



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



ACLVB pleit voor herfinanciering sociale zekerheid

In dit nummer:

Koopkracht. Welzijn op het werk. Evenwicht werk/privéleven. Werkzekerheid. Kom op als ACLVB-kandidaat bij de sociale verkiezingen. | Nog steeds geen oplossing voor de verhoging van de minimumlonen | Nieuwe grensbedragen bij beslag op werkloosheidsuitkeringen

INHOUD

15 weken moederschapsrust 4

Arbeidsongeschiktheidsdagen van de prenatale rust overdragen naar de periode van postnatale rust, als het van de sociale partners afhangt, wordt dat mogelijk. Er komen concrete voorstellen.

Sociale verkiezingen 6

De campagne van de Liberale Vakbond voor de sociale verkiezingen focust op vier kernthema's: koopkracht, welzijn op het werk, evenwicht werk/privéleven en jobzekerheid.

Ben jij de geschikte kandidaat? 10

Wie kan kandidaat zijn voor de sociale verkiezingen? Aan welke wettelijke voorwaarden moet je kandidatuur beantwoorden? En moet je niet vrezen dat je werkgever negatief zal reageren?

Sociale zekerheid 14

Bij een onveranderd beleid zal het tekort in de sociale zekerheid in 2022 4,70 miljard euro bedragen. De financiering moet dringend herbekeken worden.

Hogere werkloosheidsuitkeringen 22

Op 1 januari dit jaar gingen enkele werkloosheidsuitkeringen omhoog. Onze dienst Uitbetalingsinstelling zet de recentste verbeteringen op een rij.



Een sterke sociale zekerheid

Nationaal Secretaris Sabine Slegers benadrukte het al in het Parlement, bij de viering van 75 jaar sociale zekerheid. De sociale zekerheid waarborgt ons een inkomen bij ziekte of jobverlies! De sociale zekerheid moet ons een waardig pensioen garanderen! De sociale zekerheid is voor elke werknemer een betrouwbare verzekering! Het regeerbeleid van de laatste jaren heeft dat alles echter onder druk gezet: enerzijds door besparingen en afbouw in de uitkeringen en pensioenen, en anderzijds door een aanval op de financiering van het stelsel. De ACLVB heeft dit meermaals verkondigd en zal dat blijven doen. Onze Nationaal Secretarissen en Voorzitter hebben de verantwoordelijken van mogelijke regeringspartijen ontmoet en hun uitgelegd hoe wij de toekomst van de sociale zekerheid zien.

Meer op blz. 14

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.

Heldere periode

We bevinden ons op dit ogenblik volop in *de occulte periode*. Zo noemen werkgevers althans deze periode waarin – zonder hun medeweten – de kandidaten van de drie vakbonden reeds bescherming tegen ontslag genieten. De bescherming ging van start in de periode van 12 tot en met 25 januari 2020, de precieze dag is afhankelijk van de verkiezingsdatum in de onderneming. Een voorzichtig en verwittigd werkgever zal er zich dus voor hoeden om een mogelijk beschermd werknemer te ontslaan. Of hij moet er al zeker van zijn dat de rechtbank voorafgaandelijk een dringende reden heeft erkend of dat het paritair comité vooraf economische of technische redenen heeft goedgekeurd. De sociale secretariaten geven aan de werkgevers dus de wijze raad mee om zich bij twijfel te onthouden van afdankingen.

Volgens ons is het een heldere periode die gestart is. De kandidaten kunnen nu immers meer openlijk beginnen te spreken over hun vakbondsengagement. De eigenlijke indiening van de kandidatenlijsten zal plaatsvinden in de periode van 17 tot en met 30 maart. Het is dus nog niet te laat om ons te laten weten dat je kandidaat wil zijn. De uiteindelijke beslissing over de definitieve lijstsamenstelling zal worden genomen door onze bestendig secretarissen, in overleg met de ACLVB-afgevaardigden die al in het bedrijf aanwezig zijn.

Terwijl de werkgevers en vakbonden actief de procedure van de sociale verkiezingen volgen, blijft de politieke wereld rondjes draaien bij het vormen van een federale regering. Een van de dringendste dossiers heeft te maken met de sociale zekerheid. De vorige regering heeft de sociale zekerheid in gevaar gebracht qua financiering en qua doelstellingen. Ze heeft het gemunt op de werklozen, de zieken en gepensioneerden; en ze schroeft de financiering van het budget terug door de afschaffing van de evenwichtsdotatie en door een uitbreiding van de lastenverlagingen voor werkgevers en van de jobs die vrijgesteld zijn van bijdragen.

Er bestaan alternatieven voor deze afbraakpolitiek. In de lijn van onze congresresoluties werkt de ACLVB aan concrete beleidsvoorstellen om de toekomst van de sociale zekerheid te vrijwaren en om haar in staat te stellen de belangrijke uitdagingen van de toekomst aan te gaan. Het is in het kader daarvan dat wij een ruim proces van reflectie en raadpleging zijn gestart, dat zich de komende maanden zal vertalen in concrete voorstellen.

Onze boodschap is duidelijk: de samenleving van morgen kan niet zonder een sterke sociale zekerheid. Als beleidsmakers een toekomst willen met een sterke economie waarin elke burger zich kan ontplooiën, zouden ze daarvan overtuigd moeten zijn.

De ACLVB koos er dan ook voor om op 28 januari niet te staken of te betogen. Daarentegen opteren we voor een positieve en constructieve aanpak. We hebben een afspraak gemaakt met de politieke verantwoordelijken van de verschillende democratische partijen, want we willen ten gronde en *face to face* met hen in discussie gaan. Daartoe schonk het Nationaal Comité ons ook het mandaat.

Voor de ACLVB is een sterke, betrouwbare sociale zekerheid een topprioriteit. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter



Wat als moederschapsrust 15 weken zou duren voor alle mama's?

Arbeidsongeschiktheidsdagen van de prenatale rust overdragen naar de periode van postnatale rust, als het van de sociale partners afhangt, wordt dat mogelijk. Ze engageerden zich om in de eerste helft van 2020 een concreet voorstel uit te werken.

Op dit ogenblik duurt het moederschapsverlof 15 weken, waarvan 1 week verplicht moet genomen worden voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Als de werkneemster arbeidsongeschikt is in de 6 weken voor de bevalling, wordt haar postnaal moederschapsverlof verkort met het aantal dagen arbeidsongeschiktheid.



hoe de budgettaire gevolgen voor de ziekten en invaliditeitsverzekering en voor de onderneming zullen gecompenseerd worden. De overdracht van de arbeidsongeschiktheidsdagen tijdens de prenatale rust naar de postnatale rust zal in fases gebeuren.

De NAR stelt in zijn advies nr. 2 154 ook voor om na te denken over de beste manier om de opname van vaderschapsverlof/geboorteverlof effectief te maken. Men zal daarom beginnen met het in kaart brengen van de verschillende obstakels bij de daadwerkelijke opname van het verlof, om vervolgens de efficiëntste tools te ontwikkelen zodat die belemmeringen weggewerkt worden. ■

Drie wetsvoorstellen met betrekking tot moederschapsrust liggen momenteel ter discussie voor in de Kamer. Bedoeling is dat er komaf gemaakt wordt met de huidige onrechtvaardige regeling voor jonge moeders. In zijn advies nr. 2 153 van 17 december 2019

verklaart de Nationale Arbeidsraad de doelstelling van deze wetgevende initiatieven te onderschrijven en hij zal een concreet voorstel doen voor de grote vakantie. De sociale partners zijn er zich terdege van bewust dat tezelfdertijd zal moeten onderzocht worden

Sociale partners vinden tariefverhogingen NMBS niet gerechtvaardigd

Op 1 februari 2020 verhoogde de NMBS zoals elk jaar de tarieven van de treinkaarten en abonnementen volgens de voorwaarden van het beheerscontract. De prijzen voor trajecttreinkaarten en halftijdse treinkaarten stijgen met 2,78%. Voor de Key Card (+12,5%) en Railease (+25%) gelden forsere tariefverhogingen, wat een rem vormt op de realisatie van een modal shift in het woon-werkverkeer. De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) betreuren daarom deze beslissing. Daarnaast sporen ze de NMBS aan om haar aanbod gebruiksvriendelijker te maken voor het brede publiek en voor enkele doelgroepen in het bijzonder:

- De Railease (de combinatie bedrijfswagen + trein) zou vlot toegankelijk moeten zijn voor werknemers die gebruikmaken van een mobiliteitsbudget of een mobiliteitsvergoeding ontvangen.
- Bij ziekte of bij overstap naar een andere werkgever kunnen de voorwaarden voor terugbetaling van de treinabonnementen voor woon-werkverkeer veel soepeler.

- Vervoersbewijzen (van o.a. Railease, Key Card enz.) die nu enkel in papieren vorm bestaan, moeten gedigitaliseerd worden. Digitalisering en administratieve vereenvoudiging vergroten immers het gebruiksgemak en zorgen voor een snellere en betere service en data-analyse.
- Een NMBS-parkeerabonnement aan voorkeurtarief moet ook mogelijk zijn voor reizigers met een halftijdse treinkaart.
- Jongeren die studeren met werken combineren, moeten in aanmerking komen voor de voordelige schooltarieven voor hun woon-schoolverkeer.

De NAR en CRB vragen bovendien om regelmatig te overleggen met de NMBS over eventuele wijzigingen in het aanbod voor pendelaars en met de 4 openbaarvervoermaatschappijen samen over de integratie van het Belgische openbaarvervoeraanbod.

Zo lijkt het de Raden aangewezen om geïntegreerde vervoersabonnementen aan voordelige tarieven uit te werken, zodat reizigers die

>>>

>>>

vervoersmiddelen van verschillende openbare vervoersmaatschappijen op hun traject gebruiken, slechts één vervoersbewijs nodig hebben. De Raden vinden het voorts belangrijk dat een gelijke tariefbehandeling van de trajecttreinkaarten en de halftijdse treinkaarten van toepassing blijft. Voordeeltarieven voor regelmatige reizigers zoals o.a. pendelaars en schoolgaande jeugd moeten behouden blijven.

De huidige - vrijwillige - 80/20-regeling waarbij de overheid 20% van het tweede-klasabonnement vergoedt, kan volgens de Raden beter worden gefinancierd met een open overheidsenveloppe én uitgebreid tot alle combi-abonnementen. Vandaag geldt de regeling enkel voor gecombineerde NMBS/MIVB-abonnementen, en niet voor gecombineerde NMBS/TEC- en NMBS/De Lijn-abonnementen. Uiteraard dienen de federale en regionale regeringen hiervoor samen de kosten te dragen.

STIPTHEID

Stijgen de tarieven, dan moet de reiziger dat niet enkel voelen in de portemonnee, maar ook in een verbeterde dienstverlening. De Raden dringen bij de federale overheid dan ook aan om de NMBS te verplichten tot strakkere, doch haalbare stiptheidsdoelstellingen. Het is de taak van de federale overheid om in het volgende beheerscontract ondubbelzinnig te beschrijven hoe de stiptheid berekend zal worden. Dat dit anders moet, staat buiten kijf. De stiptheidsberekening moet aansluiten met de ervaring van de reiziger. Idealiter streeft men dan naar een uniforme Europese norm voor stiptheidsmetingen. ■

Toegelaten inkomsten voor gepensioneerden Nieuwe grensbedragen

Wil een gepensioneerde bijverdienen, dan is dat toegelaten zolang de inkomsten die daaruit voortvloeien bepaalde grenzen niet overschrijden. De grensbedragen worden jaarlijks geïndexeerd. Onderstaande nieuwe jaarbedragen traden in werking op 1 januari 2020.



Grenzen van de toegelaten inkomsten 2020

	< 65 jaar + loopbaan < 45 jaar		overlevings- pensioen + ≥ 65 jaar		overlevings- pensioen + < 65 jaar		≥ 65 jaar of loop- baan ≥ 45 jaar
	geen kinder- last	kinder- last	geen kinder- last	kinder- last	geen kinder- last	kinder- last	onbe- perkt
Activiteit	geen kinder- last	kinder- last	geen kinder- last	kinder- last	geen kinder- last	kinder- last	
werkne- mer*	€ 8 393	€ 12 590	€ 24 243	€ 29 489	€ 19 542	€ 24 428	
zelfstan- dige**	€ 6 714	€ 10 071	€ 19 394	€ 23 591	€ 15 634	€ 19 542	
combi- natie***	€ 6 714	€ 10 071	€ 19 394	€ 23 591	€ 15 634	€ 19 542	

* Werknemer: bruto beroepsinkomsten (vb. loon, premies, ...)

** Zelfstandige of helper: netto inkomsten

*** Combinatie werknemer en zelfstandige: netto inkomsten zelfstandige + 80% bruto beroepsinkomsten ■

HOGER LEEFLOON SINDS 1 JANUARI

Door de toekenning van de welvaartsenveloppe zijn sinds 1 januari 2020 de leeflonen en de inkomensvervangende tegemoetkoming gestegen, zo maakte minister van Werk Nathalie Muylle bekend. Het gaat om een verhoging van 91 tot 188 euro op jaarbasis, afhankelijk van de gezinssituatie.

Voor samenwonenden stijgt het leefloon naar 626,74 euro per maand, voor alleenstaanden naar 940,11 euro. Samenwonenden met minstens één kind ten laste krijgen een uitkering van 1.270,51 euro per maand. ■

Voldoende koopkracht voor een waardig leven

De ACLVB ijvert op alle fronten voor meer koopkracht: via de lonen, de extralegale voordelen, het systeem van automatische indexering, de belasting op inkomsten uit arbeid, de sociale zekerheid en door voordelig winkelen mogelijk te maken.

LONEN

De rijkdom die door het bedrijf wordt gegenereerd, moet beter worden verdeeld over de investeringen die het concurrentievermogen van het bedrijf waarborgen, de dividenden voor de aandeelhouders en de lonen. Op alle niveaus - het interprofessioneel niveau, in de activiteitensectoren en in de bedrijven - onderhandelen onze afgevaardigden opdat werknemers en werknemers het deel zouden verdienen dat hun toekomt, in de vorm van lonen en extralegale voordelen (maaltijdcheques, cao 90 inzake niet-recurrente resultaatgebonden voordelen, cadeauchques, enz.).

MINIMUMLOON

De ACLVB vraagt dat de verhoging van het minimumloon met 1,1% onmiddellijk wordt uitgevoerd; we dringen aan op de voortzetting van de onderhandelingen om op korte termijn een substantiëlere verhoging te bereiken. De ACLVB komt op voor een effectief en realistisch minimumloon voor alle werknemers.

DIVIDEND VOOR WERKNEMERS

De ACLVB stelt de invoering van een werknemersdividend voor. Wanneer het percentage dividenden dat in een bedrijf wordt uit-

gekeerd de loonnorm heeft overschreden, moeten werknemers in datzelfde bedrijf automatisch een gelijkwaardige niet-recurrente bonus kunnen genieten. Om te voorkomen dat de toekenning van bonussen de bruto loonsverhogingen vervangt, moet de maximale loonmarge altijd volledig worden ingevuld in die bedrijven die een verhoging van de betaalde dividenden genieten.

HERZIENING VAN DE LOONNORM

De ACLVB vraagt de herziening van de loonnorm die de vrijheid van loononderhandeling door de sociale partners in de sectoren en bedrijven beperkt. De berekening van de in 1996 wettelijk gedefinieerde norm komt niet langer overeen met de huidige economische werkelijkheid, en moet grondig worden herzien. De sociale partners zijn voldoende op de hoogte van de realiteit van de sector of de onderneming om met kennis van zaken te onderhandelen over lonen die het concurrentievermogen vrijwaren.

BELASTINGHERVORMING

We hebben een voorstel voor een fiscale herziening ontwikkeld om de belasting op inkomsten uit arbeid aanzienlijk te verlagen. Wij stellen voor om de belasting op inkomsten uit vermogens (inkomsten op aandelen,

onroerend goed ...) te verhogen volgens hetzelfde progressiviteitsbeginsel dat van toepassing is op inkomsten uit werk. Mensen die veel verdienen, zouden zo meer bijdragen aan de financiering van de staat en de sociale zekerheid.

BEHOUD VAN DE AUTOMATISCHE INDEXERING

Als lonen en sociale uitkeringen gelijke tred houden met de levensduur in België, dan is dat dankzij de automatische indexering. Het mechanisme wordt regelmatig in vraag gesteld door de werkgeversvertegenwoordigers, en wel om de verkeerde redenen. Bij de ACLVB verdedigen we deze originele tool, en we helpen hem efficiënter te maken, zodat niemand achterblijft.

ACLVB-VOORDELEN

De leden van de ACLVB genieten een aantal tastbare voordelen. Gunstige huurtarieven in onze vakantiehuizen aan de Belgische kust, in de Ardennen en aan de Franse Azuurkust, bonussen op kortingen bij honderden handelaars, bekende merken en online winkels via het programma Merits & Benefits.

Kandidaat zijn voor de ACLVB betekent: ijveren voor meer koopkracht, op alle mogelijke manieren. ■



Je goed voelen op het werk

Elke werkneemster of werknemer moet zich goed kunnen voelen op het werk. Het is een kwestie van individuele en collectieve organisatie van het werk. Vertegenwoordigers van het personeel en van de directie moeten daarover onderhanden en individuele belangen laten rijmen met het algemeen belang.

UURROOSTERS

Over flexibele uurroosters moet niet enkel worden onderhandeld in functie van de werkelijke noden van de onderneming, maar ook van de behoeften van de werkneemster of werknemer.

De ACLVB is voorstander van een grondige wijziging van de regelgeving. We dringen erop aan dat de variabele werkroosters minstens 14 dagen van tevoren zouden bekend zijn en de werkneemster of werknemer haar of zijn privéleven zou kunnen organiseren.

Elke werknemer moet het recht hebben op digitale ont koppeling om echt over vrije tijd te beschikken.

In de beroepen die het toelaten, moeten werknemers kunnen telewerken, zonder het contact met de collega's te verliezen.

EINDELOOPBAAN

Afhankelijk van hun behoeften maar ook van hun plannen moeten werkneemsters en werknemers hun loopbaan kunnen afronden op het ritme dat ze kiezen. Landingsbanen en SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag) moeten mogelijk blijven, en zelfs uitgebreid. De ACLVB vraagt dat iedereen kan genieten van een loopbaaneinde op maat.

OP JE GEZONDHEID

Werken is niet altijd bevorderlijk voor de gezondheid. Het optrekken van de pensioenleeftijd tot 67 jaar maakt het thema welzijn nog belangrijker. Spieren, pezen, botten, zenuwen, grijze cellen, ... worden zwaar op de proef gesteld door een opeenvolging van taken en vaak waanzinnige targets. De onderneming moet werknemers ademruimte bieden tijdens hun loopbaan, of ze tegen het einde van hun loopbaan zelfs lichter werk voorstellen.

Het preventiebeleid waarop het CPBW zich toespitst, blijft de kern van onze actie om gezamenlijk de best mogelijke werkomgeving te waarborgen. Waar nodig moeten persoonlijke beschermingsmiddelen, helmen, oordoppen, brillen en veiligheidsschoenen beschikbaar zijn voor de werkneemsters en werknemers.

STRIJD TEGEN BURN-OUT

De ACLVB stimuleert een multidisciplinaire aanpak bij het voorkomen van burn-out en andere psychosociale risico's veroorzaakt door de huidige werkorganisatie.

Burn-out moet worden erkend als een beroepsziekte.

Kandidaat zijn voor de ACLVB betekent: opkomen voor meer welzijn op het werk. ■



Voor een goed evenwicht tussen werk en privéleven

Ze zijn des te meer gemotiveerd, de werknemers en werknemers die zich door hun werkgever gesteund weten in de zoektocht naar een juiste balans tussen werk en privéleven. De onderneming heeft daarom alle belang bij het aanreiken van oplossingen die hen daarbij helpen.

De ACLVB stimuleert verschillende vormen van loopbaanpassing naargelang de verschillende levenssituaties.

OUERSCHAPSVERLOF

De ACLVB stelt voor om over te gaan van 4 naar 6 maanden ouderschapsverlof per kind tot het de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt, evenals de toekenning van een extra maand aan beide ouders (dus 6 + 1 maand ouderschapsverlof) wanneer de vader ouderschapsverlof neemt, om hen hiertoe aan te moedigen.

De uitkeringen moeten op dezelfde hoogte worden gebracht als de ZIV-vergoedingen.

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Nu meer en meer grootouders werken, vraagt de ACLVB - om ouders te helpen en de familiale solidariteit te versterken - een nieuw motief in te voeren in het kader van tijdskrediet, namelijk grootouderverlof. De ACLVB wil de leeftijd verhogen van 8 naar 16 jaar voor het motief 'zorgen voor je kind(eren)'.

Werknemers in bedrijven met minder dan 11 medewerkers moeten ook tijdskrediet met motief kunnen genieten.

LOOPBAANEINDE OP MAAT

De ACLVB is ervan overtuigd dat de sleutel om werknemers langer aan het werk te houden, in een loopbaanbeleid op maat zit.

De ACLVB vraagt een aanpassing van het tijdskrediet 'eindeloopbaan'. De regeling dient teruggespoeld te worden. Werknemers moeten opnieuw vanaf 55 jaar een uitkering kunnen genieten wanneer ze 4/5 eindeloopbaan-tijdskrediet nemen. In bepaalde situaties moet in landingsbanen kunnen ingestapt worden vanaf de leeftijd van 50 jaar.

VERVANGINGSPLICHT

Het kalmer aan doen betekent soms dat de werklust naar jongere collega's wordt verschoven. Daarom vragen wij een vervangingsplicht voor werknemers met een eindeloopbaanregeling.

Kandidaat zijn voor de ACLVB betekent: kiezen voor een vlottere combinatie van loopbaan, vrije tijd en gezinsleven. ■



Werkzekerheid om een toekomst te kunnen uitbouwen

Bij de ACLVB houden we niet van onzekere jobs of onvrijwillig deeltijds werk. Uitzendcontracten, opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, contracten voor een duidelijk omschreven taak, werk als schijnzelfstandige of als medewerker in de platformeconomie, korte uurroosters ... bieden al te vaak nauwelijks toekomstperspectief voor de werknemers en werknemers die hiertoe worden gedwongen.

Binnen de overlegorganen van de onderneming waken de ACLVB-afgevaardigden over de jobs en ze ijveren ervoor om het aantal onzekere banen terug te dringen.

SOCIALE RATIO'S

De ACLVB wil bedrijven aanmoedigen om preciaire contracten (opeenvolgende contracten van bepaalde duur, onvrijwillig deeltijds werk, uitzendwerk) te beperken en vraagt de invoering van een sociale ratio, vastgesteld op sectoraal niveau. Een bedrijf dat voorrang geeft aan voltijdse contracten en contracten van onbepaalde duur, zou aldus financieel gestimuleerd worden, terwijl de onderneming die vooral onzekere contracten aanbiedt, zou worden afgestraft. De aldus op het niveau van het paritair comité gegenereerde middelen zouden kunnen worden gebruikt om de

kwetsbare groepen te ondersteunen die het meest door dit soort preciaire werk worden getroffen, teneinde hen op te leiden en te helpen de toegang tot een vast contract te vergemakkelijken.

PERMANENTE VORMING

De arbeidswereld evolueert voortdurend. Nieuwe beroepen ontstaan, beroepen veranderen ...

De onderneming is verantwoordelijk voor het organiseren van de permanente vorming van iedere werknemers en werknemer; het moet ze in staat stellen mee te blijven met de evolutie van het beroep, hun beroepscompetenties te vergroten en hun toekomst veilig te stellen. De ACLVB vraagt met name de concretisering van een individueel recht op vorming van minimaal 5 dagen per jaar.

HERSTRUCTURERINGEN

De zogenaamde wet-Renault inzake bedrijfsherstructurerings moet worden gemoderniseerd. De ACLVB vraagt onder meer een preventief beleid inzake herstructurerings, door het delen van strategische informatie en een versterking van het recht op informatie en consultatie voor werknemersvertegenwoordigers, ook bij onderaannemers.

De ACLVB ijvert voor degelijke sociale plannen, die inzetten op de begeleiding van werknemers in die moeilijke situaties.

Kandidaat zijn voor de ACLVB betekent: kiezen voor contracten van onbepaalde duur in de bedrijven. Opkomen voor permanente vormingen. IJveren voor zoveel mogelijk kwaliteitsjobs. ■



Wettelijke voorwaarden voor kandidaten bij sociale verkiezingen

Ben jij de geschikte kandidaat?

Wie kan kandidaat zijn? Aan welke voorwaarden moet je kandidatuur beantwoorden? En moet je niet vrezen dat je werkgever negatief zal reageren op je kandidatuur? In deze bijdrage bekijken we welke voorwaarden moeten vervuld zijn opdat de kandidatuur van een werknemer bij de sociale verkiezingen geldig zou zijn.

TIJDSTIP WAAROP AAN DE VOORWAARDEN MOET WORDEN VOLDAAN

De lijsten met de namen van de kandidaten moeten uiterlijk op dag X+35 (van 17 tot en met 30 maart 2020, naargelang de datum van de verkiezingen) worden bekendgemaakt bij de werkgever. Maar het is pas op de dag van de verkiezingen dat alle voorwaarden waaraan de kandidaten dienen te voldoen, moeten zijn vervuld, en dus niet op het ogenblik van de indiening van de kandidaturen (*Cass. 23.03.1981, Arb. Luik 17.04.2012*). Ook bij een eventueel ontslag worden de voorwaarden beoordeeld op de datum van de verkiezingen (*Arb. Brussel 2.05.2016*).

ARBEIDSOVEREENKOMST

Vanzelfsprekend moet een kandidaat verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst. Enkel de werknemers van de onderneming kunnen zich dus kandidaat stellen. Zo kunnen uitzendkrachten nog steeds geen kandidaat zijn bij de onderneming waar ze zijn tewerkgesteld (de "gebruiker"), ook al voldoen ze aan de voorwaarden om te mogen stemmen. Immers, de uitzendkracht is verbonden met een arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau en niet met de gebruiker. De kandidatuur van een werknemer waarvan vast staat dat hij niet meer in dienst zal zijn op de datum van de verkiezingen, is onregelmatig en moet van de lijst worden geschrapt (*Arb. Antwerpen 25.04.2012*).

WAAR MOET DE KANDIDAAT TEWERKGESTELD ZIJN?

Kandidaten kunnen zich enkel geldig kandidaat stellen voor de technische bedrijfseenheid waar zij zijn tewerkgesteld (*Cass. 14.09.1992, Arb. Bergen 23.04.2012*).

In geval van overname van een onderneming tussen het tijdstip waarop de technische bedrijfseenheid wordt vastgesteld (X-35) en de datum van de verkiezingen, voldoen de kandidaten aan deze tewerkstellingsvoorwaarde als zij op de datum van de verkiezingen deel uitmaken van de overgedragen afdeling van de onderneming (*Arb. Brussel, 27.04.2000*).

ANCIËNNITEITSVOORWAARDE

De werknemers die zich kandidaat stellen, moeten een bepaalde anciënniteit kunnen bewijzen in de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid:

- ofwel een ononderbroken anciënniteit van minstens zes maanden;
- ofwel een totale tewerkstellingsperiode van minstens negen maanden tijdens meerdere periodes in 2019.

Periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, zoals onder meer ziekte, tijdelijke werkloosheid of jaarlijkse vakantie worden mee in aanmerking genomen voor het bepalen van de vereiste anciënniteit om verkiesbaar te zijn (*Cass. 02.03.1992*). Er geldt dus geen enkele voorwaarde van daadwerkelijke aanwezigheid in de onderneming.

Evenmin wordt rekening gehouden met korte onderbrekingen. Zo oordeelde de arbeidsrechtbank van Gent dat een onderbreking van drie dagen tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, de anciënniteit van de werknemer niet had onderbroken. De rechtbank merkte op dat een van de drie bewuste dagen een sluitingsdag was en dat de onderbreking niet de schuld van de werknemer was (*Arb. Gent, 25.04.1995*). Het is vaste rechtspraak dat bij overname van een onderneming met toepassing van cao 32bis, de werknemer de anciënniteit meeneemt die hij had verworven in zijn vorige onderneming, ook in geval van faillissement (*Arb. Brussel 23.04.2004*). Met conventionele anciënniteit wordt daarentegen geen rekening gehouden (*Arb. Kortrijk 07.05.2008*).

De tewerkstelling als uitzendkracht voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst komt niet in aanmerking voor de anciënniteit in de technische bedrijfseenheid (*Cass. 03.10.2005; Arb. Antwerpen 26.04.2016*).

enniteit in de technische bedrijfseenheid (*Cass. 03.10.2005; Arb. Antwerpen 26.04.2016*).

LEEFTIJDVOORWAARDE

De kandidaten moeten minstens 18 jaar en mogen geen 65 jaar oud zijn op de datum van de verkiezingen. Evenwel wordt een uitzondering gemaakt voor de jeugdige werknemers: zij kunnen kandidaat zijn vanaf de leeftijd van 16 jaar, maar moeten minder dan 25 jaar oud zijn. Deze leeftijdsgrenzen worden rigoureuus toegepast: een kandidaat van 25 jaar op de datum van de verkiezingen werd geweerd van de kandidatenlijst van de jeugdige werknemers (*Arb. Luik 17.04.2012*).

NEGATIEVE VOORWAARDE: NIET BEHOREN TOT EEN BEPAALDE PERSONEELSCATEGORIE

De wet heeft uitdrukkelijk voorzien dat het leidinggevend personeel, de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming en de vertrouwenspersoon geen kandidaat kunnen zijn.

De verkiesbaarheidsvoorwaarden moeten vervuld zijn op de dag van de verkiezing. Indien een kandidaat nog vertrouwenspersoon is ten tijde van de voordracht, is de kandidatuur geldig op voorwaarde dat de functie als vertrouwenspersoon vóór de dag van de verkiezingen wordt neergelegd (*Arb. Brussel 02.05.2016*).

In de specifieke situatie van een adjunct-preventieadviseur die de facto dezelfde opdrachten van de preventieadviseur uitvoerde, oordeelden de Arbeidsgerechten dat deze ook niet kon worden voorgedragen als kandidaat (*Arb. Kortrijk 28.05.2008, Arb. Brussel 21.04.2008*).

Ook iemand die slechts gedurende 10% van zijn arbeidstijd preventieadviseur is, kan geen kandidaat zijn (*Arb. Gent 19.04.2012*).

KANDIDATEN PER CATEGORIE

Er kunnen in een onderneming kandidatenlijsten worden ingediend voor arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers (als er minstens 25 zijn) en kaderleden (als er minstens 15 zijn). Een kandidaat kan slechts op één lijst voorkomen, namelijk die waartoe hij zelf behoort volgens de inschrijving op de kiezerslijst.



Zo de kandidaat op twee lijsten vermeld staat (van verschillende categorieën of vakbonden), zijn de gevolgen niet min: in dat geval moet de kandidaat van de beide lijsten worden verwijderd (*Arb. Waals-Brabant (afd. Waver) 02.05.2016*). De afgewezen kandidaat geniet dan ook geen bescherming tegen ontslag.

Maar laat er geen verwarring over bestaan: niets verbiedt de werknemer om tegelijkertijd kandidaat te zijn voor de raad en het comité.

ANDERE VOORWAARDEN, OF JUIST NIET?

- Uit de wetgeving blijkt impliciet dat een vakorganisatie enkel kandidaten kan voordragen die lid zijn van die organisatie (*Arb. Brussel 23.04.2004*).
- De kandidaatstelling moet een vrijwillige handeling zijn (*Arb. Antwerpen 22.04.2008*).
- De aanwezigheid van de kandidaat op de kiezerslijst is geen vereiste (*Cass. 05.01.2009*).
- Over de moraliteit, de opportuniteit, de bekwaamheid worden geen voorwaarden gesteld (*Arb. Brussel 25.04.2016*). Dit zal door de kiezers beoordeeld worden op het moment van de stemming.
- Het is niet mogelijk om talenkennis als verkiezingsvoorwaarde te hanteren (*Arb. Brussel*).
- Inzake nationaliteit geldt geen enkele voorwaarde. Alle werknemers, ongeacht hun nationaliteit, die regelmatig zijn tewerkgesteld in België, kunnen als kandidaten worden voorgedragen.

EN DE WERKGEVER: HIJ ZAG DAT HET GOED WAS?

Moet de werkgever bij dit alles passief toekijken of kan hij reageren tegen de kandidaturen? In principe komt het niet aan de werkgever toe om de opportuniteit of de moraliteit van de kan-

didaten te beoordelen. De bewering dat de kandidaat niet in staat zou zijn om efficiënt zijn mandaat te vervullen als hij verkozen zou worden, is irrelevant. Dit zou immers een bijkomende verkiezingsvoorwaarde vormen (*Arb. Brussel, 21.04.2008*).

Kan de werkgever dan enkel lijdzaam toezien? Neen, hij kan de geldigheid van de kandidatuur aanvechten door rechtsmisbruik aan te tonen, dit niettegenstaande de kandidaat aan alle voorwaarden voldoet. Het is de arbeidsrechtbank die de knopen doorhakt en het laatste woord krijgt. De vele gerechtelijke uitspraken daaromtrent zijn variërend en ogenschijnlijk soms tegenstrijdig, wat te verklaren is doordat het telkens gaat om een beoordeling van verschillende feitelijke omstandigheden.

Een kandidatuur die gesteld wordt met als doel het genieten van de bescherming in plaats van deelname aan het sociaal overleg, is nietig (*Arb. Brussel 27.04.2016*). Het is aan wie de kandidatuur betwist om rechtsmisbruik te bewijzen (*Cass. 6.10.2014*). In geval van twijfel, is het bewijs niet geleverd (*Arb. Brussel 24.04.2016*). Indien een werknemer werd ontslagen vóór zijn kandidatuurstelling, zal de werkgever moeten aantonen dat de werknemer zijn kandidatuur niet zou gesteld hebben indien hij niet zou zijn ontslagen (*Arb. Gent 21.04.2016*).

Ook het feit dat een werknemer de enige kandidaat is voor het comité, is geen rechtsmisbruik, zelfs al staat vast dat het comité door het gebrek aan kandidaten niet zal kunnen functioneren (*Arb. Luik 10.05.2004*).

Een langdurige afwezigheid is op zich geen indicator van rechtsmisbruik, tenzij er een onmogelijkheid zou zijn om het mandaat uit te oefenen, of de werknemer niet bereid lijkt om zijn plaats in de onderneming terug op te nemen (*Arb. Gent 15.04.2016*).

De arbeidsrechtbank van Brussel oordeelde dat er geen rechtsmisbruik was in het geval van een kandidatuur van een werknemer die een jaar afwezig was (wegens een moeilijke zwangerschap) waarbij er een betwisting was rond haar aanvraag om tijdskrediet. Het feit dat de kandidaat met meerdere vakbonden gepraat had en zelfs haar eerdere kandidatuur voor een andere vakbond had ingetrokken, kon haar niet verweeten worden (*Arb. Brussel 22.04.2016*).

Een kandidaat-werknemersafgevaardigde kan enkel worden ontslagen om een dringende reden indien deze reden vooraf wordt erkend door de arbeidsrechtbank. In afwachting daarvan kan de arbeidsovereenkomst worden geschorst en kan de betrokkene kandidaat zijn (*Arb. Antwerpen 13.04.2012*).

Maar in een zaak die werd voorgelegd aan de arbeidsrechtbank van Doornik, was een strafklacht neergelegd tegen de betrokken werknemer. Gedurende de lange looptijd van de strafprocedure was de arbeidsovereenkomst geschorst. De werknemer stelde zich tijdens deze periode van schorsing toch kandidaat. De rechtbank beschouwde dit als een misbruik van recht (*Arb. Doornik 09.06.2000*). Dit vonnis werd bevestigd door het Hof van Cassatie omdat "de werknemer in de materiële onmogelijkheid verkeerde om zijn mandaat uit te oefenen en aldus zijn recht om zich verkiezingsbaar te stellen had gebruikt voor een ander doel dan dat waarvoor het is ingevoerd" (*Cass. 24.09.2001*).

EEN VERBORGEN ONTSLAGBESCHERMING

Werknemers die zich kandidaat stellen voor de sociale verkiezingen, genieten van een bijzondere ontslagbescherming. Het is niet ondenkbaar dat een werkgever geruchten opvangt over iemands voornemen om zich kandidaat te stellen, nog voor de kandidatenlijst is ingediend. Zou die daar dan geen stokje voor durven steken...? Om dit te voorkomen zijn werknemers beschermd tegen ontslag vooraleer de werkgever op de hoogte is van hun kandidatuur, de zogenaamde occulte periode. Deze bescherming gaat in dertig dagen voor de aanplakking van het bericht dat de sociale verkiezingen aankondigt, en dus voor de officiële bekendmaking van de kandidaturen. Als de werknemer toch wordt ontslagen tijdens deze occulte periode, zal hij zijn re-integratie in het bedrijf moeten vragen (raadpleeg in dat geval onverwijld je bestendig secretaris). ■

Aanbevelingen van de NAR

Beter communiceren en informeren bij een herstructurering

De Nationale Arbeidsraad (NAR) richtte aanbevelingen omtrent herstructureringen aan de paritaire comités en aan de bedrijven. Het gaat meer bepaald om een aanbeveling voor een kwalitatieve en efficiënte informatie/consultatie en een aanbeveling over de mee te delen informatie aan onder meer de getroffen onderaannemers en dienstverleners.



De wet op de herstructureringen – de zogenaamde wet-Renault – moet op verschillende punten herzien worden. De praktijk heeft aangetoond dat de informatie- en consultatiefase te vaak de neiging heeft om nodeloos aan te slepen, terwijl de vertegenwoordigers van de directie en van de werknemers soms zelfs al beginnen te onderhandelen over de vertrek- of blijfmodaliteiten van de werknemers.

De sociale partners hebben dus op 17 december 2019 een raamakkoord goedgekeurd dat een dubbel engagement omvat. Aanbeveling nr. 28 richt zich tot de bedrijven en de sectoren. Ze heeft als doel de kwaliteit van de debatten te verbeteren in het belang van alle partijen die bij de herstructurering betrokken zijn.

EFFICIËNT EN KWALITEITSVOL

De Raad beveelt aan dat de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers een indicatieve kalender evenals de modaliteiten ervan bepalen, en dat ze zich engageren om die te respecteren. De vastlegging van dat kader zal toelaten om de 4 voorwaarden van de wet-

Renault binnen een redelijke termijn toe te passen, waarbij dus vermeden wordt dat de werkgever te snel wil gaan en dat de vakbonden de debatten rekken.

De 4 voorwaarden nog even op een rij:

- aan de Ondernemingsraad (of aan de Syndicale Delegatie) een schriftelijk verslag voorleggen waarin het voornemen te kennen gegeven wordt om over te gaan tot een collectief ontslag
- omtrent dit voornemen vergaderen met de Ondernemingsraad (of de Syndicale Delegatie)
- de leden die het personeel vertegenwoordigen in de Ondernemingsraad (of de leden van de Syndicale Delegatie of de werknemers) de mogelijkheid bieden om vragen te stellen en argumenten te formuleren of tegenvoorstellen te doen
- de vragen, argumenten en tegenvoorstellen onderzoeken en beantwoorden

De indicatieve kalender heeft onder meer betrekking op:

- de planning en de dagorde van de vergaderingen
- het bepalen van de modaliteiten voor het tijdig overmaken van vragen en antwoorden (schriftelijk, moment van de overdracht ...)
- het vertrouwelijke karakter van bepaalde informatie die wordt meegedeeld
- de vraag om derden te laten tussenkomen
- de objectivering van voorstellen en alternatieven
- het gemotiveerd antwoord op elk uitgebracht advies

WERKGELEGENHEID BEVORDEREN

De sociale partners bevelen aan dat de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers gedurende het herstructureringsproces maatregelen nemen om de werkgelegenheid te vrijwaren, de terugkeer naar werk te bevorderen en het herstel van de activiteit van de onderneming op duurzame wijze te consolideren. Tot slot voorziet de aanbeveling dat de werknemersvertegenwoordigers ook worden ingelicht over de mogelijke impact van de herstructurering op uitzendkrachten, tijdelijke werknemers en aan de onderneming ter beschikking gestelde werknemers.

MEE TE DELEN INFORMATIE OMTRENT MEDECONTRACTANTEN

De NAR beveelt aan dat de onderneming tijdig haar medecontractanten identificeert met wie de contractuele verplichtingen gewijzigd zouden worden door de herstructurering, en van wie de activiteiten mogelijk een significante negatieve weerslag zouden ervaren.

Er moet informatie worden verstrekt aan de betrokken medecontractanten op het moment van of onmiddellijk nadat de onderneming het informatieproces aanvat met de werknemersorganen. Die informatie heeft betrekking op het voornemen om te herstructureren en op de gegevens van de contactpersonen. In voorkomend geval zal elk van de medecontractanten het eigen personeel informeren conform cao 9 (inlichtingen over de werkgelegenheid in de onderneming) en cao 24 (inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers omtrent het collectief ontslag). ■

Minimumloon

€ 58 per maand is beter dan niets!

Waarom hogere minimumlonen - die al mogelijk waren sinds juli en oktober 2019 - ontzeggen aan de minstbesteden?

Vanuit de ijdele hoop om een uurloon van € 14 te bekommen? Een verhoging van 3,5% had al kunnen bekomen zijn sinds 8 oktober. In plaats daarvan is het niets.

De ACLVB is niet opgezet met de spookverhalen die de ronde doen in de bedrijven als het gaat over de verantwoordelijkheid voor de blokkering van een hoger minimumloon. Het interprofessioneel akkoord heeft de maximale loonmarge vastgelegd op 1,1%. De vakbonden zagen allemaal het GGMMI (minimumloon) graag meer opgetrokken worden dan dat. Het ABVV had het over een minimumloon van € 14/uur.

EERST 1,1%

Na onderhandeling met de werkgevers kon de verhoging met 1,1% onmiddellijk doorgaan. En tegelijkertijd was er een engagement genomen om snel verder te gaan met een meer substantiële verhoging. De modaliteiten daarvoor dienden vastgelegd te worden door een werkgroep. Gezien de (omstreden) wet op het concurrentievermogen meenden de werkgevers dat wat hoger was dan de voorziene 1,1%, op de een of andere manier moest gecompenseerd worden. Zoals beloofd kwam de werkgroep snel bijeen en werden de modaliteiten voor een verhoging van 3,5% (1,1% + 2,4%) overeengekomen.

GEWEIGERD

Het ACV en de ACLVB waren klaar om te ondertekenen, maar het ABVV heeft andermaal alles *en bloc* geweigerd. Het blijft vasthouden aan zijn eis van € 14 per uur. Die eis is beslist respectabel. De ACLVB steunt het idee om de inspanningen verder te zetten en gestaag de situatie van de laagst bezoldigde werknemers te verbeteren. Niettemin betekent € 14/u. een GGMMI van € 2 300/maand, hetzij € 200 meer dan het hoogste minimumloon van Europa (Luxemburg). Een ambitieuze doelstelling dus, niet eenvoudig om die zo-

maar ineens te halen. Moeten we dus niet al binnenhalen wat reeds binnen te halen valt?

VERVOLGENS 3,5%

Elk van de betrokken werknemers (de 99 000 mensen die het minst verdienen, laten we het niet vergeten) heeft al € 108 verloren sinds 1 juli 2019, de datum die voorzien was voor de eerste verhoging met 1,1% indien de cao was ondertekend.

Sinds oktober 2019 bestaat bovendien de mogelijkheid tot een verhoging van 3,5%. Daardoor zouden liefst 136 000 werknemers rechtstreeks een hoger bedrag ontvangen. Het komt zomaar even neer op een bedrag van € 58 waarvan die werknemers sindsdien iedere maand verstoken blijven. De indirecte fiscale impact van de sociale werkbonus zou er bovendien voor zorgen dat meer dan 187 000 werknemers de nettoverhoging van hun inkomen zouden gewaarworden. Bepaalde compensaties die volgens het ACV en de ACLVB volkomen aannemelijk zijn, waren door de werkgevers gevraagd om dat in gang te zetten. Alles was klaar voor oktober 2019 ... alles werd geweigerd door het ABVV.

Vandaag beschuldigt de Algemene Centrale van het ABVV openlijk het ACV en de ACLVB dat ze niet gaan voor de € 58, een verhoging die al op 8 oktober 2019 bij de Groep van 10 op tafel lag en die het ABVV zelf geweigerd heeft omwille van naar onze mening verkeerde redenen.

Wij willen dat de waarheid geëerbiedigd wordt. We kunnen die loze beschuldiging niet naast ons neerleggen. De verbetering van de loonsvoorwaarden van de armsten is een

bezorgdheid die we delen en waarin we vooruitgang wensen te zien. 3,5% in plaats van de 1,1% van het IPA is het resultaat dat, via onderhandelingen, door het ACV en de ACLVB werd bereikt! Zó zit het dossier in elkaar!



Wat de ACLVB en het ACV hadden kunnen bekomen



Wat het ABVV bekomt

Een sterke sociale zekerheid is essentieel voor de ACLVB!

De cijfers zijn duidelijk. Het budget voor de sociale zekerheid is gedaald van een licht overschot van 220 miljoen euro in 2019 naar een tekort van 1,45 miljard euro in 2020. Bij een onveranderd beleid zal het tekort 4,70 miljard euro bedragen in 2022. De financiering van de sociale zekerheid moet dringend herbekeken worden, waarbij terug moet aangeknoopt worden bij de begindoelstellingen.

De jongste regering heeft met haar tax-shift de patronale bijdragen verlaagd in de hoop dat de ondernemingen massaal jobs zouden creëren en zulks zonder dat ze een compensatie tegenover de gederfde inkomsten vooropstelde. Ze creëerde preciaire werkvormen zoals flexi-jobs, die vrijgesteld zijn van sociale bijdragen en belastingen. Ze schrapte de automatische toekenning van een evenwichtsdotatie om de put van 2017 te dempen. Net voor het einde van de regeerperiode stortte ze zich nog op de pensioenen. De jongste regering heeft de ontmanteling van de sociale zekerheid georganiseerd, niet alleen qua financiering, maar vooral in de geest ervan, die de bevolking wil behoeden voor armoede. Vandaag kampen in ons land zo'n 2 250 000 mensen met armoede en sociale uitsluiting.

SOLIDARITEIT EN VRIJHEID

De sociale zekerheid is een instrument van solidariteit, gebaseerd op het verzekeringsprincipe onder diegenen die werk hebben en zij die geen werk hebben, tussen mensen in goede gezondheid en zieken, tussen jongeren en gepensioneerden, tussen rijken en armen ... wat de maatschappij in haar geheel ten goede komt. Het is ook een instrument van vrijheid voor de burgers, wat rechten en plichten met zich meebrengt.

Er bestaan alternatieven voor de afbraakpolitiek van de vorige regeringen.

ALTERNATIEVE VOORSTELLEN

De ACLVB is bezig met het uitwerken van concrete beleidsvoorstellen in de lijn van de resoluties van ons congres; dat alles met het

oog op de vrijwaring van de toekomst van de sociale zekerheid, waardoor ze succesvol de uitdagingen van morgen aankan. Het is in dat kader dat we over heel het land een ruim proces van reflectie en raadpleging zijn gestart via zonale platforms, wat zich de komende maanden zal vertalen in concrete voorstellen. De ACLVB pleit voor het optrekken van de laagste uitkeringen tot de Europese armoedegrens. De ACLVB wil een ernstig debat over de toekomst van de pensioenen, waarbij rekening gehouden wordt met de hele eindeloopbaanproblematiek en de vergrijzing en waarbij niet louter gefocust wordt op de budgettaire impact. De ACLVB eist respect voor de werkzoekenden. Ze moeten de nodige omkadering en begeleiding genieten in hun zoektocht naar werk, in plaats van steeds de schuld te krijgen en telkens lagere uitkeringen te ontvangen.

DE ECONOMIE VERSTERKEN

Onze boodschap is klaar en duidelijk: de samenleving van morgen heeft nood aan een sterke sociale zekerheid. Als de beleidsmakers een toekomst willen met een sterke economie waarin elke burger zich kan ontplooiën, zouden ze daarvan overtuigd moeten zijn. Om die reden heeft de ACLVB ervoor gekozen om op 28 januari niet te staken of te betogen. We gaan voor een positieve en constructieve benadering. We willen er ernstig en *face to face* over debatteren met de politiek verantwoordelijken, zoals ons Nationaal Comité het heeft beslist.

De ACLVB meent dat een sterke en betrouwbare sociale zekerheid een absolute prioriteit is, die beantwoordt aan onze vier basiswaarden: vrijheid, verantwoordelijkheid, solidariteit en verdraagzaamheid.

BIJ DE POLITIEKE PARTIJEN

Een sterke sociale zekerheid is voor de ACLVB van het hoogste belang! De ACLVB kiest voor de constructieve aanpak en trok alvast naar Open Vld, Ecolo, DéFI en MR. We spreken ook met andere politieke partijen. Allen worden ze uitgenodigd om ten gronde met ons in discussie te gaan wanneer binnen enkele maanden het Nationaal Comité van de ACLVB zich zal uitgesproken hebben over concrete beleidsvoorstellen voor de sociale zekerheid.



Nationaal Secretaris Sabine Slegers en Voorzitter Mario Coppens op bezoek bij Gwendolyn Rutten (Open Vld).



Brussels Gewestsecretaris Michaël Dufrane, Nationaal Secretaris Olivier Valentin en Waals Gewestsecretaris Christian Lochet klopten onder meer aan bij Georges-Louis Bouchez (MR).

Valentijn, met de v van verwennerij

	10% korting op al je aankopen bij ICI Paris XL dankzij de aankoopvoucher!
	Kom een dagje heerlijk ontspannen in West Coast Wellness tegen de prijs van € 15 in plaats van € 23.
	Koop je Zalando cadeaukaart met een waarde van € 100 en betaal slechts € 92. Geniet zo van een korting van 8% op al je aankopen!
	Geniet van 10% korting op het hele Mylène-gamma!
	Ontvang € 10 korting bij je eerste bestelling en minimaal 15% directe korting op alle producten bij Pharmacy
	10% korting op al je aankopen bij Veritas dankzij de aankoopvoucher!
	4% korting op al je aankopen bij Coolblue dankzij de Coolblue aankoopvoucher!
	5% korting op al je aankopen bij Decathlon dankzij de aankoopvoucher!
	Geniet van een exclusieve korting op de handtassen, aktetassen en bagage van Lipault

Op zoek naar het perfecte Valentijnscadeau? We hebben enkele tips op een rijtje gezet voor jou. Geen fan van Valentijn? Leg jezelf eens in de watten tijdens deze koude wintermaanden. Dankzij je ACLVB-lidmaatschap wordt ook je portemonnee verwend.

HOE VERKRIJG JE DEZE EN ANDERE ACLVB-LEDENKORTINGEN?

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

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

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

Nog niet geregistreerd op het ACLVB-voordelenplatform?

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

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

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

Verdere vragen?

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

- via e-mail: helpdesk@meritsandbenefits.be met vermelding van je voornaam en naam
- via telefoon: 014 24 40 90,t van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur



Verschil maken op Europees niveau

ACLVB-afgevaardigden Europese Ondernemingsraden wisselden ervaringen uit

ACLVB-afgevaardigden maken elke dag het verschil binnen hun bedrijf voor en door het mandaat dat ze van hun collega's hebben ontvangen. Maar wist je dat sommigen ook een mandaat opnemen binnen een Europese Ondernemingsraad?



Christian Jammaers, ACLVB-afgevaardigde in de EOR bij AG Insurance

Als goede liberale syndicalist verkiest ik de dialoog boven het kabaal. Anderzijds verwacht ik van de directie dat ze alle stakeholders respecteert, met inbegrip van de werknemers en hun syndicaal afgevaardigden. Op Europees niveau laat ons Belgisch systeem van bescherming van afgevaardigden ons toe om makkelijker het woord te nemen dan sommige collega's van andere landen.



Suzy De Boeck, ACLVB-afgevaardigde in de EOR bij Bayer

In een grote onderneming zoals Bayer nemen niet minder dan 80 afgevaardigden vanuit heel Europa deel aan de EOR. Iedereen heeft het recht om in de plenaire vergadering het woord te nemen en te zeggen wat hij of zij wil. De directie luistert en zorgt voor een antwoord.

Maandag 20 januari zette een ruime delegatie van ACLVB-mandatarissen binnen een Europese Ondernemingsraad (EOR) het jaar goed in door onderling hun kennis over deze toch wel bijzondere context te delen en verder uit te breiden. Op basis van een vooraf ingevulde enquête werden goede voorbeelden en uitdagingen uitgewisseld.

Na het welkomstwoord van Nationaal Secretaris Olivier Valentin werd de voorbereidende enquête besproken en als kapstok gelanceerd voor het verdere verloop van de dag. De deelnemers uit maar liefst 10 verschillende sectoren konden hun ervaringen toetsen aan de input van Stan De Spiegelare en Bruno Demaitre van ETUI, het onderzoeks- en opleidingscentrum van het Europees Vakverbond.

Bijzondere momenten waren er zeker toen ACLVB-afgevaardigden Christian Jammaers (AG Insurance) en Suzy De Boeck (Bayer) hun ervaring gepassioneerd presenteerden aan de groep, wat tot een dynamisch en constructief debat leidde. Meteen de reden waarom we deze verschilmakers hebben samengebracht.

Maak mee het verschil en kom op!
#www.wordkandidaat.be

Jean-François Wansart/ Cédric Heylen/Koen Dewinter

1 000 WERKNEMERS

Een Europese Ondernemingsraad moet opgericht worden in elke onderneming die of concern dat minstens 1 000 werknemers in de EU-lidstaten tewerkstelt en minstens 150 werknemers in minstens 2 verschillende lidstaten. De EOR moet informatie krijgen over de structuur van de onderneming, de financiële en economische situatie, ... en moet geïnformeerd en geraadpleegd worden over de materies in verband met tewerkstelling, zoals de investeringen, de wezenlijke organisatorische veranderingen, de invoering van nieuwe arbeidsmethoden, de tewerkstellingsvooruitzichten of de collectieve ontslagen.

Sociale partners en Brusselse regering engageren zich voor GO4Brussels 2030

Op donderdag 16 januari hebben de sociale partners en de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hun handtekening gezet onder de Strategie Go4Brussels 2030. Iedereen drukte zijn hoop en zijn bezorgdheden uit omtrent het proces van economische, sociale en ecologische transitie waarvoor de Strategie de bakens uitzet.



De Strategie Go4Brussels 2030 zal het Brussels Gewest een versnelling hoger doen schakelen op het vlak van economische, sociale en ecologische transitie. Alle ministers, alle vakbonden en alle vertegenwoordigers van de werkgevers waren dan ook vertegenwoordigd om dit belangrijk startdocument te ondertekenen. Iedereen had het over de noodzaak om het consumptiemodel te veranderen en zo de toekomst te vrijwaren, elk een drukte zijn bezorgdheden en zijn hoop uit omtrent een proces dat versnelt onder druk van de klimaatgebeurtenissen. De strategie 2025, aangenomen in 2014, verandert in strategie 2030 bij de aanvang van 2020. De bedoeling is nog steeds om de regionale economie een nieuwe dynamiek te geven en om van Brussel de Belgische en Europese hoofdstad te maken qua spirit voor ondernemen en innovatie. Het gaat ook om het omkeren van de paradox van de Brusselse economie; een gewest dat heel wat rijkdom genereert, waarvan de inwoners verhoudingsgewijs te weinig genieten.

ECONOMISCHE CONVERSIE

Zoals hoger beschreven zijn de zaken inmiddels veranderd. Onze samenleving wordt geconfronteerd met de plicht haar economie te converteren om de milieu-uitdaging aan te gaan.

De Strategie GO4Brussels 2030 moet daartoe bijdragen door 17 algemene doelstellingen te beogen om ervoor te zorgen dat de sectoren koolstofarm worden en de ondersteuning van de circulaire en regeneratieve economie, het sociaal en democratisch ondernemerschap en de digitalisering van de economie aan te zwengelen. Van vakbondszijde hebben we gehamerd op de noodzaak om de werknemers en de werkzoekenden te betrekken in deze grote omwenteling, zodat ze stakeholders worden en geen slachtoffers. Aan werkgeverszijde hebben de vertegenwoordigers van de grote bedrijven en die van de kmo's het accent gelegd op de administratieve vereenvoudiging en ze drongen aan op een verlichting van de fiscaliteit.

STERK SIGNAAL

“De ondertekening van deze tekst vormt een krachtig signaal”, zegt Michael Dufrane, Brussels Gewestsecretaris ACLVB. “Het zal toelaten om de talrijke uitdagingen aan te gaan waarmee Brussel geconfronteerd wordt: mobiliteit, strijd tegen discriminatie, kwaliteit van de jobs, werkloosheidsgraad ... we ondersteunen deze dynamiek ten volle. Met de Strategie Go4Brussels 2030 wordt het Brussels overleg echt versterkt!”

Patricia De Marchi, adviseur bij ACLVB Brussel, benadrukt dat er rekening moet gehouden worden met de sociale impact wanneer nieuwe milieumaatregelen worden ontwikkeld.

Philippe Vandenabeele (voorganger van Michaël Dufrane) wees als vice-voorzitter van de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op het belang van een sterke dialoog tussen Gewest en Gemeenschappen. Ironisch genoeg waren de vertegenwoordigers van de gemeenschappen niet aanwezig. Volgens Rudi Vervoort, Brussels Minister-President, zijn de onderhandelingen met de ministers-presidenten van de Federatie Wallonië-Brussel en de Vlaamse Gemeenschap amper aangevat op de gemeenschappelijke werven (tewerkstelling, vorming, onderwijs, kinderopvang). ■



Michaël Dufrane is klaar voor de uitdaging

Je las het eerder al in *Vrijuit: de afgevaardigden in het Brussels Regionaal Comité kozen op 20 november 2019 Michaël Dufrane als nieuwe Brussels Gewestsecretaris. Met zijn persoonlijkheid van bruggenbouwer en projectleider heeft hij alles in zich om deze uitdaging met succes aan te gaan.*



“Uitdagingen ben ik al talloze keren aangegaan, maar zelden alleen!” En gelukkig staat de nieuwe Brussels Gewestsecretaris er ook deze keer niet alleen voor. Hij kan rekenen op 50 medewerkers van de Brusselse Regionale, op 28 000 leden en op meer dan 2 000 militanten.

OP MAAT

Michaël ziet zijn rol als Brussels Gewestsecretaris lang niet alleen als een vertegenwoordigingsfunctie van de ACLVB in de Brusselse overlegorganen. Zijn 14 jaar ervaring als bestendig secretaris hebben hem een praktijkkennis van de syndicale actie in de bedrijven opgeleverd. “Onze afgevaardigden zeggen me vaak: *weet je, bij ons is het speciaal*. En ze hebben gelijk. In de dagelijkse praktijk heb ik ons eigen syndicalisme toegepast, een syndicalisme op maat, echt aangepast aan de realiteit van het bedrijf in kwestie en vooral aan de noden van de werknemers.

DOELSTELLING 18%

Van de ondersteuning aan de syndicale teams maakt Michaël Dufrane dus een topprioriteit. Op korte termijn stelt hij zichzelf een ambitieuze doelstelling: bij de sociale verkiezingen van mei 2020 de gezamenlijke score van de ACLVB-kandidaten optrekken van 16,8% naar 18% van de stemmen.

Dat resultaat is haalbaar als de ACLVB haar van verkiezing naar verkiezing stijgende curve verderzet doordat ze zeker is van de volle medewerking van de organisatie, de bestendig secretarissen, de VSO's, de militanten, de afgevaardigden, de juristen, de communicatiemedewerkers, de administratieve krachten, ... Allen staan ze in voor een gegewe service aan de ACLVB-kandidaten, -militanten en -afgevaardigden. “Wij doen niet aan een syndicalisme zoals de andere vakbonden. Wij staan open voor dialoog, we zijn constructief. Wanneer we rond de onderhandelingstafel gaan zitten, dan is het omdat we geloven dat een oplossing mogelijk is. Als liberale syndicalist verdedig ik mijn ideeën, maar ik luister ook naar de ideeën van de anderen. Onze open ingesteldheid is onze kracht!”

NETWERK

Ook het adresboekje van de ACLVB zal van pas komen, zo denkt Michaël Dufrane. Brussel is een dorp. Sinds haar oprichting in 2007 heeft de Brusselse Regionale haar plaats veroverd door tal van contacten aan te gaan in het middenveld, bij de administratie, binnen politieke partijen, in de ministeriële kabinetten ... zonder de organen van het sociaal overleg te vergeten, dat zich tegenwoordig ook uitstrekt tot thema's als mobiliteit, milieu, diversiteit. Het netwerk ontwikkelen betekent de ACLVB voor nieuwe opportuniteiten stellen. Het is een manier om onze invloedzone uit te breiden en onze ideeën in meer kringen ingang te laten vinden. Het is bovendien een manier om informatie bij de bron te halen en een elan te geven aan nieuwe ideeën.

GOOD PRACTICES

“De Brusselse Regionale, ik beschouw die als het departement voor *Research & Development* binnen ACLVB Brussel. Een plaats voor permanente reflectie, een plek voor het uitwisselen van ervaringen ... De gendercommissie (gelijkheid man/vrouw), de Kyoto-groep (milieu), de ateliers met de bestendig secretarissen, ... het zijn stuk voor stuk *good practices* die ons moeten inspireren om te evolueren!”

De projecten Coach'Me (om mensen opnieuw aan het werk te krijgen) en Job4her (valorisering van de persoonlijke competenties) tonen aan dat het de Regionale niet ontbreekt aan visie en daadkracht als het gaat over het opnieuw aan een job of aan bijscholing helpen van werkzoekenden. Op de weg naar sociale vooruitgang dient niemand aan zijn of haar lot overgelaten te worden..

Werk gevonden, waarop letten?

VRAAG HET AAN



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

Telefoon gekregen dat je binnenkort aan de slag kan? Proficiat! Al die verstuurde cv's en stresserende gesprekken hebben eindelijk geloond: je kan aan het werk!

Binnenkort zal je je contract moeten gaan ondertekenen. We overlopen alvast enkele veelgestelde vragen.

Wanneer moet ik mijn contract tekenen?

Het contract is de overeenkomst tussen jou en je werkgever. Vraag zeker om ruim op voorhand je contract te kunnen ondertekenen! In dat contract moeten er een aantal zaken vermeld worden.

- je naam en adres en die van de werkgever
- de datum waarop je in dienst komt van de werkgever
- de plaats waar je zal werken
- een omschrijving van de functie of de aard van het werk
- je uurrooster (of een verwijzing naar het uurrooster in het arbeidsreglement)
- het brutoloon dat je werkgever zal betalen en eventuele premies

Je contract moet opgesteld zijn in het Nederlands als de exploitatiezetel van het bedrijf in het Nederlandse taalgebied is gevestigd. In het Brussels gewest moet het contract opgesteld worden in de taal van de werknemer (Nederlands of Frans).

Naast je contract (individuele overeenkomst) is er meestal ook een *arbeidsreglement* (hetzelfde voor alle werknemers van het bedrijf). Als er in je contract wordt verwezen naar dat reglement, dan moet je ook een papier ondertekenen dat je het hebt ontvangen.

Hoeveel ga ik verdienen?

In je arbeidsovereenkomst zal het brutoloon vermeld staan. Dat is niet het bedrag dat uiteindelijk op je bankrekening zal verschijnen.

Van je brutoloon gaat er namelijk nog een bijdrage aan de sociale zekerheid af ('RSZ') en een voorschot op je inkomstenbelasting ('bedrijfsvoorheffing'). Als je die aftrekt van het brutoloon, krijg je het nettoloon. Op onze website vind je een handige rekenmachine om je nettoloon te berekenen.

Bekijk zeker of je loon niet lager ligt dan het *minimumloon* van je sector. De minimumlonen vind je op minimumlonen.be of informeer je bij je ACLVB-kantoor!

Is mijn contract in orde?

Bij je eerste job zit je sowieso met een heleboel vragen. Daarom kan je als FreeZbe lid gratis je contract laten nalezen door een van onze specialisten. Mail je contract door via info@freezbe.be en wij lezen het graag voor je na!

Welk soort overeenkomsten zijn er?

Er bestaan een heel aantal verschillende soorten contracten. Een meer uitgebreide uitleg daarover vind je in de Weetwijzer van ACLVB.

- overeenkomst voor onbepaalde duur
- overeenkomst voor bepaalde duur
- uitzendovereenkomsten (*interimcontract*)
- overeenkomst voor deeltijds werk
- overeenkomst voor bepaald werk
- vervangingsovereenkomst
- ...

Uiteraard kan je voor meer uitleg steeds terecht bij je plaatselijk ACLVB-kantoor. Of neem contact op met FreeZbe! ■

Volg ons

 www.freezbe.be

 facebook.com/ilikefreezbe

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

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

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

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 infovergaderingen die de Liberale Vakbond in de zones organiseert. Je krijgt er een antwoord op je vragen en ontmoet 'blauwe' kandidaten van andere bedrijven.

Hieronder vind je het overzicht van de eerstvolgende bijeenkomsten (t.e.m. maart 2020). In sommige zones zijn de infoavonden reeds achter de rug. Aarzel zeker niet om extra inlichtingen in te winnen in je ACLVB-kantoor.

Halle-Vilvoorde

3.03 : Eat at Cantine, Schaarbeeklei 636, Vilvoorde

Start om 18 u.

Inschrijven is verplicht. Mail naar sw.hv@aclvb.be

Mechelen-Rupel-Kempen

13.02 : Parkhotel Montreal, Duivenstraat 56, Mechelen

20.02 : Aldhem Hotel, Jagersdreef 1, Grobbendonk

Start telkens om 19 u.

Inschrijven via sw.mrk@aclvb.be

Zuid Oost-Vlaanderen

3.02 : ACLVB, Kasteelstraat 3, 9700 Oudenaarde

3.02 : ACLVB, Kerkhoflaan 14-16, 9300 Aalst

10.02 : ACLVB, Jean-Baptiste Guissetplein 4, 9600 Ronse

2.03 : ACLVB, Kasteelstraat 3, 9700 Oudenaarde

2.03 : ACLVB, Kerkhoflaan 14-16, 9300 Aalst

9.03 : ACLVB, Jean-Baptiste Guissetplein 4, 9600 Ronse

Telkens onthaal om 18.30 u., start om 19 u.

Inschrijven via sw.zov@aclvb.be

Regio Gent

Kick-off café op 06.02 vanaf 17.30 u.

Infomoment op 28.03 vanaf 10 u.

Telkens in de ACLVB-Centrale, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

Inschrijven via sw.rg@aclvb.be



West-Vlaanderen

3.02 : Liberale Mutualiteit, Revillpark 1, Brugge

4.02 : OC De Steiger, Waalvest 1, Menen

5.02 : ACLVB, Meensesteenweg 332, Roeselare

6.02 : OC Het Perron, Fochlaan 1, Ieper

10.02 : Staf Versluys Eventcentrum, Kapelstraat 76, Bredene

11.02 : Foyer Depart, Nelson Mandelaplein 18, Kortrijk

13.02 : OC Callicanes, Zuidkapelweg 16, Veurne

Start telkens om 18.30 u.

Inschrijven via sw.wv@aclvb.be

Brussel

Infosessies bij ACLVB Brussel, Boudewijnlaan 8, op 11.02, 13.02 (vrouwen en jongeren) en 3.03, telkens van 17 u. tot 19 u.

Inschrijven via syndicalewerkingbrussel@aclvb.be

E-Team Gent sloot 2019 af met uitstap

Eind 2019 trokken de Gentse ACLVB-senioren er nog op uit. In de maand oktober werd een busreis georganiseerd naar Yerseke, Nederland. In december bezochten we het Treinmuseum te Schaarbeek.



12, 13 en 14 mei 2020: 3-daagse Nederland, met onder meer bezoek aan Zaandam, Giethoorn en Amsterdam.

Met een gids maakten we een rondrit in het havenstadje Yerseke, brachten een bezoek aan een mosselbedrijf en de oesterputten. 's Middags werden we getrakteerd op een mosselmenu. In de namiddag maakten we een rondvaart naar een uniek percelengebied waar de befaamde schelpdieren liggen te verwateren en zagen we hoe mossel- en oestervissers te werk

gaan. Naar Trainworld Schaarbeek reisden we, hoe kan het anders, met de trein. Dit museum is zo dichtbij en zeker een bezoek waard. Prachtige stoomlocomotieven en andere historische collectiestukken laten er de geschiedenis van de Belgische Spoorwegen zien.

Na de nieuwjaarsreceptie op 1 februari staat nog op het programma:

Ben je ouder dan 55 en wens je in de toekomst uitgenodigd te worden voor de activiteiten van ACLVB E-Team Regio Gent?

Aarzel dan niet en neem contact op met Monique Van Rijsssegheem op het nummer 0477 19 04 80 of e-mail naar : monique.vanrijsssegheem@skynet.be

Monique Van Rijsssegheem / Ewald Serraes

Loopbaancheques: voorwaarden verscherpt sinds 1 januari

Werknemers die met twijfels zitten over hun job, kunnen gebaat zijn met loopbaanbegeleiding. Wie loopbaanbegeleiding volgt bij een erkend loopbaancentrum, dat van de ACLVB bijvoorbeeld, kan daar betalen met loopbaancheques. Dat scheelt alvast in de portemonnee. Let wel: de voorwaarden zijn verscherpt sinds dit jaar.

Om loopbaancheques te kunnen bestellen, moet je sinds 1 januari 2020 *minimum 7 jaar (84 maanden) werkervaring* hebben als werknemer of zelfstandige. Die periode hoeft niet noodzakelijk aaneensluitend zijn.

Voorheen volstond minimum één jaar werkervaring.

Bovendien kan je sinds 1 januari 2020 om de 6 jaar een loopbaancheque bestellen voor 4 uur loopbaanbegeleiding en een loopbaancheque voor 3 uur. De tweede loopbaancheque was tot nog toe gel-

dig voor 4 uur begeleiding, maar wordt dus beperkt, waardoor je nu in totaal 7 uur gesubsidieerde begeleiding geniet in plaats van 8.

Kom je niet in aanmerking voor loopbaancheques?

Niet getreurd. In het kader van zijn 360° dienstverlening helpt de Liberale Vakbond ook jou verder bij loopbaanproblemen. Neem contact op met je *ACLVB-loopbaanconsulent*. Die zal tijdens een individueel gesprek de tijd nemen om naar je te luisteren en uitgebreid in te gaan op mogelijke oplossingen. Je wordt niet alleen snel geholpen, je krijgt ook ondersteuning op maat. Blijf dus niet met je loopbaanvragen zitten, maar maak snel een afspraak met de ACLVB-loopbaanconsulent van je regio.

De contactgegevens van je loopbaanconsulent vind je in je ACLVB-kantoor of op de website www.aclvb.be > Loopbaan > Op zoek naar een job.

Sinds 1 januari 2020 gingen enkele werkloosheidsuitkeringen omhoog

Op 1 juli 2019 en 1 september 2019 kenden we al belangrijke verbeteringen in de werkloosheidsverzekering; die kwamen er dankzij de goedkeuring door de ACLVB van het ontwerp van interprofessioneel akkoord (IPA) begin 2019. Zo werden bijvoorbeeld op 1 september 2019 de maxima van de werkloosheidsuitkeringen reeds verhoogd.

In navolging van de uitvoering van dit akkoord, dat onder meer tot doel heeft om de uitkeringen aan te passen aan de gestegen welvaart, ging een derde reeks verbeteringen sedert 1 januari 2020 in uitvoering. We zetten die recentste verbeteringen even op een rijtje.

INSCHAKELINGSUITKERINGEN VOOR ALLEENSTAANDEN

Indien je afgestudeerd bent, kun je - onder bepaalde voorwaarden - uitkeringen genieten wanneer je werkloos bent. Deze uitkeringen worden inschakelingsuitkeringen genoemd. De bedragen van de inschakelingsuitkeringen voor alleenstaande jongeren werden verhoogd vanaf 1 januari 2020, bovenop de verhoging van 2,41% die op 1 juli 2019 reeds werd doorgevoerd. In totaal gingen deze uitkeringen met 3,5 % omhoog.

UITKERINGEN JEUGD- EN SENIORVAKANTIE

Jonge en oudere werknemers die jaarlijkse vakantie nemen zonder recht op vakantiegeld (bij ontbreken van voldoende tewerkstelling het voorafgaande jaar), hebben recht op een soort vakantiegeld van de RVA. We noemen deze uitkeringen jeugd- of seniorvakantie. Jeugdvakantie is bedoeld voor jongeren on-

der de 25 jaar die ten minste één maand hebben gewerkt als loontrekkende gedurende het jaar waarin zij hun studies hebben beëindigd. Seniorvakantie is bedoeld voor werknemers van 50 jaar of ouder die het werk hervatten als loontrekkende in de privésector en ingevolge een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit in de loop van het vorige jaar, geen volledig recht op vakantie hebben opgebouwd. Voor elke dag jeugd- of seniorvakantie ontvangt men, ten laste van de werkloosheidsverzekering, een vergoeding die 65% bedraagt van het begrensd loon. Vanaf 1 januari 2020 werden de bedragen *opgetrokken met 2,41% bovenop de index.*

SAMENWONENDE VOLLEDIG WERKLOZE (ZONDER BEDRIJFSTOESLAG)

Ook de *minimumuitkering voor de samenwonende werkloze tijdens het eerste jaar werkloosheid ging omhoog.* Om een idee te geven: een samenwonende werkloze die betaald werd aan een bruto minimum dagbedrag van 30,65 euro, ontvangt voortaan 40,06 euro bruto per dag bij de aanvang van zijn werkloosheid. Deze stijging wordt enkel doorgevoerd bij de laagste werkloosheidsuitkeringen.

TIJDELIJK WERKLOZEN

Op 1 juli 2019 gingen de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid reeds omhoog met 3,5%, boven index, en dit voor alle gezinscategorieën. Vanaf 1 januari 2020 gaan we nog een stap verder, en *trekken we de minima voor de alleenstaanden en de samenwonenden op tot het niveau van de gezinshoofden.* We kunnen spreken van een stijging van maar liefst 62,7% van het minimum van een samenwonende en met 20,8% voor een alleenstaande. Daarnaast zorgt deze gelijkschakeling voor een sterke vereenvoudiging.



Ook de seniorvakantie-uitkeringen zijn gestegen.

DEELTIJDS MET INKOMENSGARANTIE-UITKERING (IGU)

Indien u als werkloze het werk deeltijds hervat, kunt u onder bepaalde voorwaarden bovenop uw loon een uitkering ontvangen van de RVA. Bij de berekening van deze uitkering, wordt rekening gehouden met een uurtoeslag, die wordt toegepast op de uren die 1/3 van een voltijdse tewerkstelling overschrijden. Sinds 1 januari 2020 wordt *geen onderscheid meer gemaakt met betrekking tot de uurtoeslag in functie van de gezinstoestand*, wat voordien wel het geval was. De uurtoeslag komt voor iedereen gelijk op 3,23 euro (geïndexeerd). Dit zorgt ervoor dat samenwonenden en alleenstaande werknemers erop vooruitgaan en een hogere uitkering zullen ontvangen.

Meer weten? Neem contact op met de medewerkers in je ACLVB-secretariaat. ■



De jeugdvakantie-uitkeringen werden opgetrokken.

Beslag op uitkeringen: grenzen vanaf 1 januari 2020

Als je schulden hebt, dan kan je schuldeiser beslag leggen op je werkloosheidsuitkering om aan zijn centen te geraken. Een deel van je uitkering zal in geval van beslag rechtstreeks aan je schuldeiser overgemaakt worden totdat je schuld is terugbetaald.

Hoeveel er van je uitkering naar de afbetaling van je schulden gaat, wordt bepaald door beslaggrenzen, zodat je inkomen gedeeltelijk beschermd wordt.

Elk jaar worden nieuwe grenzen vastgelegd. De grenzen die vanaf 2020 gelden, vind je terug in onderstaande tabel. Hou er rekening mee dat deze grenzen enkel toepasbaar zijn op sociale uitkeringen. Indien er beslag wordt gelegd op je loon, dan is er een extra grens voorzien.

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

Voorbeeld

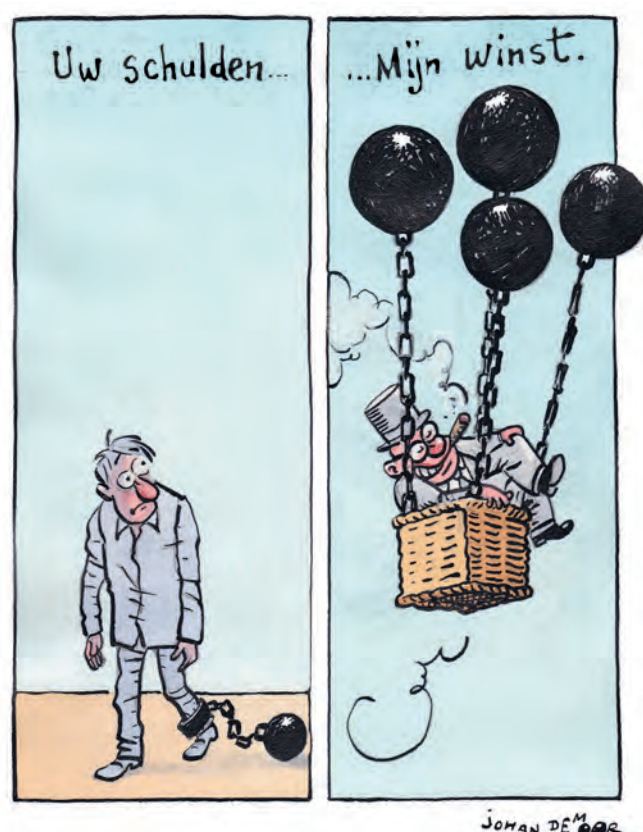
Stel: je bent werkloos en ontvangt een uitkering van 1 500 euro netto per maand. Je hebt geen kinderen ten laste. Je hebt een onbetaalde rekening van 500 euro waarvoor de schuldeiser via wettelijke procedures beslist beslag te leggen op je werkloosheidsuitkering. Hoeveel zal de schuldeiser maximaal kunnen inhouden?

- Je werkloosheidsuitkering bedraagt 1 500 euro waarvan de eerste schijf van 1 138 euro niet in beslag genomen kan worden.
- Van het bedrag tussen 1 138 euro en 1 222 euro kan 20% in beslag genomen worden, dus 16,80 euro.
- Het gedeelte tussen 1 222 euro en 1 475 euro kan voor 40% in beslag genomen worden, dit is 101,20 euro.
- Het gedeelte boven 1 475 euro kan volledig in beslag genomen worden, in ons geval is dat 25 euro.

In totaal kan je schuldeiser dus 143 euro (16,80 + 101,20 + 25,00) in beslag nemen. Je zal dus geen 1 500 maar 1 357 euro op je rekening ontvangen. De volgende maanden zal je schuldeiser het resterende bedrag (500 – 143 = 357 euro) kunnen recupereren via dezelfde procedure.

KINDEREN TEN LASTE?

Als je kinderen ten laste hebt, moet het gedeelte dat in beslag kan worden genomen, verminderd worden met 70 euro per kind ten laste. Op dat dit principe kan toegepast worden, moet je aangifte doen van je



kinderlast. Formulieren bestemd voor de aangifte zijn beschikbaar in de plaatselijke ACLVB-secretariaten.

Voorbeeld

Heb je een werkloosheidsuitkering van 1 200 euro (en geen kinderen ten laste) dan zal er elke maand 16,80 euro van je uitkering in beslag kunnen worden genomen. Heb je 1 kind ten laste, dan zal je je volledige werkloosheidsuitkering ontvangen (aangezien het voor beslag vatbaar deel van 16,80 euro verminderd moet worden met 70 euro).

LET WEL

Gaat het om een beslag van achterstallig onderhoudsgeld, dan gelden voorgaande regels niet: de totaliteit van je werkloosheidsuitkering kan in dat geval worden ingehouden. Ook als de RVA via een beslag ten onrechte uitbetaalde werkloosheidsuitkeringen terugvordert, gelden andere regels.

Dienst uitbetalingsinstelling

Vind jij praten ook
belangrijker dan
roepen?



Kom op!

Word ACLVB-kandidaat.

Sociale verkiezingen 2020
www.wordkandidaat.be

Vrije visie, eigen stem

