkeer verdient extra aandacht. Welk bedrag er is ingevuld onder de code 1255/2255 hangt af van het soort vervoermiddel. Combineer je meerdere vervoermiddelen tijdens dezelfde rit, dan mag je de verschillende vrijstellingen optellen.
- Vergeet de vakbondsbijdrage niet in mindering te brengen wanneer die werd betaald tijdens een periode van werkloosheid. Je moet zelf de berekening doen.
- Onderhoudsuitkeringen voor jongeren vanaf 16 jaar worden ondergebracht in de code 1192; betaal je zelf de alimentatiegelden, dan zal je dit doorgaans terugvinden in code 1390.
- De eigen woning, gewestelijke materie, drukt bij velen nog steeds de belastingdruk. Kijk goed na of dit wel in het juiste vak staat en je op die manier de juiste belastingvermindering geniet. Vlaanderen en Brussel hebben de woonbonus ondertussen wel afgeschaft, maar de 'oude' hypothecaire leningen leveren nog steeds een voor-

deel op. Wallonië heeft de woonbonus sinds 2016 omgevormd naar een "chèque habitat".

• ...

TIJDELIJK WERKLOOS DOOR CORONA EN NU MEER BETALEN. HOE KOMT DAT?

Stel dat je in 2020 als gevolg van corona enkele maanden tijdelijk werkloos bent geweest, dan kan je misschien voor een fiscale verrassing komen te staan. De fiscus heeft op je werkloosheidsuitkeringen het normale tarief van de bedrijfsvoorheffing van 26,75% verlaagd naar 15% zonder dat er iets gewijzigd werd aan de berekeningsregels van de belastingen. De 15% bedrijfsvoorheffing komt niet noodzakelijk overeen met het belastingtarief, zeker wanneer je slechts enkele maanden tijdelijk werkloos bent geweest. In dit geval zal je belastingen moeten bijbetalen en dat zal je merken op het aanslagbiljet.

IK MERK EEN FOUT OP: WAT KAN IK DOEN?

Je neemt in eerste instantie zo snel mogelijk contact op met je belastingkantoor. Vaak kunnen manifeste materiële vergissingen rechtgezet worden. Lukt dat niet, dan kan je steeds een bezwaarschrift indienen. Je hebt hiervoor een termijn van 6 maanden (te rekenen vanaf de 3de werkdag na de verzendingsdatum van het aanslagbiljet of bij een elektronisch aanslagbiljet van zodra het biljet elektronisch ter beschikking is gesteld). Een bezwaar doe je bij voorkeur aangetekend ofwel via MyMinfin (tab 'een bezwaarschrift indienen en opvolgen'). Ook hier kunnen we je helpen via onze 360° dienstverlening: kijk op www.aclvb.be/nl/werktmetjeme. ■

Martien Van Oyen

Opgelet voor valse mail over terugbetaling personenbelasting

Momenteel circuleert een frauduleuze mail, die op het eerste gezicht afkomstig lijkt van de FOD Financiën en waarin je gevraagd wordt op een link te klikken om zo een terugbetaling van je personenbelasting te ontvangen.

In werkelijkheid gaat het om een phishingpoging van cybercriminelen. Klik zeker niet op de bijgevoegde link en verwijder onmiddellijk het bericht.

Wat zijn de kenmerken van dergelijke valse berichten?

- elke keer gaat het om iets dringends

- bij e-mails lijkt het afzenderadres dikwijls op een adres van de FOD Financiën, maar het is vals, bv. info@aanvraag-fed.nl
- de boodschappen bevatten doorgaans taalfouten en rare zinsconstructies

Opgelet! De FOD Financiën contacteert je alleen:

- per post
- via een elektronisch bericht in je eBox dat zegt dat het document digitaal beschikbaar is in je online MyMinfin-dossier. ■

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten

Meestal wordt tussen een werkgever en een werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. Soms sluiten partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dat type van arbeidsovereenkomst biedt aan de werknemer veel minder werkzekerheid. Om de werknemer beter te beschermen en misbruiken te voorkomen voorzag de wetgever dan ook dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan specifieke vormvoorwaarden moet voldoen. Naast de strikte vormvoorwaarden verhindert de wetgeving een onbeperkte opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

BEGRIIP EN VORMVOORWAARDEN

De arbeidsovereenkomstenwet geeft geen definitie van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Volgens het Hof van Cassatie is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een overeenkomst die een aanduiding bevat van een bepaalde dag of van een gebeurtenis die zich op een bekende datum moet voordoen, waarna de partijen van hun wederzijdse verbintenissen zijn ontslagen, behoudens stilzwijgende verlenging (*Hof van Cassatie 15.04.1982 en Hof van Cassatie 21.03.1988*).

Er moet dus zekerheid bestaan omtrent de exacte duurtijd van de arbeidsovereenkomst. Als er geen zekerheid bestaat, kan er geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet, op enkele uitzonderingen na, schriftelijk worden vastgelegd en dit uiterlijk op het tijdstip van de indienstreding (art. 9 wet 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Het is niet voldoende dat het geschrift uiterlijk op het tijdstip van de indienstreding opgesteld wordt, maar dit geschrift moet tevens uiterlijk op dat tijdstip ondertekend zijn (*Hof van Cassatie 20.09.1993*).

Als deze vormvoorschriften niet nageleefd werden, gelden voor deze overeenkomst de-

zelfde voorwaarden als voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD

Een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is in principe niet toegelaten. Wanneer partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hebben afgesloten, worden de werknemer en de werkgever immers verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan.

Op dit verbod bestaan wel enkele uitzonderingen:

- Opeenvolging is gerechtvaardigd indien:
 - maximum 4 overeenkomsten voor bepaalde tijd gesloten worden, waarvan de duur telkens niet minder dan 3 maanden bedraagt en de totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten 2 jaar niet overschrijdt
 - er een voorafgaande toestemming verleend werd door de Algemene Directie Toezicht op de Sociale wetten en op voorwaarde dat de duur van elke overeenkomst voor bepaalde tijd niet minder dan 6 maanden bedraagt en de totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten de duur van 3 jaar niet overschrijdt
- Opeenvolging is ook geoorloofd indien de onderbreking te wijten is aan de werknemer

- Opeenvolging kan ten slotte ook gerechtvaardigd zijn door de aard van het werk of door een andere wettige reden

De wettige reden moet beperkend worden geïnterpreteerd en moet onafhankelijk zijn van de wil van de werkgever (*Arbeidshof Luik 28.10.2009*).

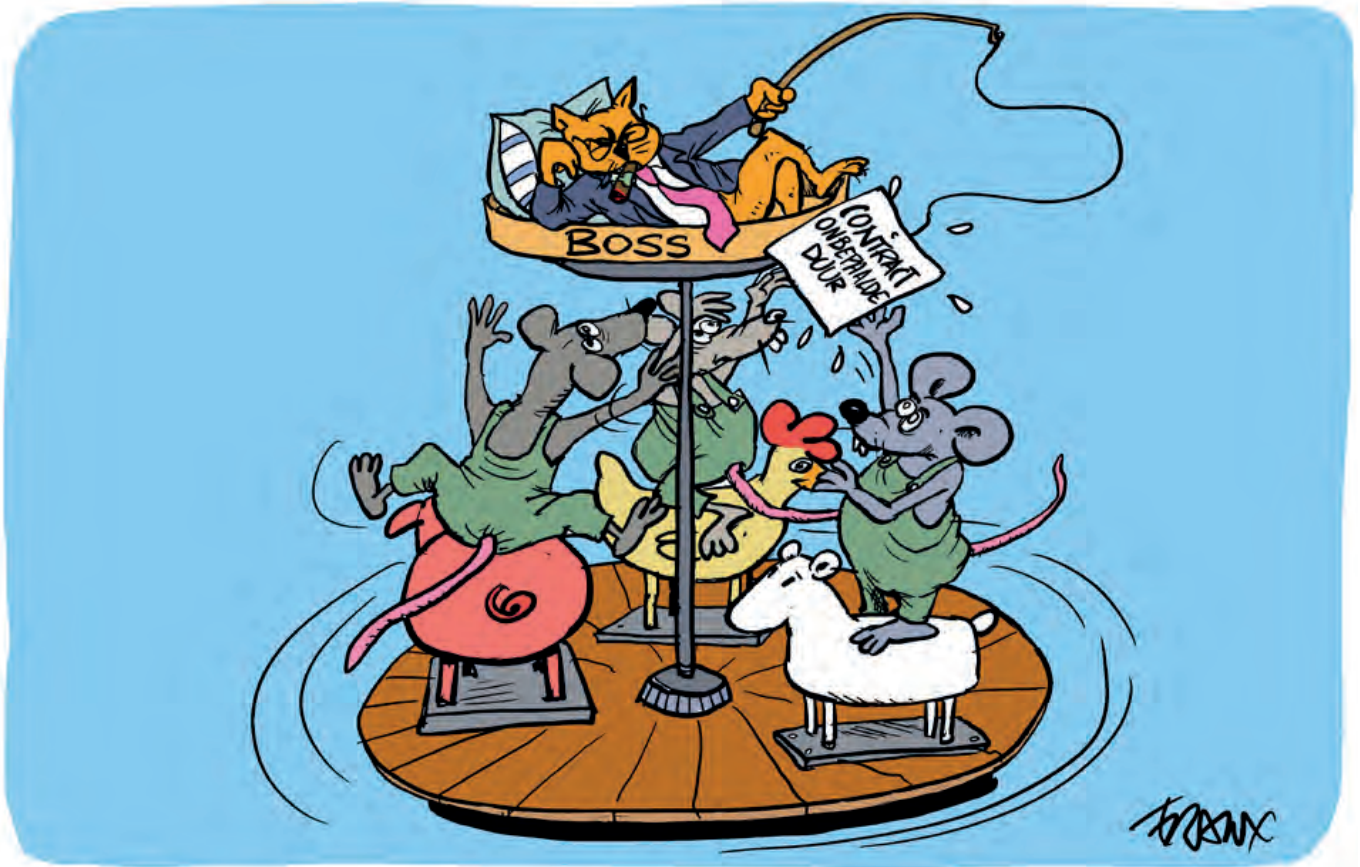
Zo vormt de bezorgdheid van een werkgever ingegeven door de schommelingen in het werkvolume op zich geen reden om een opeenvolging van contracten te rechtvaardigen (*Arbeidshof Brussel 14.11.2018*).

Ook een opeenvolging van vervangingsovereenkomsten tot vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst om een andere reden dan gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out is gebonden aan de maximumtermijn van 2 jaar.

Wat als arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten elkaar afwisselen?

Het Grondwettelijk Hof diende zich recent naar aanleiding van een prejudiciële vraag gesteld door het Arbeidshof van Gent, afdeling Brugge over deze problematiek te buigen.

Een werknemer trad op 5.2.2001 met een vervangingsovereenkomst in dienst als bediende van een werkgever. De werknemer werkte tot



de datum van zijn ontslag op 5.10.2017 meer dan 16 jaar ononderbroken voor dezelfde werkgever met verschillende vervangingsovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De werkgever schakelde telkens alvorens de termijn van 2 jaar werd overschreden over naar het andere type van overeenkomst. De werknemer was van oordeel dat tussen hem en zijn werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd was ontstaan en vorderde de betaling van een opzeggingsvergoeding volgens de bepalingen die van toepassing zijn op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De eerste rechter wees de vordering van de werknemer af.

De werknemer kon evenwel geen genoegen nemen met de tussengekomen uitspraak en tekende beroep aan bij het Arbeidshof van Gent, afdeling Brugge. Het Arbeidshof oordeelde dat de werkgever geen wettige reden had om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met de werknemer te sluiten. Het Hof besliste tevens dat de wettelijke vermoedens die bepalen dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en

opeenvolgende vervangingsovereenkomsten geacht worden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd uit te maken wanneer de duur van 2 jaar wordt overschreden, niet gelden wanneer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten elkaar afwisselen.

Het Hof stelde zich wel de vraag of er in casu geen sprake is van een strijdigheid met het gelijkheidsbeginsel.

Het Arbeidshof van Gent, afdeling Brugge stelde dan ook de hiernavolgende prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof:

Schenden de artikelen 10 en 11 ter, §1, 5e lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3.7.1978 de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in de mate de in deze artikelen vervatte verboden van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur (art. 10 van de arbeidsovereenkomstenwet) en opeenvolgende vervangingsovereenkomsten (art. 11 ter, §1, 5e lid van de Arbeidsovereenkomstenwet) niet kunnen toegepast worden wanneer er een opeenvolging is van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten?

Het Grondwettelijk Hof antwoordde bevestigend op de voorgelegde vraag.

Het Hof oordeelde dat de wetgever met de in de artikel 10 en 11 ter, §1, 5e lid van de Arbeidsovereenkomstenwet ingestelde verboden werkstabiliteit wenste te verzekeren en de werknemer wenste te beschermen tegen het misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of van opeenvolgende vervangingsovereenkomsten door de werkgever, en dat het niet redelijk verantwoord is dat die waarborg enkel zou gelden in geval van hetzij opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd, hetzij opeenvolgende vervangingsovereenkomsten maar niet in geval van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten.

Het Grondwettelijk Hof concludeerde dan ook dat er sprake is van discriminatie.

Het komt nu aan de wetgever toe om deze discriminatie weg te werken. In afwachting van een optreden van de wetgever mag de rechter de regels voor overeenkomsten van onbepaalde duur toepassen op de werknemer die zich in een dergelijke situatie bevindt. (Grondwettelijk Hof 17.06.2021)

Profiteer mee van Black Friday

	Maak het gepersonaliseerde menu van je hond aan en geniet van 30% korting op je eerste box.
	Met de kortingsbon krijg je 10% korting in je favoriete boetieks in Maasmechelen Village.
	Boek nu je overnachting in volle natuur bij Center Parcs met 7% korting.
	Adopteer de stijl van het huis, de tuin en de keuken van Dille & Kamille met 10% korting.
	Decoreer je huis met de aangesloten producten van Philips Hue en geniet van 20% korting.
	Je Nespresso Essenza Mini Black-toestel en zijn 100 Original capsules voor slechts € 89 in plaats van € 140.
	8% korting op Zalando
	10% korting op de huurprijs

Op ieder moment van het jaar moet je voor kortingen en koopjes op het voordelenplatform van de Liberale Vakbond zijn. Ook nu. Haal het beste uit Black Friday met onze selectie van exclusieve aanbiedingen voor ACLVB-leden!

SCOOR KORTINGEN OP HET VERNIEUWDE ACLVB-VOORDELENPLATFORM

Welkom bij Ekvita Edenred. Ontdekte jij al het vernieuwde voordelenplatform van de Liberale Vakbond? Neem snel een kijkje op www.voordelen.aclvb.be, voortaan verwennen we je nog beter met exclusieve kortingen!

Activeer snel je account en doe je voordeel!

Ga naar www.voordelen.aclvb.be en klik op de knop 'mijn account activeren'. Vul je lidnummer in (= identificatiecode) en het wachtwoord ACLVBCGSLB (= activatiecode). Kies vervolgens een e-mail-adres als gebruikersnaam en een gepersonaliseerd wachtwoord. Problemen bij het inloggen of registreren? De helpdesk van Edenred is te bereiken op het nummer 02 201 74 61 of per mail naar support-ekvita-be@edenred.com. Vind je je ACLVB-lidnummer niet terug? Contacteer je ACLVB-secretariaat.

Tip: download de **app Ekvita Edenred** via de App Store of de Google Play Store!

- zeer gebruiksvriendelijk
- bestel je vouchers in 3 klikken
- altijd en overal beschikbaar, de klok rond
- nooit meer je vouchers vergeten: haal ze tevoorschijn wanneer je ze nodig hebt
- beheer eenvoudig je account
- krijg toegang tot je vouchers, zelfs offline
- bekijk al je besparingen op het voordelenplatform



Minimumloon

Verhoging van minimumloon is belangrijke verwezenlijking

In oktober werd naar jaarlijkse gewoonte de Nobelprijs Economie uitgereikt. Een van de drie winnaars is de Canadese econoom David Card, die beloond werd voor zijn onderzoek over het minimumloon. In zijn onderzoek werd de basis gelegd voor het wetenschappelijk onderzoek dat aantoonde dat een verhoging van het minimumloon geen negatieve impact heeft op tewerkstelling. Cijfers over het minimumloon in België tonen ook aan dat de verhoging van het GGMMI waarover de sociale partners eerder dit jaar een akkoord hebben bereikt, noodzakelijk was.

Wanneer we in België over het minimumloon spreken, gaat het over het interprofessioneel gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI). Daarnaast bestaat er in veel sectoren ook een sectoraal minimumloon, dat niet lager mag liggen dan het interprofessionele GGMMI. Vandaag komt het GGMMI in België overeen met slechts 48% van het mediaanloon, terwijl het algemeen aanvaard is dat dit minstens 60% moet zijn, zijnde de officiële armoedegrens. Wanneer de vergelijking binnen de Europese Unie wordt gemaakt, blijkt dat het minimumloon in verhouding tot het mediaanloon slechts in vier van de 27 EU-lidstaten lager ligt dan in België. Frankrijk spant de kroon met een minimumloon dat overeenkomt met 65% van het mediaanloon.

STAPSGEWIJZE VERHOEGING, MEE ONDER IMPULS VAN ACLVB

Het GGMMI situeert zich niet alleen op een te laag niveau, het is ook al van 2008 geleden dat het nog verhoogd werd bovenop de index, terwijl de andere lonen heel traag maar gestaag zijn toegenomen. In dat kader hebben de sociale partners eerder in 2021 een akkoord gevonden over een stapsgewijze verhoging van het GGMMI vanaf 2022:

- Eerste verhoging vanaf 2022: voor alle categorieën (18/19/20 jaar) naar € 1702: verhoging met 4,7/2/0,8 %
- Tweede en derde stap: verhoging van het GGMMI in 2024 én 2026 met € 50 netto per maand

Deze verhoging is er mee onder impuls van de ACLVB gekomen, die zich steeds constructief opstelt tijdens het interprofessioneel overleg. Zo waren wij er eerder al mee akkoord gegaan om het GGMMI met 1,1% te verhogen tijdens de IPA-periode 2019-2020, om dan verder te onderhandelen over een bijkomende verhoging met 2,4%. Dit akkoord werd echter verworpen door het ABVV, waardoor werknemers die het GGMMI verdienen, nu pas drie jaar later een verhoging krijgen toegekend.

ONDERZOEK IN NATUURLIJKE SETTING

Een veelgehoorde kritiek op verhogingen van het minimumloon is dat dit ervoor zou zorgen dat het voor werknemers in de lagere looncategorieën moeilijker zou worden om een job te vinden of om hun job te behouden. Dat was althans het dominante discours tot de jaren negentig.

Het is de kersverse Nobelprijswinnaar David Card die met zijn onderzoek een belangrijke ommekeer in het onderzoek naar minimumlonen heeft gerealiseerd. Hij heeft in 1994 samen met zijn collega Krueger de tewerkstelling vergeleken in fastfoodrestaurants tussen buurstaten Pennsylvania en New Jersey voor en na een verhoging van het minimumloon in New Jersey. Zij stelden vast dat de tewerkstelling in New Jersey toenam ten opzichte van Pennsylvania. Later hebben ze nog een aantal vervolgstudies uitgebracht en kwamen ze tot de conclusie dat het heel onwaarschijnlijk is dat een verhoging van de minimumlonen een grote negatieve impact heeft op tewerkstelling. Uniek aan hun manier van werken is dat zij gebruik gemaakt hebben van een 'natuurlijke' setting, wat samen met de eigenlijke bevindingen de reden was om David Card de Nobelprijs toe te kennen.

HOGER MINIMUMLOON WERKT MOTIVEREND

In eigen land heeft het Planbureau vele jaren later eveneens gebruik gemaakt van een natuurlijke setting om de impact van een verhoging van de minimumlonen op de Belgische arbeidsmarkt te onderzoeken. Hoewel de minimumlonen al sinds 2008 niet meer werden verhoogd, werd tussen 2013 en 2015 de degressiviteit van het minimuminkomen voor jongeren tussen 18 en 20 jaar wel gradueel afgeschaft, wat de facto tot een verhoging van het minimuminkomen van deze groep heeft geleid. Uit dit onderzoek blijkt dat de afschaffing van de degressiviteit een positief effect had op de kans om tewerkgesteld te blijven bij dezelfde werkgever. Dit betekent dus dat voor werknemers die slechts het minimuminkomen verdienen, een hoger minimumloon motiverend werkt. Het negatieve effect op de kans om aangeworven te worden is uiterst beperkt en wordt gecompenseerd door het positieve effect van de kans om tewerkgesteld te blijven.

TOENEMENDE INTERNATIONALE WEERKLANK

Voor de ACLVB is de graduele verhoging van het GGMMI tussen 2022 en 2026 dan ook een belangrijke verwezenlijking die ervoor moet zorgen dat de levenskwaliteit van werknemers die slechts het GGMMI verdienen, erop vooruit gaat en dat meer personen een financiële incentive krijgen om een job aan te nemen. Ondertussen is er ook internationaal meer en meer erkenning voor het belang van voldoende hoge minimumlonen. Het uitreiken van de Nobelprijs Economie aan David Card is hier het perfecte voorbeeld van, en vorig jaar heeft de Europese Commissie een voorstel van richtlijn voor toereikende minimumlonen voor werknemers in alle EU-lidstaten gepubliceerd. Hierbij onderschrijft de Commissie het streefdoel om de minimumlonen te verhogen tot minstens 60% van het mediaanloon. ■

Maarten Boghaert

ACLVB-afgevaardigden bij MIVB trekken aan alarmbel

Twee stakingsdagen van de ACLVB-leden waren nodig om de sociale dialoog tussen de blauwe afgevaardigden en de directie van de MIVB weer op gang te krijgen. Er werd een kalender opgesteld voor het onderzoeken van hun voorstellen; daarin vragen ze meer menselijke en materiële middelen om de kwaliteit van het openbaar vervoer voor de gebruikers te waarborgen.



Een staking win je door het personeel op het terrein te mobiliseren en het waarom van de acties in de media te verduidelijken.

De sociale onrust was al een tijdlang aan het broeien. Te veel problemen bleven onopgelost: een algemene werkoverbelasting, onderbroken diensten die slecht georganiseerd zijn om privéleven en werk te kunnen combineren, blokkering van de aangepaste prestaties op het einde van de loopbaan voor zware beroepen, stress door gebrek aan personeel en materiaal ... het was alsof de directie een loopje nam met de ploeg van ACLVB-afgevaardigden, die er door hard werken en vastberadenheid in geslaagd waren de tweede plaats te behalen bij de jongste sociale verkiezingen.

LESSEN TE TREKKEN

Na alle interne overlegprocedures te hebben doorlopen en na het verzoeningsbureau van het paritair comité te hebben ingeschakeld, is de ACLVB moeten overgaan tot een stakingsaanzegging; er vonden acties plaats in de metro op 27 en 28 oktober. Die werden op donderdag 28 oktober tijdelijk opgeheven om na te gaan of de werkgroepen voor het oplossen van de problemen vooruitgang boekten met hun besprekingen.

Er kunnen verschillende lessen worden getrokken uit dit conflict, dat gemakkelijk had kunnen worden vermeden. In de eerste plaats dat, na het hanteren van de stakingsdreiging, er moet overgegaan wor-

den tot actie om de werkgever weer aan de onderhandelingstafel te krijgen.

GARANTIES VOOR HET PERSONEEL

Terwijl iedereen het bestaan van de door de ACLVB-afgevaardigden aan de kaak gestelde problemen erkende, probeerden vervolgens zowel de directie als de twee andere vakbonden de actie in diskrediet te brengen. De directie heeft gecommuniceerd door te wijzen op de onverantwoordelijkheid van een organisatie die passagiers dwingt om zich in overvolle voertuigen te proppen in tijden van corona. En onze rode en groene collega's insinueerden dat het enige doel van de ACLVB was om een extra vrijgestelde afgevaardigde te verkrijgen. Dat manoeuvre toonde de armoede aan van hun argumentatie over de kern van het probleem, namelijk de uitholling van de arbeidsomstandigheden van het personeel.

"Wij zijn ons ervan bewust dat niet alles meteen kan worden opgelost, maar wij willen garanties voor het personeel", benadrukten de ACLVB-afgevaardigden. "Wat wij wilden, was een tijdschema op korte, middellange en lange termijn om alle oplossingen te onderzoeken teneinde het welzijn en de veiligheid van de MIVB-werknemers te verbeteren."

Lidl

Akkoord om werkdruk te verlagen

Na 5 dagen actievoeren en meer dan 17 uur onderhandelen werd op 19 oktober een protocolakkoord ondertekend bij Lidl. De directie erkent voor het eerst in 3,5 jaar onderhandeling de moeilijkheden waarmee het winkelpersoneel dagelijks te kampen heeft. Ze verbindt er zich toe de werkdruk te verminderen.



Thomas Vanbiervliet, Bestendig Secretaris ACLVB: "De Liberale Vakbond is tevreden dat de noodkreet van de werknemers beantwoord is met structurele oplossingen."

"De laatste jaren is het commercieel beleid van Lidl sterk veranderd", klinkt het bij de ACLVB-afgevaardigden. "Er worden veel meer producten aangeboden, wat betekent dat er meer werk is maar niet genoeg personeel om dat werk te doen. Door de coronacrisis werd het er niet bepaald makkelijker op."

Van 13 tot 18 oktober werden acties gevoerd, meer dan 2/3 van de filialen bleef dicht, de stakingsbereidheid was groot. Thomas Vanbiervliet, Bestendig Secretaris ACLVB: "Uiteindelijk zijn we er na 17 uur onderhandelen in geslaagd om tot goede maatregelen te komen die zowel op korte als lange termijn de werklust zullen verlagen. De Liberale Vakbond is tevreden dat de noodkreet van de werknemers beantwoord is met structurele oplossingen."

PERSONEELSVERVERSTERKING

Om structureel de werklust te monitoren zal een beschrijving en een meting gebeuren van alle taken die in de winkels moeten worden uitgevoerd. De werklustmeting zal plaatsvinden in minstens 12 winkels over een periode van 2 weken, zodat ze representatief is voor het werk

en de onvoorziene omstandigheden die zich op het terrein kunnen voordoen. De syndicale delegatie zal bij die operatie betrokken worden en ze zal de voorstellen en berekeningen van de directie vooraf moeten goedkeuren. Ondertussen zal elke winkel voor onbepaalde duur op de extra 42 uur/week, toegekend na de staking van mei 2018 (toen een tijdelijke maatregel), kunnen blijven rekenen.

De vliegende ploeg zal aanzienlijk worden versterkt met 83 mensen, en zou aldus tot 243 personen (223 voltijds equivalenten) moeten omvatten. "Een belangrijke stap om structureel het ziekteverzuim op te vangen binnen Lidl", aldus Thomas Vanbiervliet.

WELZIJN EN FLEXIBILITEIT

Er werd een strikte kalender vastgelegd voor echte onderhandelingen over de punten die voortvloeien uit de verzoening van mei 2018: welzijn, omkadering van de flexibiliteit, cao 104 (tewerkstelling oudere werknemers in de onderneming), enz. Er zullen minstens twee vergaderingen per maand plaatsvinden en voor elke vergadering dient een gespreksonderwerp te worden bepaald. De onderhande-

lingskalender moet tegen eind maart 2022 absoluut in globale akkoorden uitmonden.

WINKELS IN GROTE MOEILIKHEDEN

Winkels waarvan is vastgesteld dat zij in grote moeilijkheden verkeren, krijgen onmiddellijk extra ondersteuning. Het gaat om filialen waar het ziektepercentage, het tekort aan arbeidscontracten of het personeelsverloop veel hoger ligt dan het gemiddelde. Deze bijkomende uren zullen in eerste instantie worden toegewezen aan deeltijdwerkers in het betrokken filiaal of, in ultieme instantie, aan studenten.

Dat alles wordt op maandelijkse basis, samen met de vakbonden, geëvalueerd en is een zeer belangrijk onderdeel van het akkoord. Het is de eerste maal dat de directie van Lidl toegeeft dat deze filialen met grote moeilijkheden bestaan.

Iedereen hoopt dat de beloofde oplossingen zullen leiden tot een rustiger sociaal klimaat. De werknemers hebben dit plan om de werkdruk te verminderen weten voor elkaar te krijgen dankzij hun eensgezind, volhardend optreden. Ze waren vastberaden om tot het uiterste te gaan. De ACLVB-afgevaardigden zullen erop toezien dat het plan wordt uitgevoerd. ■



Bij het filiaal te Asse. ACLVB-militanten vatten post met een niet mis te verstane boodschap aan de Lidl-directie: "De tijd is op! Resultaten nu!"

Stakingsaanzegging in de verzekeringssector



Arme verzekeraars! De sector boekte in 2020 een winst van liefst 2,8 miljard euro, deels dankzij een sterk gedaalde schadelast tijdens de lockdowns. Maar blijkbaar is dat nog steeds niet genoeg om er de werknemers te laten van meegenieten. Werkgevers gebruiken de onzekerheid over de toekomst als reden om niets te lossen. Leg dat maar eens uit aan de werknemers die gebukt gaan onder een toenemende werkdruk. Na het mislukken van de vergadering op 27 oktober hebben de vakbonden een stakingsaanzegging ingediend om een positief antwoord te krijgen op de eisen van het personeel:

- toekenning van een coronapremie van 500 euro

- toekenning van 0,4% loonsverhoging
- grotere garanties op correcte arbeidsvoorwaarden in geval van telewerk
- opleidingsafspraken in lijn met het wettelijk kader

Het succes van telewerken heeft sommige werkgevers ertoe aangezet cao's te sluiten om dit fenomeen op lange termijn vast te leggen, anderen niet. We denken bijvoorbeeld aan de mogelijkheid om thuis een ergonomische stoel aan te schaffen, aangezien dat de voornaamste werkplek is geworden, of aan een vergoeding voor de kosten van telewerken. Wij willen garanties dat daaromtrent echt overleg zal worden gepleegd, zodat rekening wordt gehouden met de behoeften

van de werknemers.

En dan is er nog het probleem van de permanente bijscholing voor banen die steeds ingewikkelder worden. Thibaut Montjardin, sectoraal verantwoordelijke ACLVB: "Sinds 2018 is er een wettelijke verplichting om de opleidingsrechten van werknemers te versterken. Wij stellen vast dat Assuralia zelfs vandaag, drie jaar later, nog steeds weigert zich daarnaar te schikken. Dat moet stoppen." Op 8 november 2021 verzamelden afgevaardigden van tal van bedrijven voor het hoofdkantoor van de werkgeversfederatie van de verzekeraars. De volgende vergadering was gepland op de dag waarop deze Vrijuit gedrukt werd, 17 november. Afwachten of de werkgevers tot inkeer komen. ■

Je bent uitzendkracht?

ACLVB BETAALT 104 EURO SYNDICALE PREMIE BOVENOP JE EINDEJAARSPREMIE

Wie heeft recht op een eindejaarspremie?

- Elke uitzendkracht die in de referentieperiode (01.07.2020 tot en met 30.06.2021) ten minste 65 dagen (of ten minste 78 dagen in het stelsel van de zesdaagse werkweek) ofwel ten minste 494 uren heeft gewerkt als uitzendkracht.
- Ook worden er maximum 5 dagen economische werkloosheid automatisch gelijkgesteld.
- Gelijkgestelde dagen wegens een arbeidsongeval komen eveneens in aanmerking voor de toekenning van de eindejaarspremie. Daarvoor moet je wel een attest van de verzekeringsmaatschappij binnenbrengen bij je secretariaat.

Hoeveel bedraagt de eindejaarspremie?

De nettopremie bedraagt ongeveer 66% van de brutopremie. Hoeveel je nettopremie precies bedraagt, hangt af van volgende factoren:

- Brutoloon referentiejaar × 0.0833 (en × 1.08 voor arbeiders)
- 13,07 % socialezekerheidsbijdrage
 - 23,22 % bedrijfsvoorheffing

= nettopremie

Hoe ontvang je de eindejaarspremie?

Het sociaal fonds van de sector stuurt je in de loop van december een formulier toe (tweeluit).

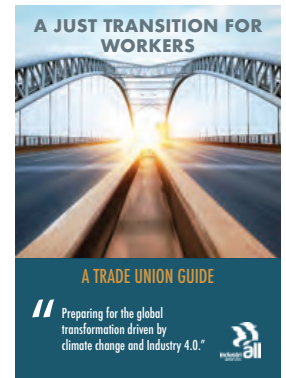
1. Controleer of het rekeningnummer vermeld op je attest nog het juiste is.
2. Kom met dit formulier naar het ACLVB-secretariaat,
3. Wij betalen je de eindejaarspremie samen met je syndicale premie. Je moet wel op het ogenblik van de uitbetaling in orde zijn met je vakbondsbijdrage.

Duplicaten kunnen pas aangevraagd worden vanaf maart 2022.

Heb je vragen, ontvang je geen formulier, twijfel je over de grootte van je ontvangen eindejaarspremie, aarzel niet en contacteer je Bestendig Secretaris of je ACLVB-kantoor. ■

Voor een ecologische transitie van de arbeidsmarkt

We zeggen het al jaren: er zijn geen jobs op een dode planeet! De ecologische transitie van de arbeidsmarkt blijft dan ook een centraal thema in de huidige nationale en Europese politieke debatten.



Willen we de nefaste gevolgen van de klimaatverandering op onze samenleving volledig en doeltreffend bestrijden, dan zal het niet gewoon volstaan energie te besparen of zelfs af te zien van fossiele brandstoffen. Wat onomstotelijk nodig zal zijn, is een 'rechtvaardige transitie' op het vlak van ecologie en werkgelegenheid, een transitie die de rechten en de bestaansmiddelen van de werknemers garandeert in de strijd tegen de opwarming van de aarde.

SYNDICALE EIS

Dat begrip, allerm minst een modegril, staat al tientallen jaren centraal in de eisen van de vakbonden op het gebied van ecologie; het kwam op de voorgrond sinds de coronacrisis en de vrijmaking door de Europese Commissie van aanzienlijke financiële middelen voor het herstel die, zoals we weten, ook moeten dienen om de ecologische transitie van de Europese economieën voor te bereiden. Er kan echter geen sprake zijn van een echt herstel op lange termijn als het overheidsbeleid voor dat herstel geen rekening houdt met de onvermijdelijke gevolgen die het koolstofvrij maken van de economie zal hebben voor de werkgelegenheid en de financiële situatie van de werknemers.

DE ARBEIDSMARKT VAN MORGEN VOORBEREIDEN ... MAAR DAT NIET ALLEEN

Om deze overgang daadwerkelijk en volledig 'rechtvaardig' te laten verlopen, mogen we ons lang niet alleen op de werkgelegenheid concentreren. Het gaat ook om het socialezekerheidsbeleid, zodat werknemers die als gevolg van de overgang tijdelijk hun baan zullen verliezen, passende economische steun kunnen genieten, en om belastingheffing. Een structurele hervorming van de fiscaliteit lijkt in België onvermijdelijk als we de problemen van inkomensongelijkheid echt willen aanpakken en ervoor willen zorgen dat de kosten van de ecologische transitie niet hoofdzakelijk op de schouders van de armsten terecht komen (denk bijvoorbeeld aan de 'koolstofaksen' op brandstof, waarvan de aankondiging door Emmanuel Macron in 2018 in Frankrijk de beweging van de 'Gele hesjes' op gang had gebracht.)

EUROPESE RELANCEFONDSEN

Wat betekent 'just transition' concreet?

De Belgische vakbonden zijn zich bewust van de omvang van de taak en hebben zich meteen na de aankondiging van de Europese herstellende fondsen gemobiliseerd om de aandacht te vestigen op de precieze en concrete acties die de overheid moet ondernemen om een 'rechtvaardige

transitie' te waarborgen. In de eerste plaats moet worden geïnvesteerd in de verbetering van de isolatie van particuliere woningen, die vaak verouderd zijn en energie vreten, en in de ontwikkeling van hernieuwbare elektriciteitsbronnen, zoals windenergie aan land en zonne-energie. We moeten ook nadenken over mobiliteit en investeren in efficiënt openbaar vervoer en nieuwe niet-vervuilende voertuigen, zeker als je bedenkt dat België een van de meest vervuilde landen van Europa is, met gemiddeld één motorvoertuig per twee inwoners! Ten slotte is het na jaren van vreselijke bezuinigingen meer dan ooit nodig om een actief arbeidsmarktbeleid te voeren, dat met name gericht is op de omscholing of verbetering van de technische vaardigheden van werknemers in de sectoren die het meest door de transitie zullen worden getroffen, meer bepaald de automobielsector, de industrie of de landbouw, zodat zij gemakkelijk werk kunnen vinden in de groene economie van de toekomst. ■

Marion Lupin

IndustriAll in actie

Eén zaak is duidelijk: het zal niet gemakkelijk zijn om een rechtvaardige overgang te bewerkstelligen en er is op dat vlak een veel ambitieuzer overheidsbeleid nodig dan het beleid dat momenteel door de Europese Commissie en de nationale regeringen wordt voorgesteld. Daartoe richten de ACLVB en haar partners zich tot de overheid: we eisen dat de toekomst van de Europese economie wordt uitgestippeld in overleg met de sociale partners en met de belangen van de werknemers voor ogen.

In de aanloop naar COP26, de klimaattop die begin november in Glasgow plaatsvond, heeft IndustriAll het voortouw genomen met een twee weken durende pan-Europese actie "Just Transition", van 25 oktober tot 10 november. Doel was leden en activisten voor te lichten en bewust te maken van de cruciale kwesties van de komende maanden en jaren, en te zorgen voor een intensere politieke lobby op Europees niveau om de instellingen zover te krijgen dat zij werknemers en hun belangen weer centraal stellen in de Europese ecologische actie.

Kijk voor meer informatie op www.industrialunion.org. ■



Senegal

Werkgelegenheidscrisis komt bovenop gezondheidscrisis



België weet redelijk goed de schok van de coronapandemie op te vangen. In landen met een minder beschermende sociale zekerheid en een zwakker institutioneel kader treft de pandemie de bevolking veel harder; en omdat Afrikaanse landen veel minder toegang krijgen tot vaccins, blijft het virus er wild om zich heen grijpen. Onze Afrikaanse partnervakbonden spelen een sleutelrol bij de bescherming van werknemers. Afgezien van het aanzienlijke verlies aan mensenlevens heeft de pandemie geleid tot een onvermijdelijke daling van de productie, met verlies van banen en inkomsten tot gevolg. De effecten werden nog benadrukt door de drastische maatregelen op het vlak van lockdowns, sociale afstand en reisbeperkingen die werden genomen om de pandemie in te dammen.

VROUWEN HET ZWAARST GETROFFEN

Op economisch gebied zijn vrouwen vooral te vinden in de sectoren die het zwaarst door de coronacrisis zijn getroffen, met name in de informele economie (verwerksters, huishoudelijk personeel, serveersters, kappers, enz.), wat hun geen enkele sociale bescherming biedt. Zij hebben te lijden onder verminderde inkomsten en spaarmogelijkheden, een grotere werkonzekerheid tot zelfs het verdwijnen van jobs, zorgarbeid die niet vergoed wordt en gendergerelateerd geweld. Daarbij komt nog de last van het huishoudelijk werk, die zeer ongelijk verdeeld is tussen mannen en vrouwen binnen de huishoudens. In Senegal kunnen vrouwen tot meer dan 6 uur per dag huishoudelijk werk verrichten, terwijl mannen gemiddeld niet meer dan 1 uur doen. Beperkingen op de verplaatsingen, de afname van betaald huishoudelijk werk en de sluiting van scholen hebben deze ongelijkheden sterk vergroot, waardoor de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is gedaald.

SENEGAL: WERKGELEGENHEIDS- EN INKOMENSCRISIS

In Senegal is 40% van de werknemers actief in sectoren die door covid-19 worden getroffen (kleinhandel, hotels, restaurants, enz.), even-

als alle werknemers in de informele economie, van wie de meesten de eerste actoren in de toeleveringsketen zijn. Als we bedenken dat het inkomen uit arbeid gemiddeld 67% van het gezinsinkomen in Senegal uitmaakt, wordt duidelijk dat deze werkgelegenheidscrisis een aanzienlijke impact heeft op het welzijn van de gezinnen. Daarom heeft de Sengalese vakbond CNTS (*Confédération nationale des travailleurs du Sénégal*) verschillende bipartiete en tripartiete dialogen op gang gebracht om zoveel mogelijk banen te redden en de Senegalese arbeidsmarkt nieuw leven in te blazen. Die tussenkomst heeft ertoe geleid dat de regering het arbeidsrecht heeft aangepast met afwijkende maatregelen inzake ontslag en technische werkloosheid tijdens de pandemie, om de bezoldiging tijdens de periode van technische werkloosheid te garanderen en te voorkomen dat het aanhouden van de gezondheidscrisis zou leiden tot een cyclus van massaontslagen om economische redenen. Anderzijds heeft de regering via haar plan voor veerkracht een aantal maatregelen genomen:

- gedeeltelijke kwijtschelding van belastingschuld
- opschorting van de termijnen voor de inning van de btw; kwijtschelding/opschorting van de belasting, voor ondernemingen die ermee instemmen de werkgelegenheid in stand te houden of ten minste 70% van de lonen uit te betalen
- regeling voor terugbetaling van binnenlandse schuld
- uitgestelde betaling van belastingen en taken

BESCHERMING OP WERELDVLAK

De vakbonden in Senegal hebben zich gebaseerd op de aanbevelingen en verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie om de werknemers te beschermen tegen de gevolgen van de pandemie. Zij verwijzen naar de aanbevelingen van de IAO inzake sociale bescherming (aanbeveling 202) en de overgang van de informele naar de formele economie (aanbeveling 204). Die zijn onderschreven door werkgevers, regeringen en werknemers in alle landen van de wereld, en zijn daarom een belangrijk instrument in de handen van onze partnervakbonden om de rechten van werknemers af te dwingen via de nationale sociale dialoog.

De pandemie heeft het belang aangetoond van sociaal overleg en sociale bescherming, maar ook van internationale arbeidsrechten. Daarom roepen de vakbonden de Internationale Arbeidsorganisatie op om het recht op veiligheid en gezondheid op het werk tegen 2022 eindelijk als grondrecht voor alle werknemers wereldwijd te verankeren.

In het januarinummer van *Vrijuit* zullen we het hebben over de acties van onze Burundese partners van COSYBU. ■

Brussels Regionaal Comité Nieuwe verkozenen in het Bureau

Op het moment dat we beslisten het Brussels Regionaal Comité te laten plaatsvinden op 15 oktober, wisten we nog niet dat we de eer zouden hebben om de Covid Safe Ticket-controleprocedure te starten. Zowat alle uitgenodigde afgevaardigden gingen zonder morren in op deze plichtpleging. Het vooruitzicht weer samen te zijn om de ledenvertegenwoordigers te kiezen voor het Brussels Regionaal Bureau was te verleidelijk.



Het Brussels Regionaal Bureau is samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de leden en beroepskrachten van de ACLVB. Het staat in voor de follow-up en de uitvoering van de besluiten van het Brussels Regionaal Comité en de voorbereiding van de standpunten van de Brusselse Regionale, zowel naar buiten toe als binnen de organen van de ACLVB.

De ACLVB leeft bij de gratie van haar leden. Sinds 1989 zijn zij nauw betrokken bij verschillende operationele organen. Op 15 oktober hebben de Brusselse afgevaardigden bij geheime stemming - en zonder maskers - de voorzitter van hun Regionale kunnen kiezen, evenals hun vertegenwoordigers in het Bureau, waar zij de helft van de zetels bekleden. Het zou bijzonder jammer geweest zijn om dat alles via videoconferencing te moeten laten verlopen hebben.

NIEUWE VOORZITTER

Christian Ecker werd verkozen tot voorzitter van de Regionale. Hij trad in dienst als buschauffeur en is nu ACLVB-afgevaardigde bij

de MIVB. Sociale verkiezing na sociale verkiezing wist het team er van de ACLVB de op één na grootste vakbond van het openbaarvervoerbedrijf te maken. Christian Ecker won de stemmen van de vergadering met zijn kalmte en vertrouwen. Een kalmte die tekenend is voor zijn enorme stressbestendigheid; hij had net een staking in zijn bedrijf aangekondigd (zie blz. 14), niet meteen iets wat hij alle dagen doet.

Vera De Moor, afgevaardigde bij het Schouwingscentrum voor Auto's, bezorgde ons vervolgens een moment van pure ontroering toen we zagen hoe blij ze was met de aankondiging dat ze met honderd procent van de stemmen tot ondervoorzitter was verkozen.

Danielle Pâque (Worldline), Alain Vlaemynck (AXA), Khadija Bouzerda (Sofitel), Caroline De Vecchi (Inno), Marylène Burvenich (Smals), Michael Dehenain (Derby), Ann Ringoir (Belfius Insurance), Jean-Luc Jansoone (Partena), Frédéric Étienne (Corden Pharma) zullen naast Christian Ecker en Vera De Moor zetelen in het Bureau om hun ervaring op het terrein te delen met de 11 beroepskrachten van de ACLVB.

VOLOP PROJECTEN

Brussels Gewestsecretaris Michaël Dufrane kondigde aan dat een nieuwe adjunct-bestendig secretaris zal worden aangeworven, als gevolg van de toegenomen werklast door de schitterende resultaten die onze kandidaten bij de laatste sociale verkiezingen hebben behaald. Tijdens de coronacrisis zijn de steun aan de afgevaardigden in de bedrijven, de uitbetaling van tijdelijke werkloosheidsuitkeringen en het sociaal overleg, ondanks de moeilijkheden om zich te verplaatsen en te vergaderen, niet on hold gezet geweest, integendeel. Vzw Atis is ingegaan op drie oproepen voor het indienen van projecten: het eerste heeft betrekking op de begeleiding van werkzoekenden, het tweede op de verlenging van "Mama alleen, mama op de been" (ten voordele van eenoudergezinnen) en het derde op de bestrijding van discriminatie bij aanwerving.

Tot slot heeft Michaël Dufrane een vergadering belegd op vrijdag 10 december. Tijdens dat Comité zullen de verschillende activiteiten van de Regionale meer in detail worden toegelicht.

Heb ik recht op een eindejaarspremie?

Het jaar 2021 zit er bijna op. Kerstmis en Nieuwjaar staan voor de deur. Voor velen blijft dit een duurere periode. Gelukkig is er nog de eindejaarspremie om naar uit te kijken! Maar heb ik wel recht op een eindejaarspremie? Het antwoord op deze vraag is niet eenduidig te geven. De eindejaarspremie, ook wel dertiende maand genoemd, is een sectorale aangelegenheid. Het hangt dus af van de sector waarin je werkt of je zo een eindejaarspremie krijgt. Gelukkig hebben de meeste sectoren op de dag van vandaag een eindejaarspremie voorzien voor de werknemers! Het zijn vooral de kleinere, vaak minder voorkomende sectoren die dit spijtig genoeg nog niet voorzien.

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

Aan het werk als uitzendkracht

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

De eindejaarspremie voor de uitzendkrachten bedraagt 8,33% van het brutoloon dat tussen 1 juli 2020 t.e.m. 30 juni 2021 werd verdiend. Om de eindejaarspremie te krijgen moet je minstens 65 dagen tewerkgesteld zijn geweest als uitzend-

kracht tussen 1 juli 2020 en 30 juni 2021. Ofwel 494 uren in die periode onderworpen zijn bij de sociale zekerheid als uitzendkracht. Dit kan dus gerust in een ander bedrijf geweest zijn, zelfs onder een ander uitzendbureau. Ben je na je periode interim vast in dienst gegaan bij de gebruiker, dan volstaan 60 dagen ofwel 456 uren.

Je ontvangt je aanvraagdocument per post bij je thuis begin december. Dit originele document breng je binnen in je plaatselijke ACLVB-kantoor. Als ACLVB-lid betalen wij bovenop je eindejaarspremie een syndicale premie ten bedrage van € 104. *Zie ook blz. 16 in deze Vrijuit*

Nog maar net in dienst?

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

Heb je nog vragen rond de eindejaarspremie? Of wil je laten nakijken of je wel recht hebt op de eindejaarspremie? Aarzel niet en contacteer je plaatselijk ACLVB-kantoor.

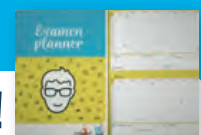
VRAAG HET AAN



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

Volg ons

-  www.freezbe.be
-  facebook.com/ilikefreezbe
-  [freezbeaclvb](https://instagram.com/freezbeaclvb)
-  [FreeZbe-ACLVB](https://twitter.com/FreeZbe-ACLVB)
-  [ACLVB Jongeren-Freezbe](https://in.linkedin.com/company/ACLVB-Jongeren-Freezbe)



Straks examens? FreeZbe helpt je bij je planning!

De examens komen eraan. Goed begonnen is half gewonnen! Maak vooraf een goede planning en blijf op ieder moment het overzicht bewaren dankzij de examenplanner van FreeZbe. Vraag nu je gratis examenplanner aan bij FreeZbe via mail naar freezbe@aclvb.be. De enige

voorwaarde om de planner toegestuurd te krijgen is lid zijn van FreeZbe, de jongerenafdeling van ACLVB. Zo'n lidmaatschap kost je niets zolang je student bent en jonger dan 25 jaar. Nog niet aangesloten? Schrijf je in via de module op www.freezbe.be. De examenplanner kan je ook downloaden.

Kijk op www.freezbe.be/download-onze-examenplanner. Succes met je examens!

Tussendoor aan de slag als jobstudent of in het systeem van duaal leren? Ook dan staat FreeZbe aan je zijde. Contacteer ons met je vragen en suggesties.

Nog steeds discriminatie bij aanwerving

Ondernemingen die blijvend inzetten op diversiteit en inclusie, blijken sneller en beter doorheen de crisis te geraken. Toch toont onderzoek op de Antwerpse en de Gentse arbeidsmarkt aan dat discriminatie bij aanwerving nog steeds speelt.

Tussen februari 2020 en april 2021 werd in opdracht van de stad Antwerpen een wetenschappelijk experiment gevoerd naar discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt op basis van etniciteit, leeftijd en seksuele geaardheid. In totaal werden 2 880 fictieve sollicitaties uitgestuurd naar 1 440 echte vacatures. Deze sollicitanten hadden kenmerken die aanleiding konden geven tot de onderzochte discriminaties.

Vooraf etnische discriminatie en leeftijdsdiscriminatie vielen op in de resultaten. Kandidaten met een niet-Vlaams klinkende naam ontvingen in 27,5% van hun sollicitaties een positieve reactie, tegenover in 33% van de sollicitaties voor degenen met een Vlaams klinkende naam. Etnische discriminatie werd gevonden in meer dan 1 op 7 vacatures. Het ging daarbij vooral om etnische discriminatie tegenover Marokkaanse en Slowaakse kandidaten.

Het deelexperiment waarbij tegelijk een jongere en een (6 of 12 jaar) oudere kandidaat solliciteerden, toonde een ongunstige behandeling van de oudere kandidaat in het krijgen van een positieve reactie in bijna 1 op 10 van de vacatures waarvoor minstens één kandidaat een positieve reactie kreeg.

EN IN GENT

Ook praktijktesten uitgevoerd door Universiteit Gent op de Gentse arbeidsmarkt leverden interessante inzichten op. Van december 2020 tot en met mei 2021 werden 1 920 fictieve sollicitaties gestuurd om te peilen naar discriminatie op basis van etniciteit, gezondheid (kankerervaring), functiebeperking (doofheid), transgender-identiteit en leeftijd. Globaal ondervonden kandidaten met een discriminatiecriterium maar liefst 21% minder kans om te solliciteren voor een functie. Voor transgender kandidaten lag het aantal uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek 29% lager dan voor gelijkaardige cisgender kandidaten (*een cisgender is iemand van wie de genderidentiteit overeenkomt met het geboortegeslacht*). Inzake leeftijd lag het aantal uitnodigingen voor wie 6 of 12 jaar ouder was, een kwart lager dan voor jongere mensen. Dove kandidaten kregen 42% minder uitnodigingen (dit moet misschien niet automatisch gelijkgesteld worden met discriminatie, maar wanneer kandidaten zonder beperking wél werden uitgenodigd en dove kandidaten niet, kon men er geen zinvolle argumentatie voor geven). Kandidaten met een buitenlandse herkomst kregen dan weer 16% minder uitnodigingen.

CORONA

Feit is bovendien dat corona de kloof op de Vlaamse arbeidsmarkt voor mensen uit kansengroepen nog dieper dreigt te maken. De uit-

dagingen waarmee zij vóór de coronacrisis werden geconfronteerd, zullen wellicht alleen maar toenemen. Daarvoor waarschuwde de Commissie Diversiteit van de SERV al begin dit jaar.

De Vlaamse Regering en de sociale partners willen daarom de loopbanen versterken voor kwetsbare groepen en de drempels op hun pad naar werk wegwerken. Dat staat ook in 'Alle hens aan dek', het akkoord van de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering over de re-lance van de Vlaamse arbeidsmarkt.

GELIJKE TOEGANG BEVORDEREN

De ACLVB heeft in het kader van haar sociaalliberale visie voor de periode 2020–2025 een duidelijk standpunt geformuleerd over de gelijke toegang van sollicitanten tot de arbeidsmarkt. Het betreft een versterking van de cao 38 met betrekking tot de werving en selectie van werknemers, via een schriftelijke antwoordplicht ten aanzien van sollicitanten, een schriftelijke motivering van niet-aanwerving op verzoek van de afgewezen sollicitant en een algemeen verbindend verklaring van de cao.

De Liberale Vakbond wil een gezonde diversiteit binnen de onderneming promoten, en is voorstander van het ontwikkelen van een verplicht 'actieplan diversiteit' voor elke onderneming met een CPBW. Zo'n actieplan bevat maatregelen die te maken hebben met onthaal, taal, opleidingen, anti-discriminatie ... De ACLVB wil inzetten op sensibilisering, zoals het verspreiden van een gids met goede praktijken die inspirerend kunnen zijn voor bedrijven en sectoren.

Interessant is in dit kader de brochure van de NAR 'Diversiteit en gelijke behandeling bij personeelswerving bevorderen.'. Deze handleiding vormt een goede leidraad voor ondernemingen en afgevaardigden, en zit vol praktische en onmiddellijk toepasbare informatie voor wie wil werken aan diversiteit bij aanwerving en selectie. Je vindt de brochure op www.cnt-nar.be.

ZELF SLACHTOFFER OF GETUIGE?

Ben jij slachtoffer of getuige van discriminatie op het werk of bij aanwerving, neem contact op met de ACLVB-loopbaanconsulent in je regio en maak een afspraak voor een vertrouwelijk gesprek in onze kantoren of via videochat. De contactgegevens van je loopbaanconsulent vind je op www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten en via je plaatselijk secretariaat. Of vul online het meldingsformulier discriminatie in op www.aclvb.be/nl/meldingsformulier-discriminatie. Je zal vervolgens discreet gecontacteerd worden door een ACLVB-loopbaanconsulent. ■

Het begrotingsakkoord: wat is de impact op jou als werkloze?

De federale regering heeft op 12 oktober 2021 een akkoord bereikt over de begroting voor 2022. Het gaat naast de begroting zelf ook over de energiefactuur, hervormingen op de arbeidsmarkt, hervormingen in de sector arbeidsongeschiktheid en investeringen.

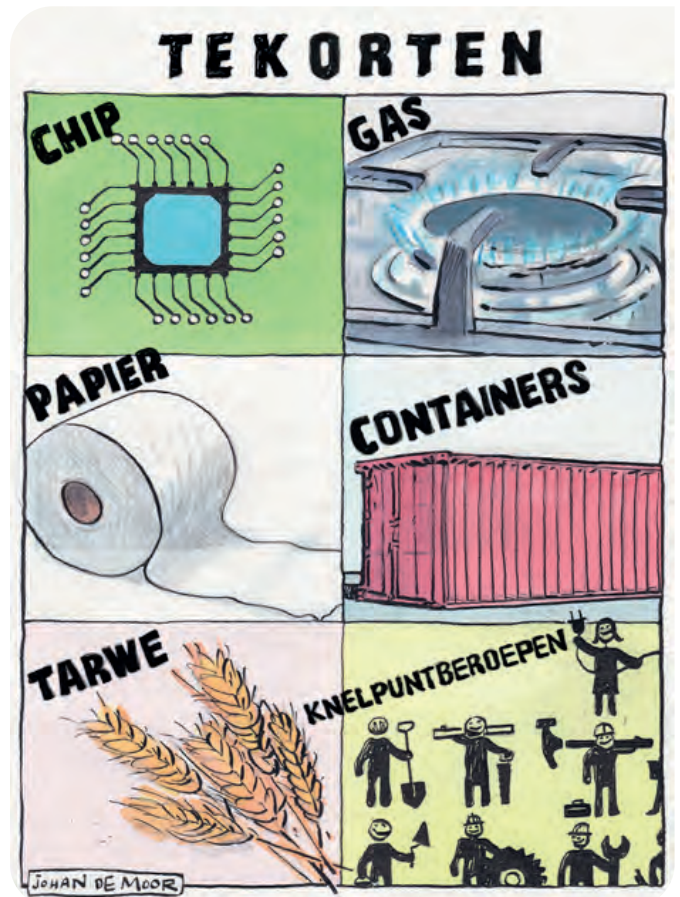
Net zoals dat het geval was voor het regeerakkoord, zijn de verschillende maatregelen vaak erg vaag en vereisen de meeste verder overleg. We wachten nog op de verdere uitwerking en de concrete timing, maar vatten al enkele nieuwigheden met betrekking tot de *arbeidsmarkt - sector werkloosheid* voor je samen.

De regering streeft ernaar om een werkzaamheidsgraad van 80% te behalen tegen 2030. Het gehele regeringsbeleid wordt erop gericht, dus het is niet onverwacht dat de maatregelen in verband met de arbeidsmarkt een groot deel van het akkoord omvatten. Allereerst zullen de Gewesten een grotere autonomie krijgen m.b.t. de beschikbaarheid van werklozen. Meer informatie ontbreekt hierover.

Ten tweede heeft de regering veel aandacht voor de knelpuntberoepen. Langdurig werklozen (> 1 jaar) die aan de slag gaan in een knelpuntberoep, zullen een deel van hun werkloosheidsuitkering een tijdlang kunnen combineren met hun nieuwe job. Er is sprake van 25 procent en dat gedurende een periode van drie maanden. Op die manier hoopt de regering ook een antwoord te bieden op het grote aantal openstaande vacatures bij knelpuntberoepen. Deze mogelijkheid staat evenwel slechts eenmaal open gedurende de ganse loopbaan, en de effectiviteit van de maatregel zal na één jaar geëvalueerd worden.

Ten derde wil de federale regering een betere samenwerking tussen Vlaanderen, Brussel en Wallonië om de knelpuntvacatures in ons land in te vullen. De langdurig werkzoekende (> 1 jaar) die een passende vacature in een andere regio aanvaardt, zal 25% van zijn/haar werkloosheidsuitkering uit de eerste periode kunnen behouden gedurende 3 maanden. Deze maatregel zou gelden tot eind 2023.

Vervolgens werd beslist dat de plafonds voor de cumulatie van enerzijds werkloosheidsuitkeringen en anderzijds gewestelijke premies voor het slagen voor een opleiding in een knelpuntberoep of de ontvangen opleidingsinkomens, zullen worden verhoogd. Er werden voorlopig geen exacte cijfers/modaliteiten toegevoegd die meer informatie zouden kunnen verschaffen.



Tot slot wil de regering ook een hervorming van de activering voor tijdelijk werklozen. In overleg met de regio's wil men komen tot het sneller kunnen aanbieden van gepaste opleidingen aan intensief tijdelijk werklozen. Dit doet geen afbreuk aan bestaande of toekomstige opleidingsverplichtingen van de eigen werkgever of zijn mogelijkheid om werknemers op korte termijn terug aan het werk te zetten.

Er komt ook een hervorming van het ontslagrecht aan, waarbij de opzegperiode gebruikt zal kunnen worden om mensen al op te leiden voor een andere job. Daarnaast bevat het akkoord o.a. plannen om ziektedagen zonder ziektebriefje mogelijk te maken, langdurige arbeidsongeschiktheid aan te pakken, nachtwerk in de e-commerce soepeler te maken, het nettoloon van de werknemers te verhogen, flexibel werken te bevorderen, in te zetten op opleiding en bijscholing van werknemers, enzovoort. De maatregelen moeten de komende weken en maanden nog verder uitgewerkt worden. Zolang ze niet in wetteksten zijn gegoten, zijn ze dus nog niet van toepassing. ■

Tijdelijke verhuis als gevolg van de zware overstromingen in juli

Impact op de gezinstoestand als werkloze

De zware overstromingen die ons land teisterden op 14 en 15 juli 2021, eisten een zware tol.

Door de overstromingen zijn velen hun vaste verblijfplaats kwijt en hebben ze tijdelijk elders onderdak moeten zoeken (bij familie, vrienden enz.). Van woonplaats veranderen of getroffen personen onderdak bieden, kan leiden tot een wijziging van de persoonlijke en gezinstoestand als werkloze. Die gezinstoestand beïnvloedt het bedrag van de werkloosheidsuitkering.

Omwille van deze uitzonderlijke omstandigheden heeft de RVA nu beslist dat werklozen tot en met 31.12.2021 hun gezinstoestand mogen behouden wanneer ze door de overstromingen tij-

delijk onderdak hebben bij een derde omdat ze hun woning zijn verloren of omdat ze tijdelijk onderdak bieden aan mensen die zich in dergelijke situatie bevinden.

Vanaf 1 oktober 2021 moeten werklozen vragen om hun gezinstoestand te kunnen behouden aan de hand van het formulier C110-overstromingen, dat terug te vinden is op de website van de RVA. Het gebruik van het formulier is niet verplicht, maar wordt sterk aangeraden om latere discussies te vermijden. Daarnaast moet je een verandering van woonplaats ook steeds aangeven met het formulier C1, ook al is die verandering maar tijdelijk. Vul de formulieren in en bezorg ze aan het ACLVB-kantoor in je buurt. Komt er een einde aan de tijdelijke verhuis? Meld dit dan opnieuw aan je lokale ACLVB-kantoor. ■

Tijdelijke werkloosheid overmacht corona / overstromingen

Gelijkstelling met prestaties voor de vakantierechten van 2022

Zowel arbeiders als bedienden die in 2021 periodes van tijdelijke werkloosheid hebben gekend omwille van corona, krijgen een gelijkstelling van die periodes voor hun vakantierechten van 2022. Daarover sloten de sociale partners op 26 oktober een unaniem advies af binnen de Nationale Arbeidsraad.

Ons land werd dit jaar niet enkel geteisterd door corona, maar ook door zware overstromingen. Het stelsel van tijdelijke werkloosheid werd als gevolg daarvan uitgebreid met het motief overstromingen. Ook die periodes van tijdelijke werkloosheid met motief overstromingen zullen nu gelijkgesteld worden voor de opbouw van de vakantierechten in 2022. ■

Volledig werkloos?

Vergeet je vakantie niet op te nemen!

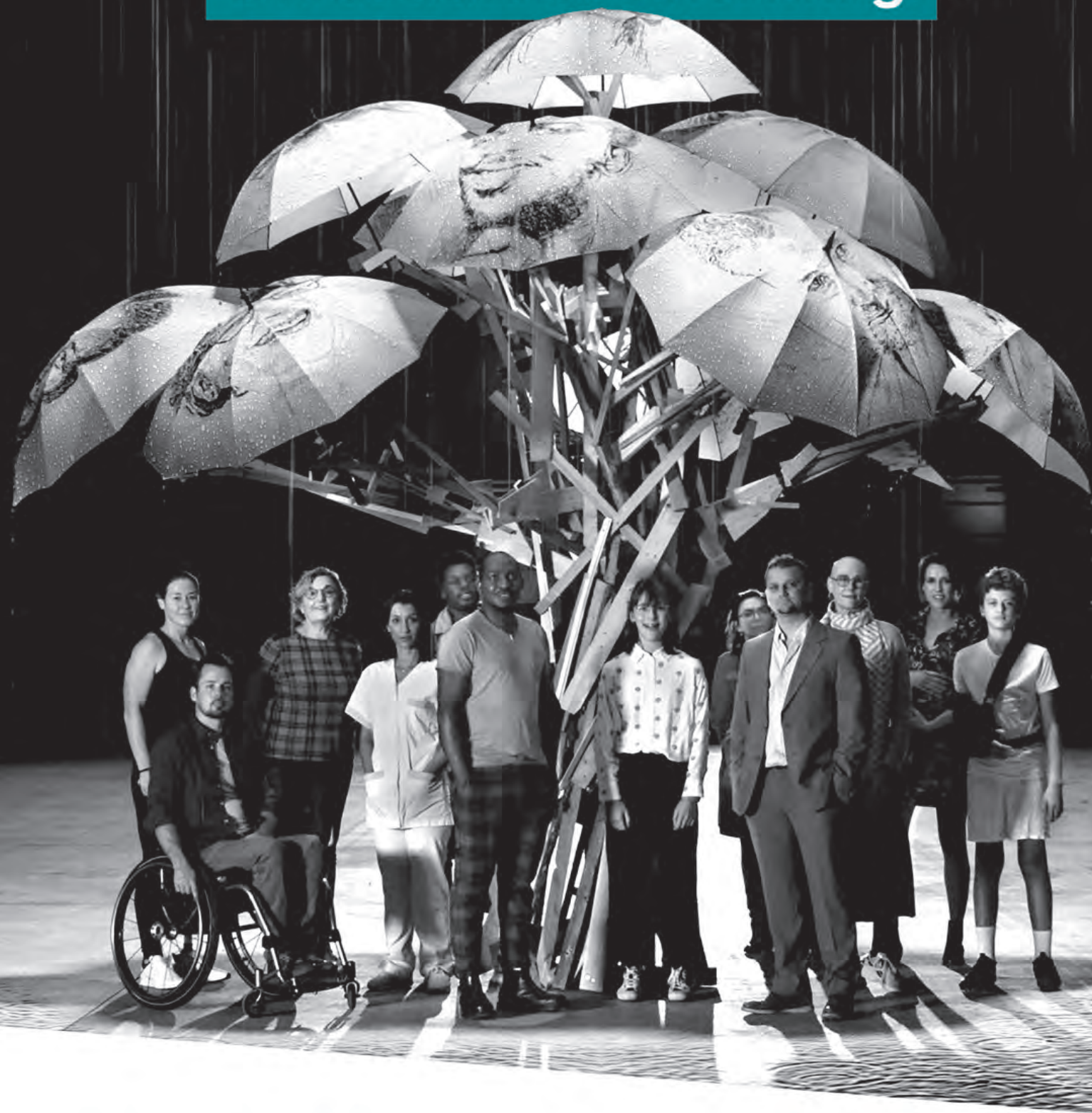
Als werkloze heb je recht op vakantie, en dit gedurende maximaal vier weken per jaar. Gedurende die periode moet je niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en mag je in het buitenland verblijven.

Duid op je controlekaart alle vakantiedagen aan met de letter "V"! Indien je recht hebt op vakantiegeld in 2021 (doordat je in 2020 nog arbeidsprestaties bij een werkgever leverde), kan je voor va-

kantiedagen geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Heb je in 2020 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. Hou hier rekening mee, zodat je niet voor onaangename verrassingen komt te staan. ■

Hier werken we aan
uw sociale bescherming.



treeoftrust.be

Vrije visie, eigen stem

