



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Onderteken de petitie voor de aanpassing van de loonnormwet

In dit nummer:

Beslag op loon en op sociale uitkeringen: nieuwe grensbedragen | Maximale tussenkomst Fonds Sluiting
Ondernemingen opgetrokken | Automatische indexering opnieuw bedreigd | Statuut platformwerkers nog
steeds onduidelijk

INHOUD

Aan de gang blijven 8

De werkgevers hebben aangedrongen op een grotere flexibiliteit. Nu de omikron-variant lelijk huishoudt, verwachten ze een toename van het ziekteverzuim.

Beter vergoed bij sluiting 9

Opsteker voor werknemers die het slachtoffer worden van een bedrijfssluiting of faillissement: het globale grensbedrag voor tussenkomst van het Sluitingsfonds wordt dankzij de sociale partners verhoogd.

Coronavirus en index 10

De leden van de Indexcommissie kwamen tot een unaniem advies rond hervormingen voor de consumptieprijsindex van 2022. Corona maakte de opvolging van de prijsevolutie er alvast niet eenvoudiger op.

Zwangere werkneemsters beschermd 12

Een werkgever mag niet eenzijdig de arbeidsovereenkomst van een zwangere werkneemster beëindigen van zodra hij is ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rust.

Beslag op uitkeringen 22

Als je schulden hebt, kan je schuldeiser beslag leggen op een deel van je loon of je werkloosheidsuitkering. Welke beslaggrenzen gelden vanaf 2022 voor sociale uitkeringen?



Manifestatie 2.0

Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit (26 januari) had onze petitie over de loonnorm al meer dan 30 000 handtekeningen verzameld. Het minimumcijfer van 25 000 handtekeningen dat vereist is opdat parlementsleden ze in overweging zouden nemen, werd in minder dan een week tijd bereikt. Dank aan al wie de petitie ondertekend heeft, dank aan iedereen die de moeite gedaan heeft om met de QR-code, de weblink of een zoekmachine aan de slag te gaan.

Laten we het hier niet bij laten. Vraag ook je partner, je ouders, je vrienden om te tekenen. Laten we de politici duidelijk maken dat werknemers het niet eens zijn met de loonnormwet; ze belet de sociale partners vrij te onderhandelen over loonsverhogingen in sectoren en bedrijven waar dat mogelijk is.

Wie even de tijd neemt om verder te lezen op de website van de Kamer, zal merken dat er ook petitie op staan die nogal vergezocht zijn. Andere, over belangrijke onderwerpen nochtans, halen met moeite handtekeningen.

We leven in een land waar vrijheid van meningsuiting geldt. Maak gebruik van dat recht!

VRIJUIT

VERSCHEIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLBV Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
tel. 09 222 57 51 e-mail aclvb@aclvb.be <http://www.aclvb.be>

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

REDACTIE Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communicatie@aclvb.be

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

In tijden van pandemie blijft de activiteit verdergaan

Zoals elk jaar heeft de regering zich gehaast om eind december allerlei programmawetten en andere regelingen goed te keuren, teksten die dringend waren geworden en die absoluut vóór 31 december moesten worden gepubliceerd om in werking te kunnen treden.

Alle nieuwigheden op het gebied van arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht zijn opgenomen in de online Weetwijzer en in de nieuwe papieren editie die in 2022 zal verschijnen. De sociale wetgeving is zo ingewikkeld geworden dat we er niet in geslaagd zijn om ze in minder dan 1800 bladzijden samen te vatten. De website weetwijzer.be is gratis toegankelijk voor al onze leden.

Dit nieuwe jaar zal andermaal in het teken staan van het coronavirus en zijn varianten. Gezien de hardnekkigheid van de omikronvariant moeten maskers, handhygiëne, social distancing, vaccins, screening-tests, quarantaine ... kortom alle middelen worden ingezet om de verspreiding van de pandemie tegen te gaan. Ondertussen hebben de sociale partners de zware verantwoordelijkheid om de continuïteit van de bedrijfsactiviteit te waarborgen, terwijl het tekort door zieke en afwezige werknemers steeds nijpender wordt.

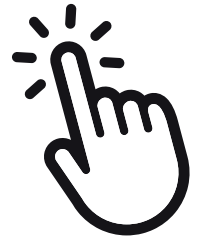
Om de continuïteit van de activiteiten van een onderneming te garanderen, volstaat het niet zich te beschermen aan de hand van afstandsmaatregelen en hygiëne; er moet worden geanticipeerd, het achterwege blijven door leveranciers en onderbrekingen in de bevoorradingsketen dienen te worden verholpen, er moet een verzekering tegen financiële risico's worden afgesloten en de human resources horen zodanig te worden beheerd dat voldoende personeel voor essentiële taken wordt ingezet. De FOD Economie spoort bedrijven aan om een business continuity plan op te stellen, een specifiek document dat moet worden gebruikt wanneer de continuïteit van het bedrijf door een gebeurtenis, incident of crisis in het gedrang komt.

Covid-19 is niet de enige bedreiging voor ons welzijn. De hoge inflatie, vooral als gevolg van de stijgende energieprijzen, en het tekort in de overheidsfinanciën zullen onze koopkracht uithollen. Terwijl we strijden voor de herziening van de wet van 1996 die de loonstijgingen sterk beperkt, zullen wij in 2022 bijzondere aandacht besteden aan het behoud van de automatische indexering van de lonen en sociale uitkeringen. Sommige werkgevers proberen die opnieuw te ondermijnen. Toch beschermt de automatische indexering ons tegen de crisis door ons consumptieniveau te vrijwaren, zeker niet volledig (gezondheidsindex) en ook niet onmiddellijk (afgevlakte index), maar door inhaalonderhandelingen tussen werkgeversvertegenwoordigers en vakbonden te vermijden, die nog ingewikkelder zouden zijn en nog later.



Voor één keer was de Eerste Minister het met ons eens, en hij ging zelfs zover te zeggen dat een indexesprong op korte termijn niet aan de orde is. Het land heeft sociale vrede nodig om door de crisis te komen, laat staan om er weer uit te geraken. Het is een ingesteldheid die leden van de Liberale Vakbond perfect past. Het herstel van de vrijheid om over lonen te onderhandelen tussen werkgevers en werknemers zou ertoe bijdragen dit evenwicht te bewaren. Daarom nodigen wij u uit de online petitie te ondertekenen voor een aanpassing van de wet van 1996, zodat die weer aanknoopt - in de juiste volgorde - bij de beginselen die in de titel ervan zijn vervat: bevordering van de werkgelegenheid en preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter



Hoge lonen zijn goed voor het concurrentievermogen en voor de werkgelegenheid

De ACLVB, het ACV en het ABVV voeren een gezamenlijke campagne om een aanpassing te verkrijgen van de wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. In deze maand januari hebben wij een petitie ingediend bij de Kamer waarin we de parlementsleden vragen een parlementair initiatief in die richting te nemen. En de drie Brusselse regionales organiseren een virtuele algemene vergadering zodat de partijen aan onze leden kunnen uitleggen waarom ze de vrijheid om over de lonen te onderhandelen willen teruggeven - of niet - aan de sociale partners.

De wet van 1996 beantwoordt al lang niet meer aan de oorspronkelijke beleidsdoelstelling van behoud van de werkgelegenheid en preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Integendeel, ze heeft een negatief effect op de prestaties van de Belgische economie en dus op de werkgelegenheid. De lonen moeten worden verhoogd om bedrijven ertoe aan te zetten hun productiviteit te verhogen op basis van innovatie, en niet langer door werknemers onder onhoudbare druk te zetten.

Loonsverhogingen = verlies aan concurrentievermogen van onze bedrijven ten opzichte van de ondernemingen in de buurlanden. Die pseudo-evidentie maakte het afgelopen decennium opgang. Dat kwam tot uiting bij de verstrenging, in 2017, van de wet van 1996 op de loonnorm. Sindsdien is het voor ons bijna onmogelijk geworden om over ernstige loonsverhogingen te onderhandelen. Voor 2021-2022 bedroeg de marge 0,4%, een schijntje in vergelijking met de resultaten van sommige bedrijven. Meer en meer wetenschappelijke studies tonen nochtans aan dat de wet van 1996 nadelig is voor onze economie.

BINNENLANDSE CONSUMPTIE BEVORDEREN

Het jarenlang gevoerde beleid van loonmatiging heeft geleid tot een stagnatie van het beschikbare inkomen van de werknemers. In het afgelopen decennium zijn de reële

lonen niet gestegen. Erger nog, in sommige periodes zijn ze zelfs gedaald. Als we het bruto binnenlands product (bbp) van België bekijken, zien we nochtans dat bijna de helft van de totale uitgaven werden gedaan door particuliere huishoudens. Dat komt neer op meer dan het dubbele van de investeringen van de bedrijven en ook meer dan het dubbele van de inspanningen van de overheid. Met andere woorden, de particuliere consumptie is de belangrijkste motor van de binnenlandse vraag. Het feit dat de Belgische economische groei onder de regering-Michel drie jaar onder het Europese gemiddelde lag, is een rechtstreeks gevolg van de loonmatiging. Als we willen voorkomen dat België achterop geraakt in de cruciale jaren van economisch herstel die voor ons liggen, moet het beschikbare

inkomen worden verbeterd. Met de huidige tekst van de wet van 1996 is dat gewoonweg niet mogelijk.

MAXIMALE DRUK

Naar onze mening moet het begrip concurrentievermogen zelf worden herbekeken. Om concurrentieel te blijven, moet onze economie een reeks andere comparatieve voordelen ontwikkelen, waaronder innovatie en de waardering van het menselijk kapitaal.

België is nog steeds een van de meest productieve landen ter wereld. De wet van 1996 vermindert echter ons voordeel, omdat ze uitsluitend op loonmatiging is gebaseerd. De productiviteitsgroei bij onze Duitse, Franse en Nederlandse burens is dubbel zo groot als in België. In de OESO zelfs gemiddeld drie keer zo hoog. Dit is niet meer het terrein waarop we slag moeten leveren.

Als het om werkdruk gaat, zitten we aan het maximum van wat we van de werknemers in de bedrijven kunnen eisen. Productiviteit mag ook niet langer een doel op zich zijn.

NEGATIEVE SPIRAAL

Door deze verregaande vorm van loonmatiging en een negatieve spiraal van lagere lonen, dreigen we onze voorsprong te verliezen. De productiviteitsontwikkeling vertraagt en de gezinnen hebben minder koopkracht, wat de (lokale) economie niet ten goede komt. De wet



van 1996 lijkt dus enkel een negatieve impact op onze economie te hebben. Bovendien toont corona aan dat het begrip productiviteit niet op dezelfde manier kan worden toegepast in bijvoorbeeld de sector van de non-profit. Die jobs moeten aantrekkelijker en minder zwaar gemaakt worden via hogere lonen en bijkomende aanwervingen.

IN DE PRULLENMAND

Aan vakbondszijde kan de situatie volgens ons niet beter worden samengevat dan met de woorden van professor Paul De Grauwe (London School of Economics) in een opiniestuk in De Morgen: “De wet van 1996 is gebaseerd op een verouderde economische opvatting die het moet weten van kostendrukking. Die leidt tot een negatieve spiraal van lage lonen en onaantrekkelijke jobs. We kunnen ons beter bevrijden van dit ouderwetse economisch paradigma en de loonnorm in de prullenmand gooien.”

EEN GOED BRUTOLOON BEÏNVLOEDT JE TOEKOMST

De onderhandeling voor directe loonsverhogingen in het kader van een interprofessioneel akkoord (IPA) laat de werknemers toe om bijkomende sociale rechten te verwerven. Hogere brutolonen betekenen automatisch meer middelen voor de sociale zekerheid. Je brutosalaris van vandaag is bepalend voor je pensioen van morgen, net als voor je werkloosheidsuitkering of ziekte-uitkeringen.

GEEN MATIGING VAN DIVIDENDEN

De huidige toepassing van de wet van 1996 leidt tot een ondraaglijke discriminatie ten koste van degenen die leven van de inkomsten uit hun bezoldigd werk.

In artikel 14 van de wet wordt voorzien in de mogelijkheid om een gelijkwaardige inspanning te vragen voor andere inkomsten, met name voor dividenden die aan aandeelhouders worden uitgekeerd. Vreemd genoeg heeft sinds 1996 geen enkele regering het ooit billijk geacht artikel 14 toe te passen om het concurrentievermogen van onze economie te helpen ondersteunen. Om La Fontaine te parafaseren: naargelang je machtig of miserabel bent zullen politieke beslissingen je meer of minder doen bijdragen tot de gemeenschappelijke inspanning.

Doordat de winsten van de ondernemingen slechts in zeer geringe mate (0,4%) aan loonsverhogingen kunnen worden besteed, komen zij dus volledig in de zakken van de aandeelhouders terecht.

INTERPELEER DE POLITIEKE PARTIJEN

De Brusselse regionales van de drie vakbonden organiseren op 27 januari van 18 tot 20 uur een virtuele Algemene Vergadering. Na een uiteenzetting door de Nationaal Secretarissen Miranda Ulens (ABVV), Marie-Hélène Ska (ACV) en Olivier Valentin (ACLVB), zullen de gewestsecretarissen Michaël Dufrane (ACLVB), Estelle Ceulemans (ABVV) en Philippe Vansnick (ACV) een debat leiden tussen

militanten van de drie organisaties en een vertegenwoordig(st)er van de democratische partijen die in het federale Parlement zetelen. Deze mandatarissen kunnen het standpunt van hun partij omtrent deze ontwerp-hervorming van de wet van 96, die wij al verscheidene jaren eisen, uiteenzetten en de vragen van de militanten beantwoorden. Verslag in de volgende editie van Vrijuit. ■

Petitie om aan parlement wetswijziging te vragen

Huren, verwarming, eten, brandstof ... de prijzen gaan door het dak. Het probleem is dat je inkomen niet aan hetzelfde tempo stijgt. De automatische loonindexering compenseert de stijgende kosten voor levensonderhoud niet volledig of onmiddellijk. En de loonmarge belooft niet het aandeel van de werknemers in de resultaten van hun onderneming.

De werkgevers verschuilen zich achter de wet van 1996 op het concurrentievermogen en weigeren te onderhandelen over loonsverhogingen die verder gaan dan de marge, die voor 2021 en 2022 is vastgelegd op 0,4%. Zelfs in bedrijven die grote winsten maken, verhindert de wet ons om verder dan tot daar te onderhandelen. Dus moeten we de wet laten veranderen.

ACLVB, ACV en ABVV hebben een burgerpetitie ingediend op de website van de Kamer. Ze vragen de volksvertegenwoordigers

- een parlementair initiatief dat het recht op vrije, solidaire onderhandelingen over arbeidsduur en brutolonen herstelt, op alle niveaus (interprofessioneel, sectoraal, in bedrijven)
- de terugkeer naar een vrij onderhandelde indicatieve marge, in plaats van een wettelijke dwangbuis
- het volledige behoud van de automatische indexering van lonen en uitkeringen en van de baremieke verhogingen

We moesten met deze petitie minstens 25 000 handtekeningen inzamelen opdat de Kamer een debat zou aanvangen over de wet op de loonnorm. Dat minimumaantal handtekeningen hadden we al overschreden op 17 januari!

We rekenen op jou om verder druk uit te oefenen op de parlementsleden. Als je het nog niet deed, onderteken dan op jouw beurt de petitie “Loonnorm” die je vindt op de nieuwspagina van onze website www.aclvb.be.



**Zet de politiek onder druk,
teken de petitie tegen de loonwet.**

Voor meer loon, want alles is te duur!



Scan de QR-code!

Nieuw sinds 1 januari

Wat betekent het nieuwe jaar voor jou als werknemer of uitkeringsgerechtigde?

Een greep uit de verbeteringen vanaf 1 januari 2022.

MINDER BEDRIJFSVOORHEFFING OP HET LOON

Sinds 1 januari houdt de fiscus maandelijks minder bedrijfsvoorheffing in op het loon. Je netto maandloon wordt dus iets hoger. De federale overheid wil op die manier de voorafbetaling van de personenbelasting van werknemers correcter doen aansluiten bij de eindberekening, die pas wordt opgemaakt na de jaarlijkse aangifte. Tot nu toe kregen te veel werknemers bij de uiteindelijke belastingafrekening geld terugbetaald door de fiscus. Dat was wellicht op dat moment een aangename verrassing, anderzijds vormde die te hoge bedrijfsvoorheffing een soort renteloze lening aan de staat.

VERHOGING UITKERINGEN

De sociale uitkeringen (zoals de pensioenen,

werkloosheidsuitkeringen en ziekte-uitkeringen) stijgen met 2% door overschrijding van de spilindex. Deze indexatie gebeurt automatisch.

Sommige uitkeringen zullen bovenop de automatische indexatie bijkomend worden verhoogd, het betreft onder andere de minimumpensioenen, de minimumuitkeringen voor volledige werkloosheid en de minimumuitkeringen voor onregelmatige werknemers in arbeidsongeschiktheid.

VERHOGING LOONPLAFOND VOOR PENSIOENEN DIE INGAAN VANAF 2022

Het loonplafond voor de pensioenen, dus het maximale loon dat meetelt voor de berekening van je pensioen, wordt opgetrokken. Hierdoor krijgen hogere lonen een hoger wettelijk pensioen.

LOONTOESLAG VOOR GESPECIALISEERDE VERPLEEGKUNDIGEN

Verpleegkundigen met een erkende specialisatie krijgen vanaf 1 januari een toeslag bovenop hun loon. Het gaat om 2500 euro bruto extra op jaarbasis voor de gespecialiseerde verpleegkundigen met een bijzondere beroepstitel, en 833 euro bruto extra op jaarbasis voor de gespecialiseerde verpleegkundigen met een bijzondere beroepsbekwaamheid. Het forfaitair bedrag wordt toegekend vanaf 1 januari. Toch zal de maatregel nog niet onmiddellijk voelbaar zijn, omdat de technische uitwerking ervan een aantal maanden zal vergen. De toekenning zal bijgevolg met terugwerkende kracht gebeuren.

Uitbreiding van het mobiliteitsbudget

De regering moedigt werknemers aan om hun mobiliteitsbudget (budget in ruil voor de bedrijfswagen) te oriënteren richting duurzame vervoermiddelen: in de categorie zachte mobiliteit worden nu ook financieringskosten (bv. fietslening), stallingskosten en uitrustingskosten voor de bescherming van de bestuurder en zijn passagiers, en voor de verhoging van hun zichtbaarheid in aanmerking genomen en wordt een nieuwe categorie elektrische voortbewegingstoestellen toegevoegd: elektrische drie- en vierwielers met een beperkt gewicht.

In de categorie openbaar vervoer worden abonnementen voor openbaar vervoer voor verplaatsingen van inwonende gezinsleden van de werknemer bijgevoegd en is de voorwaarde voor de werknemer dat het moet gaan om abonnementen voor woon-werkverkeer geschrapt. Elk type abonnement is dus mogelijk.

Daarnaast zijn de mogelijkheden uitgebreid voor de financiering van huisvesting dichtbij het werk.

Bovendien is de werkgever voortaan verplicht om minstens één aanbod te doen in het kader van pijler 2 (duurzame vervoermiddelen).

Verder worden de wachttermijnen geschrapt die aan de werknemer werden opgelegd om het mobiliteitsbudget te genieten.



Het mobiliteitsbudget kan voortaan ook aangewend worden om een lening voor een elektrische fiets te financieren.

ECOCHQUES ALLEEN NOG ELEKTRONISCH EN OOK VOOR AANKOPEN IN DE KORTE KETEN

Er komt een einde aan de papieren ecocheques: sinds 1 januari 2022 gebeurt de uitreiking van ecocheques verplicht elektronisch.

Papieren ecocheques die nog tot 31 december 2021 werden uitgereikt, blijven geldig tot 31 december 2023. Daarna verdwijnen ze definitief.

Bovendien werden de bestedingsmogelijkheden van ecocheques uitgebreid: sinds 1 januari kan je er ook land- en tuinbouwproducten mee aankopen in de korte keten. De verkopers herken je aan het erkende logo 'Recht van bij de boer' of 'En direct de la ferme'. Je vindt een overzicht van de verkooppunten in je buurt (hoevewinkels, (boeren)markten, zelfplukboerderijen, automaten, coöperaties, enz.) op www.rechtvanbijdeboer.be.

MINIMUM ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSUITKERING VANAF 4DE MAAND ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Vanaf 2022 wordt een minimum arbeidsongeschiktheidsuitkering toegekend vanaf de 4de maand arbeidsongeschiktheid. Deze maatregel maakt deel uit van een gefaseerde vervroeging van het minimumbedrag voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering tegen 2024. Voor 2021 had een arbeidsongeschikte werknemer pas recht op een minimumuitkering vanaf de 7de maand arbeidsongeschiktheid.

TERMIJN VOOR AANGIFTE ARBEIDSONGESCHIKTHEID BIJ ZIEKENFONDS VERLENGD

De termijnen voor aangifte bij het ziekenfonds van arbeidsongeschiktheid, met inbegrip van de verlenging en het hervat, worden verlengd van 2 naar 7 kalenderdagen. Merk op dat voor wat betreft de eerste aangifte van de arbeidsongeschiktheid arbeiders en bedienden over een langere termijn (respectievelijk dag ziekte + 13 dagen en dag ziekte + 27 dagen) blijven beschikken. Daaraan verandert niets.

Bovendien wordt een verwittigingsmaatregel ingevoerd om te vermijden dat de betrokkene onmiddellijk wordt gestraft als gevolg van een laattijdige aangifte.

TERUG NAAR WERK-TRAJECT VOOR ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN WERKLOZEN

Vanaf 2022 worden coördinatoren bij het ziekenfonds ingezet (de "Terug Naar Werk-coördinatoren") die je helpen bij het vinden van de gepaste begeleiding om terug in te stromen op de arbeidsmarkt. Het traject blijft gesteund op vrijwilligheid, als arbeidsongeschikte werknemer of werkloze heb je de keuze om al dan niet een traject op te starten/te beëindigen. *(lees meer hierover op blz. 19 in deze Vrijuit)*

NAR gewonnen voor uitstel jaarlijkse vakantie

De Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft een unaniem advies uitgebracht omtrent de overdracht van jaarlijkse vakantie. De oplossingen die de sociale partners voorstellen, verschillen van diegene die de minister van Werk hun voor advies had voorgelegd.



De Europese Commissie dringt erop aan dat België zijn wetgeving omtrent jaarlijkse vakantie in overeenstemming brengt met de richtlijn betreffende de organisatie van de arbeidstijd. Meer bepaald zou de Belgische werkne(e)mer(st)er zijn of haar vakantiedagen later moeten kunnen opnemen wanneer zich tijdens de vakantieperiode ziekte of een ongeval voordoet.

Bedoeling van de sociale partners is de mogelijkheid bieden om de opname van vakantiedagen uit te stellen indien het voor de werknemer onmogelijk is die, om welbepaalde redenen, allemaal op te nemen tijdens het vakantiejaar. Het zal voor een werknemer voortaan ook mogelijk zijn om vakantiedagen later op te nemen wanneer hij of zij ziek wordt of wanneer zich een ongeval voordoet tijdens de vakantieperiode. Momenteel verliest een werkne(e)mer(st)er vakantiedagen wanneer hij of zij ziek

wordt of bij een ongeval tijdens de vakantieperiode. Voor deze aparte situatie, en met het oog op een administratieve vereenvoudiging, is voorgesteld om voor een specifieke omkadering te zorgen die enerzijds rekening houdt met de arbeidsorganisatie en de inachtnaam van het systeem voor de vakantieplanning dat in de onderneming geldt, en anderzijds met de mogelijkheid voor de werknemer om het recht op overdracht door een ziekte of een ongeval tijdens de vakantie op te nemen.

Tijdelijke maatregelen voor de continuïteit van de ondernemingen

Met de toename van het aantal werknemers dat omwille van ziekte/quarantaine/opvang van jonge kinderen afwezig is op het werk, kwam de Groep van 10 (met uitzondering van het ABVV) tot een akkoord over een reeks maatregelen die de continuïteit van de bedrijven moeten garanderen. Ze zullen van toepassing zijn tot 28 februari 2022 in de privésector, met uitzondering van het onderwijs en de zorgsector.

- het wordt (terug) mogelijk om *tijdelijk werklozen* in te schakelen in een andere onderneming dan waarin zij tewerkgesteld zijn, met behoud van 75% van hun uitkering.
- werknemers kunnen, met behoud van 75% van hun uitkering, hun *tijdskrediet/thematische verlof/landingsbaan* tijdelijk schorsen om meer arbeidsuren te presteren.
- *opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur* die de wettelijke duur hebben overschreden (maximum 4 arbeidsovereenkomsten van minstens 3 maanden, totale duurtijd niet boven 2 jaar) en die verlengd worden met minstens 7 dagen, worden niet beschouwd als een contract van onbepaalde duur.
- mensen in zowel het *vervroegd rustpensioen* als het *wettelijk rustpensioen* kunnen hun pensioen onbeperkt cumuleren met beroepsinkomsten
- mensen in *SWT* kunnen in de eigen onderneming, of in een andere onderneming,



- met behoud van 75% van de toeslag én uitkering, aan de slag gaan.
- asielzoekers die beschikken over een legale verblijfstitel (voorlopig of permanent) mogen onmiddellijk aan de slag

- er zal - bij de berekening van hun quota - een neutralisering van maximaal 45 uren komen van de gepresteerde uren door *job-studenten* in de periode tussen 23 januari tot en met 28 februari

Beslag op loon

GRENSBEDRAGEN OP 1 JANUARI 2022

Als je schulden hebt, dan kan je schuldeiser beslag leggen op je loon (*of je werkloosheidsuitkering, zie blz. 23*) om aan zijn centen te geraken. Een deel van je loon zal in geval van beslag rechtstreeks aan je schuldeiser overgemaakt worden totdat je schuld is terugbetaald.

Hoeveel er van je loon en andere arbeidsinkomsten naar de afbetaling van je schulden gaat, wordt bepaald door beslaggrenzen, zodat je inkomen gedeeltelijk beschermd wordt. De grenzen die vanaf 2022 gelden, vind je terug in de tabel hiernaast.

Beslag op lonen en andere arbeidsinkomsten

| netto maandinkomen | gedeelte beslag | kan maximaal in beslag worden genomen |
|----------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| € 0 - € 1 186 | 0% | € 0 |
| € 1 186,01 - € 1 274 | 20% | € 17,60 |
| € 1 274,01 - € 1 406 | 30% | € 39,60 |
| € 1 406,01 - € 1 538 | 40% | € 52,80 |
| + € 1 538 | nettobedrag boven € 1 538 | |

Akkoord om grensbedragen van Fonds Sluiting Ondernemingen te indexeren

Het beheerscomité van het FSO, voluit het Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers, kwam tot een akkoord omtrent de verhoging van de grensbedragen voor tussenkomst, de afschaffing van de tussengrenzen en het opheffen van het onderscheid tussen bedienden en arbeiders qua referentieperiode voor het recht op een sluitingsvergoeding. De wijzigingen zullen pas in werking treden na tussenkomst van de wetgever.



Op het Statutair Congres van 14 december 2018 had de Liberale Vakbond voorgesteld om de verouderde grensbedragen voor de tussenkomst van het Fonds Sluiting Ondernemingen te indexeren en de tussengrenzen af te schaffen. Die eisen zullen werkelijkheid worden zodra de wetgever het akkoord bekrachtigt dat de sociale partners in het beheerscomité van het FSO hebben ondertekend, waarschijnlijk in het begin van de zomer.

BEGRENSEDE VERGOEDINGEN

We herinneren eraan dat het Fonds Sluiting Ondernemingen de opdracht heeft werknemers te vergoeden die het slachtoffer zijn van de sluiting of het faillissement van hun onderneming. Wanneer de werkgever wegens insolventie niet langer zijn betalingsverplichtingen kan nakomen, betaalt het FSO niet alleen de forfaitaire sluitingsvergoeding, maar ook contractuele vergoedingen zoals achterstallig loon, contractuele voordelen, het vakantiegeld en de verbrekingsvergoeding. Deze vergoedingen zijn echter niet onbeperkt. Het gedeerde inkomen wordt slechts tot op zekere hoogte vergoed. Bovendien worden deze grensbedragen, in tegenstelling tot de sluitingsvergoeding, niet geïndexeerd. Als gevolg daarvan zijn de tussengrenzen sinds 2007 niet meer verhoogd en is de globale grens sinds 2009 gelijk gebleven. Dit heeft in de afgelopen jaren tot een aanzienlijke erosie van de grensbedragen geleid, gelet op de stijging van de consumptieprijs in die periode.

GLOBAL PLAFOND NAAR 30 500 EURO

Het is niet alleen de hoogte van de grensbedragen die een probleem vormt. Ook de manier waarop de plafonds worden toegepast, is voor verbetering vatbaar. Momenteel gelden drie verschillende grensbedragen:

- 6 750 euro ter dekking van het achterstallig loon en de vergoedingen en voordelen verschuldigd krachtens de arbeidsovereenkomst
- 4 500 euro voor vergoeding van het vakantiegeld en
- 25 000 euro als globaal plafond.

De sociale partners zijn overeengekomen om het globale grensbedrag met ingang van 1 juli 2022 te verhogen van 25 000 euro naar 30 500 euro.

De tussengrenzen van 6 750 euro en 4 500 euro worden vanaf dezelfde datum volledig afgeschaft. Alle FSO-tussenkomsten voor contractuele vergoedingen zullen dus vanaf 1 juli 2022 nog slechts worden begrensd door het globale grensbedrag van 30 500 euro.

REFERTEPERIODE

Om recht te hebben op een sluitingsvergoeding moet de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigen binnen een bepaalde periode, de zogenoemde referentieperiode. Die periode is verschillend voor bedienden en arbeiders, maar dat onderscheid zal worden weggewerkt door voor beide categorieën de referentieperiode op 18 maanden te brengen. ■



Impact van corona op de index in 2021

De leden van de Indexcommissie kwamen tot een unaniem advies dat bepaalde hervormingen voor de consumptieprijsindex van 2022 voorstelt. De aanhoudende gezondheidsmaatregelen en de sluiting van hele sectoren in de economie hebben de opvolging van de prijsevolutie er niet eenvoudiger op gemaakt.

In België beschikken we over een systeem van automatische loonindexering, waarbij uitkeringen, pensioenen en quasi alle lonen worden aangepast aan de index. Het kan – naargelang de sector of het bedrijf – gaan om een aanpassing zodra de spilindex overschreden is, maar ook om periodieke indexeringen of indexeringen door middel van een vast percentage.

Het Belgisch indexmechanisme wordt gebaseerd op de nationale index der consumptieprijzen (NCPI of CPI); op de berekening wordt toegezien door de Indexcommissie, die paritair is samengesteld. Indien men bepaalde hervormingen wil doorvoeren, dient men de Indexcommissie daaromtrent eerst om advies te vragen. Ook dit jaar kwamen de leden van de Indexcommissie tot een unaniem advies dat bepaalde hervormingen voor de CPI van 2022 voorstelt aan de minister van Economie. Die heeft zich ermee akkoord verklaard.

STRIKTE OPVOLGING

De coronacrisis heeft een rigoureuze en intensieve opvolging van de prijsontwikkelingen noodzakelijk gemaakt. Door de aanhoudende beperkende gezondheidsmaatregelen kwam de administratie voor grote uitdagingen te staan bij de opvolging van de prijsevolutie. Voor de ACLVB zijn de werkzaamheden van de Indexcommissie van essentieel belang, omdat zij ons in staat stellen de meting van de prijsontwikkeling op de voet te volgen. De correcte aanpassing van de lonen en sociale uitkeringen van onze leden aan de levensduurte blijft een belangrijke bekommernis van onze vakbond. Het indexeringssysteem kan niet worden aangevochten op basis van technische argumenten, aangezien het een van de meest betrouwbare ter wereld is. Dit



is uiterst belangrijk in tijden van uitzonderlijk hoge inflatie, zoals momenteel het geval is.

ENERGIEPRIJZEN

De inflatie steeg van 5,64% naar 5,71% in december, het hoogste niveau sinds juli 2008. De sterke stijging van de inflatie die maand is, net als in de afgelopen maanden, te wijten aan de hoge energieprijzen. De energie-inflatie bedroeg 41,98%.

In december waren de belangrijkste prijsstijgingen die voor de aankoop van voertuigen, private huur, huisbrandolie, vis en zeevruchten, producten voor lichaamsverzorging, elektriciteit, vakantiedorpen, buitenlandse reizen en citytrips, onderhoudsproducten en vliegtuigtickets. Aardgas, motorbrandstoffen, alcoholische dranken en fruit hadden daarentegen een verlagend effect op de index. (bron Statbel)

GEEN NIEUWE PRODUCTEN OF DIENSTEN

Voor het eerst sinds de grote hervorming van

2014 worden er geen nieuwe producten of diensten (de zogenaamde getuigen) toegevoegd aan de indexkorf. Er is immers geen nieuw (representatief) huishoudbudgetonderzoek uitgevoerd op basis waaruit nieuwe uitgavenpatronen en bijhorende nieuwe producten en diensten konden worden afgeleid. Bovendien konden de prijsenquêteurs door de pandemie pas vanaf september opnieuw fulltime prijzen gaan registreren.

Een andere technologische ontwikkeling die gebruikt wordt om de prijzen van bepaalde getuigen te meten, is webscraping. Webscraping is een techniek om automatisch gegevens van websites af te halen ('scrapen'). Gezien het toenemend belang van e-commerce is het belangrijk dat dit mee in rekening wordt gebracht in de index. Daarnaast is het ook een veel efficiëntere en effectievere manier om prijsgegevens te verzamelen dan klassieke prijsopnames bij een beperkt staal van producten in de fysieke winkels. ■

Winterkoopjes voor jou

| | |
|---|---|
|  | 65% korting op je Test Aankoop jaarabonnement |
|  | € 10 korting in een van de restaurants van Maasmechelen Village |
|  | 20% korting op het volledige gamma Rowenta |
|  | 15% korting op het volledige gamma Rituals |
|  | 5% korting op je INNO vouchers |
|  | Tot 30% korting op een selectie van het assortiment Braun |
|  | 15% korting op je eerste snackbox JustBite |
|  | 8% korting op je Zalando vouchers |

Nog gauw een paar winterkoopjes doen? Op het voordelenplatform van de Liberale Vakbond is het nooit te laat daarvoor. Kijk op www.voordelen.aclvb.be en ontdek een selectie exclusieve aanbiedingen.

SCOR KORTINGEN OP HET VERNIEUWDE ACLVB-VOORDELENPLATFORM

Welkom bij Ekivita 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-mailadres 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-ekivita-be@edenred.com.

Vind je je ACLVB-lidnummer niet terug?

Contacteer je ACLVB-secretariaat.

Tip: download de app **Ekivita 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



Ontslagbescherming van de zwangere werkneemster

De stijging van het aantal geboortes tijdens de coronacrisis houdt aan. Tijd dus om stil te staan bij de ontslagbescherming van zwangere werkneemsters.

Onder invloed van het Europees recht heeft de Belgische wetgever een ontslagbescherming ingevoerd voor zwangere vrouwen.

Overeenkomstig artikel 40 van de arbeidswet van 16.03.1971 mag een werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling, geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot één maand na het einde van de postnatale rustperiode, de periode van acht weken gedurende dewelke de werkneemster in voorkomend geval haar verlofdagen van postnatale rust moet opnemen inbegrepen.

TOEPASSINGSGBIED

De bijzondere ontslagbescherming is zowel van toepassing op werkneemsters die krachtens een arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld als op werkneemsters die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten in ondergeschikt verband.

De bescherming geldt dus ook voor personen die verbonden zijn met een leerovereenkomst en voor personen aangeworven in het kader van diverse tewerkstellingsprogramma's (*Arbeidshof Bergen 11.02.2010*).

PERIODE VAN ONTSLAGBESCHERMING

Aanvang van de bescherming

De beschermingsperiode neemt een aanvang vanaf het ogenblik waarop de werkgever werd ingelicht omtrent de zwangerschap.

Wanneer de werkgever op 20.04 een weliswaar nietige opzeg verstuurde omdat de duur niet bepaald werd, wordt het ontslag toch geacht op die dag gebeurd te zijn. Wanneer de werkneemster op diezelfde dag de werkgever bij aangetekend schrijven informeerde over de

zwangerschap, vond het ontslag plaats voor de aanvang van de bescherming (*Arbeidshof Brussel 09.10.2019*).

De wet legt geen bijzondere vormvoorwaarden op met betrekking tot de wijze waarop de werkgever moet worden ingelicht. De kennisgeving kan dus op gelijk welke manier gebeuren.

In geval van betwisting draagt de werkneemster wel de bewijslast van het feit dat de werkgever op de hoogte was van de zwangerschap op het ogenblik van het ontslag (*Arbeidshof Brussel 23.02.2005*).

De werkneemster die haar werkgever per sms ervan heeft verwittigd dat ze in de namiddag verlof nam om haar prille zwangerschap te vieren en dit aantoonde aan de hand van een proces-verbaal van de politie en haar gsm-factuur, bewijst dat zij haar werkgever op de hoogte heeft gebracht van haar zwangerschap (*Arbeidshof Brussel 11.02.2011*).

Ook een vaststelling van de zwangerschap “de visu” komt in aanmerking (*Arbeidshof Gent 21.03.2001*).

De zwangerschap kan aan de werkgever officieel ter kennis worden gebracht door overlegging van een medisch attest waaruit de toestand blijkt, maar ook via andere, meer informele of zelfs indirecte kanalen: de werkneemster kan de zwangerschap gewoon mondeling meedelen, maar de werkgever kan het nieuws ook vernemen via een collega van de werkneemster, of nog eenvoudiger door de zwangerschap persoonlijk waar te nemen (*Arbeidshof Gent 14.04.2003*).

Hoewel uit bovenvermelde rechtspraak blijkt dat de woorden “werd ingelicht” ruim geïnterpreteerd worden, verdient het toch aanbeveling, teneinde bewijsproblemen te vermijden, om aan de werkgever zo spoedig mogelijk een medisch attest waaruit de zwangerschap blijkt tegen ontvangstbewijs te overhandigen of per aangetekend schrijven op te sturen.

Geniet een werkneemster die probeert zwanger te worden met een ivf-behandeling van de ontslagbescherming in toepassing van de arbeidswet?

Het antwoord op deze vraag is negatief.

Het Hof van Justitie oordeelde bij arrest van 26.02.2008 dat wanneer op de dag van het ontslag reeds in vitro bevruchte eicellen bestaan, maar die nog niet in de baarmoeder van de werkneemster zijn geplaatst, de ontslagbescherming niet geldt omdat een van de essentiële voorwaarden voor de toepassing van de ontslagbescherming, met name zwanger zijn, niet vervuld is.

Het Hof oordeelde wel dat het ontslag van een werkneemster omwille van een ivf-behandeling een door de Kaderrichtlijn gelijke behandeling man-vrouw verboden rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht kan uitmaken.

Sedert 9.03.2020 wordt een direct onderscheid op grond van medisch begeleide voortplanting, gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht (artikel 4 Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen van 10.05.2007).

Duur en einde van de bescherming

De ontslagbescherming neemt een einde 1 maand na het einde van de postnatale rustperiode.

De postnatale rust omvat niet enkel de periode van verplichte rust, maar ook de facultatieve verlenging daarvan met het niet opgenomen prenataal verlof, evenals de verlenging die het gevolg is van de geboorte van een meerling, de hospitalisatie van het pasgeboren kind of de arbeidsongeschiktheid van de werkneemster tijdens de periode van 6 of 8 weken voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum.

In de nabevallingsrust is in voorkomend geval ook de periode van 8 weken begrepen waarover de verlofdagen van postnatale rust mogen worden verspreid. De termijn van 1 maand begint dan te lopen daags na het verstrijken van die periode van 8 weken.

De ontslagbescherming is ook van toepassing in geval van bevalling van een levenloos kind na minstens 180 dagen zwangerschap.

DRAAGWIJDTE VAN DE BESCHERMING

Mogelijke ontslagredenen

Het ontslag van een werknemster die onder de toepassing van artikel 40 van de arbeidswet valt, is enkel toegestaan indien het ontslag plaatsvindt om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of de bevalling.

Het verbod om een zwangere werknemster te ontslaan is dus niet absoluut.

De interpretatie van het begrip "redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of bevalling" mogen niet beperkt worden tot dringende reden, economische reden of technische reden.

Ook een ontslagreden voortvloeiend uit het gedrag van de werknemster is mogelijk onder de voorwaarde dat ze niet te wijten is aan de lichamelijke toestand (*Arbeidshof Brussel 02.06.2015*).

Het is niet vereist dat de werkgever de werknemster bewust foutief gedrag kan verwijten (*Arbeidshof Brussel 02.06.2015*).

Terugkerende fouten vormen redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand van de zwangere werknemster en rechtvaardigen een ontslag (*Arbeidshof Brussel 06.03.2015*).

Ook ondermaatse prestaties, het niet halen van deadlines en het niet nakomen van afspraken vormen een voldoende reden (*Arbeidshof Antwerpen 20.10.2017*).

De werknemster kan ook worden ontslagen om redenen die verband houden met de werking van de onderneming.

De werkgever die aantoont dat de daling van de economische activiteit hem noodzaakt heeft de loonkost te doen dalen en dat hij overging tot het ontslag van de voltijdse, weliswaar beschermde zwangere werknemster in plaats van een deeltijdse om een belangrijkere daling van de loonlast te realiseren, is geen beschermingsvergoeding verschuldigd (*Arbeidshof Luik 08.11.2019*).

Zo de werkgever herstructurering inroept als ontslagmotief, moet hij de criteria omschrijven die hem toelieten de getroffen afdelingen en de getroffen werknemers te bepalen. De arbeids-



gerechten kunnen wel geen opportuniteitscontrole doen van de bij een herstructurering ingeroepen criteria (*Arbeidshof Bergen 26.10.2018*).

De Europese Richtlijn nr. 92/85 m.b.t. de veiligheid en de gezondheid van zwangere werknemers verzet zich niet tegen een nationale regeling op grond waarvan een werkgever een zwangere werknemster als onderdeel van een collectief ontslag kan ontslaan zonder andere redenen te geven dan die welke het collectief ontslag rechtvaardigen.

Vereist is wel dat objectieve criteria gehanteerd worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers.

Evenmin moet er in het kader collectief ontslag voorrang verleend worden aan werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie bij het behoud van hun arbeidsplaats of bij herplaatsing in een andere functie, hoewel niets uitsluit dat een lidstaat dergelijke werknemers beter beschermt (*Hof van Justitie 22.02.2018*).

Zo er verschillende redenen aan de basis liggen van het ontslag, moeten alle redenen vreemd zijn aan de zwangerschap of de bevalling.

Indien het ontslag gedeeltelijk verband houdt met de zwangerschap en gedeeltelijk het gevolg is van redenen vreemd aan de zwangerschap, is het niet toegelaten (*Arbeidshof Brussel 08.12.2010*).

BEWIJS

De bewijslast inzake de redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of de bevalling rust op de werkgever.

In geval van betwisting moet de werkgever niet alleen bewijzen dat er objectieve feiten bestaan

die aantonen dat het ontslag wordt gegeven om redenen die vreemd zijn aan de zwangerschap, maar ook dat de redenen echt zijn en dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen de feiten die vreemd zijn aan de zwangerschap en het ontslag (*Arbeidshof Luik 08.10.2018*, *Arbeidshof Antwerpen 13.10.2017*, *Arbeidshof Brussel 2.3.2016*).

De werkgever moet de werknemster op haar verzoek schriftelijk in kennis stellen van de redenen van het ontslag.

Wanneer de werkgever een bepaalde reden tot ontslag van een zwangere werknemster ingeroepen heeft, kan hij achteraf geen andere redenen meer aanvoeren (*Arbeidshof Luik 06.03.2017*, *Arbeidshof Antwerpen 25.03.2013*).

Het wijzigen van versie tijdens de procedure is niet verenigbaar met de vereiste van oprechtheid van de redenen (*Arbeidshof Luik 08.10.2018*).

SANCTIE

Indien de werkgever overgaat tot ontslag binnen de beschermingsperiode en het bewijs niet levert dat het ontslag gesteund is op een reden die vreemd is aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling, is hij gehouden om een forfaitaire schadevergoeding te betalen gelijk aan 6 maanden loon.

De vergoeding moet berekend worden met inbegrip van de voordelen verworven krachtens overeenkomst (*Arbeidshof Gent 10.09.2007*). ■

Ilse Veugen

Op naar sociale bescherming voor platformwerkers

De ACLVB wil dat er concrete voorstellen op tafel komen om het lot van platformwerkers, denk aan maaltijdkoeriers, privéchauffeurs, ... te verbeteren. Ze verdienen een echt statuut dat hun sociale rechten toekent.



Als vakbond willen we dat werknemers hun beroep kunnen uitoefenen in een beschermd en wettelijk kader, dat hun rechten verleent op het vlak van sociale zekerheid (ziekteverzekering, pensioen, werkloosheid, ...).

PSEUDOTAXI'S, ECHE CHAUFFEURS

Na een uitspraak van het Hof van Beroep sloot Uber op 26 november 2021 het UberX-platform. De VVC-chauffeurs (*verhuur voertuig met chauffeur*) die dit platform gebruikten, kunnen hun activiteit niet meer uitoefenen. Sedertdien werd een tijdelijke "pleister"-oplossing van de regering door de Commissie aangenomen om de chauffeurs in staat te stellen hun ritten tot en met 22 juli 2022 te blijven verrichten.

In dat kader willen we als sociale partners tot oplossingen komen.

Allereerst zijn Uber-chauffeurs voor ons taxi-chauffeurs. Het is daarom belangrijk dat zij als zodanig worden erkend, net als alle betaalde personenvervoerdiensten.

In de loop van 2022 komt er een verordening over de hervorming van de sector. We

hopen dat ze die richting uitgaat, zodat alle chauffeurs onder dezelfde omstandigheden kunnen werken.

CONCURRENTIE IN VOLLE GROEI

Sinds 2014 verschenen platforms als Uber en Heetch.

In februari 2020 voerde consultancybureau Deloitte een studie uit voor Mobiliteit Brussel, die de omvang laat zien van de problematiek waarmee de taxibedrijven momenteel kampen.

De openbare omroep RTBF deed diepgaand onderzoek naar het gebruik van het platform en stelt dat "in tegenstelling tot de taximarkt, de markt voor huurauto's met chauffeur sinds 2013 in volle uitbreiding is. Tussen 2013 en 2019 is het aantal vergunningen en uitbaters met een factor van meer dan 100 vermenigvuldigd, van 68 in 2013 naar 775 in 2019. Qua aantal voertuigen is de groei zelfs nog groter: het aantal huurauto's met chauffeur is gestegen van 235 naar 983, wat neerkomt op een stijging van ruim 400%."

Op 5 maart 2021 kondigde Rudi Vervoort, minister-president van het Brussels Hoofd-

stedelijk Gewest, een nog grotere groei aan: "In de realiteit zijn de VVC-vergunningsaanvragen, die niet onderworpen zijn aan een numerus clausus, in tegenstelling tot de taxi's, geëxplodeerd. In 2015 telde men 217 VVC's en vandaag, in maart 2021, zijn er 1 191 met een Brussels kenteken. Dat komt overeen met een stijging van 450%." Ter vergelijking: in 2020 bedroeg het aantal taxi's in Brussel 1 300.

De firma Ipsos deed in opdracht van Uber een onderzoek naar de werknemers in Brussel. 52% van de chauffeurs zou alleen voor Uber werken, vooral bij chauffeurs jonger dan 30 jaar.

ONEERLIJKE CONCURRENTIE

De uitzending concludeerde dat het onmogelijk was om de prijzen van een platform als Heetch of Uber te vergelijken met die van taxibedrijven. Voor bepaalde ritten of bepaalde tijdstippen van de dag kunnen de aangerekende prijzen hoger of lager zijn dan die van taxi's. Dat wordt verklaard door hun tariefmethode. Taxi's hanteren tarieven per start en per km, terwijl VVC-platforms algoritmen gebruiken (type gebruikte dienst, aantal oproepen, enz.).

Het probleem is niet de toename van deze werknemers, maar de oneerlijke concurrentie tegenover taxibedrijven die hun werknemers onder werknemersstatuut tewerkstellen en onderworpen zijn aan een numerus clausus voor hun taxi's, terwijl VVC-vergunningen dat niet zijn.

TIJDELIJKE OPLOSSING

De Commissie Binnenlandse Zaken van het Brussels Parlement keurde op 9 december 2021 de voorgestelde tijdelijke oplossing goed, waardoor chauffeurs in de VVC-sector

hun werk in het Brussels Gewest binnen een wettelijk kader kunnen hervatten. Ze werd aangenomen in de plenaire vergadering op 10 december 2021.

In deze ordonnantie moeten chauffeurs werken op basis van een exploitatievergunning die is uitgereikt na een aanvraag die uiterlijk op 15 januari werd ingediend. Zij moeten kunnen aantonen dat zij deze activiteit gemiddeld 20 uur per week uitoefenen en dat dit hun hoofdberoep is. De gemaakte ritten dienen vooraf verplicht via een platform besteld te zijn.

Deze VVC-chauffeurs zullen dus geen klanten kunnen ophalen zonder reservering, noch op de openbare weg of op een taxistandplaats mogen stationeren.

FIETSKOERIERS

Ook koeriers die werken voor platforms als Uber Eats en Deliveroo moeten beter worden beschermd. Er is geen minimuminkomen, geen sociale bescherming, geen ongevallenverzekering voor henzelf en voor hun werkmateriaal (fiets, step, scooter, enz.), Om het even wie die beschikt over een smartphone en een vervoermiddel, kan koerier worden door een online formulier in te vullen.

Het KoeriersCollectief, de European Transport Workers' Federation (ETF) en de drie sectorbonden ACLVB, ABVV-BTB en ACV hebben reeds acties gevoerd in 2021 voor een betere bescherming van de rechten en arbeidsvoorwaarden van de koeriers.

ANDERE ECONOMISCHE MODELLEN

In België vinden we ook de derde grote speler in de thuisbezorging van maaltijden: Just Eat TakeAway.com. Het bedrijf stelt al zijn koeriers tewerk via interimcontracten.

Een nieuwe speler sinds 2021 in België is Gorillas. Die laatste spitst zich toe op expressleveringen aan huis voor supermarkten (Colruyt, Jumbo) in Brussel en Antwerpen, met de scooter of per fiets. Om hun rit in maximaal 20 minuten te kunnen rijden, beschikken ze over plaatselijke magazijnen met meer dan 1 500 producten.

Er zijn tal van concurrenten op de Europese markt zoals Weezy, Getir, Dija, Stuart, Frichti, Nestor, Zomato, Swiggy en Food Panda die hun activiteiten ook dreigen uit te breiden naar België.



Koeriers die werken voor platforms als Uber Eats en Deliveroo moeten beter worden beschermd.

GEEN ONDERGESCHIKTHEIDSRRELATIE

Het Arbeidsauditoraat liet inspecteurs van de RSZ een sociaal onderzoek doen, dat in 2017 aanving, naar het statuut van koeriers, en bracht de zaak voor de Arbeidsrechtbank van Brussel. Op 28 oktober 2021 begon het "Deliveroo"-proces in België. Een twintigtal koeriers hadden zich eveneens bij de actie aangesloten en vroegen de erkenning van het werknemersstatuut, evenals de aangifte bij de RSZ van hun prestaties en achterstallig loon sinds 2018.

In haar vonnis van 8 december 2021 heeft de rechtbank geoordeeld dat er geen sprake was van een ondergeschiktheidsrelatie tussen de koeriers en Deliveroo. De Belgische justitie heeft gesproken en beschouwt hen als zelfstandigen. Deze koeriers moeten dus niet in aanmerking komen voor een arbeidsovereenkomst of de verplichtingen die daaruit voor de werkgever voortvloeien. Het zijn geen werknemers.

DE STRIJD IS NIET AFGELOPEN

Het Auditoraat heeft tegen deze beslissing reeds beroep aangetekend. Het is dus het Arbeidshof van Brussel dat nu zal moeten beslissen over het statuut van de koeriers.

In 2018 had de ACA (Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie) geoordeeld dat de relatie tussen de koerier en het maaltijdbezorgplatform Deliveroo meer leek op die van een werknemer ten opzichte van een werkgever dan op die van een zelfstandige ten opzichte van een klant. Dit advies werd door de Arbeidsrechtbank van Brussel ongeldig verklaard.

Sinds 2017 hebben Deliveroo-koeriers in België geen beroep meer kunnen doen op de sociale onderneming SMART, waarmee ze tijdens welbepaalde arbeidsperiodes een

statuut van werknemer konden verwerven. Om voor het platform te kunnen blijven werken moesten werknemers kiezen tussen twee soorten "relaties":

- ofwel dienstverleners in het kader van de deeleconomie, een bijzonder statuut met een voordelig fiscaal regime onder een bepaald inkomensplafond
- ofwel zelfstandige

Naar aanleiding van de uitspraak van 8 december kunnen koeriers nog slechts kiezen voor het tweede Deliveroo-voorstel en werken als zelfstandige. Ze moeten voortaan sociale bijdragen betalen en mogelijk zelfs de achterstallen.

VERMOEDEN VAN ARBEIDSOVEREENKOMST

Dat in tegenstelling tot Nederland, waar de bezorger niet als zelfstandige wordt beschouwd, als gevolg van een uitspraak van de rechtbank in 2019 en een beroepsprocedure in 2021. Deliveroo wordt gezien als een bezorgdienst en is onderworpen aan het Paritair Comité voor het vervoer, dus aan hun collectieve arbeidsovereenkomst. Ruim 6 miljoen euro achterstallige pensioenpremies zullen door het bezorgplatform dienen te worden betaald.

De ACLVB pleit voor een vermoeden van arbeidsovereenkomst voor werknemers op een digitaal platform. Hierdoor zouden deze werknemers in aanmerking kunnen komen voor de beschermingen die het arbeidsrecht voorziet. Bovendien is de ACLVB van mening dat het statuut van werknemer overeenkomt met de feitelijke situatie van het merendeel van de platformwerkers. ■

Aurélie Carette

Vier Europese criteria bepalen of een platformwerker werknemer is



Op donderdag 9 december 2021 kwam de Europese Commissie naar buiten met de langverwachte wetgevende initiatieven ter bescherming van werknemers op digitale platformen. Maanden van voorbereiding en consultatierondes, waaraan ook wij als vakbond deelnamen, resulteerden in een hoopgevende reeks maatregelen.

Uiteraard is er steeds ruimte voor verbetering, maar vanuit ons standpunt als beschermer van de werknemers zijn we ervan overtuigd dat dit een belangrijke stap is naar een sterkere bescherming voor deze werknemers.

Het was al langer duidelijk dat er dringend een beter wetgevend kader nodig was voor bedrijven in de steeds groter wordende platformeconomie. Al voor de coronapandemie ontwikkelde deze economische tak zich enorm vlug en de pandemie heeft deze expansie alleen maar versneld. Vandaag werken er meer dan 28 miljoen mensen in de EU via digitale platformen, er wordt verwacht dat dit aantal de komende jaren alleen nog maar sterk zal stijgen.

SCHIJNZELFSTANDIGHEID

Voor werknemers van de platformen situeert zich het grootste probleem in het statuut waarbinnen ze werken. De overgrote meerderheid van hen werkt onder een zelfstandig statuut, wat impliceert dat zij amper sociale bescherming genieten. Maar wat pas echt problematisch is, is het fenomeen van schijnzelfstandigheid. Er wordt namelijk geschat dat ongeveer 5,5 miljoen mensen in de Europese platformeconomie fout zijn ingedeeld qua statuut. Concreet wil dit zeggen dat bedrijven deze werknemers onder zelfstandig statuut laten werken, terwijl ze wel aan alle kenmerken en verplichtingen van een werknemer in dienst moeten voldoen.

WAT WIL DE EUROPESE COMMISSIE?

De Europese Commissie is zich bewust van dit probleem en wil dit dan ook via nieuwe regels aanpakken. De Commissie beseft dat de relatief nieuwe digitale platformeconomie heel wat nieuwe uitdagingen met zich meebrengt. Door de andere manier van werken is het inderdaad moeilijk om de arbeidssituatie van mensen correct in te schatten. Dit zorgt er dan voor dat sommige werknemers buiten de bescherming van arbeidsrechten en sociale rechten vallen. Voor ons als vakbond is deze situatie ontoelaatbaar en we juichen dan ook toe dat de Europese Com-

missie actie onderneemt.

De nieuwe voorgestelde regels van de Commissie hebben dan ook als doel om mensen die via deze platformen werken, de arbeidsrechten en sociale rechten te geven waarop ze recht hebben.

IN ALLE TRANSPARANTIE

Daarnaast willen ze dat er ook extra aandacht en bescherming komt wanneer algoritmen bepaalde diensten verdelen tussen werknemers. Vandaag is er amper of geen transparantie over de manier waarop deze computersystemen werk verdelen tussen de verschillende werknemers. Algemeen genomen is de betrachting van de nieuwe regels om de rechtszekerheid binnen de platformeconomie in de EU te vergroten. Het belangrijkste wetgevende initiatief van de commissie is een voorstel tot een richtlijn. Deze richtlijn moet ervoor zorgen dat de wettelijke arbeidssituatie van digitale platformwerkers overeenstemt met de reële arbeidssituatie en de bijhorende voorwaarden.

VOLGENS 4 CRITERIA

Om dit te realiseren stelt de richtlijn 4 beoordelingscriteria voor om na te gaan of het platform effectief een werkgever is of dat de werknemers als zelfstandige werken. Als aan minstens 2 van de 4 criteria wordt voldaan, wordt het platform wettelijk beschouwd als werkgever. De betreffende criteria zijn:

- vaststelling van de hoogte van de beloning, elektronische controle van arbeidsprestaties
- beperking vrijheid om arbeidstijd/afwezigheid te kiezen, om al dan niet werk te aanvaarden of om beroep te doen op onderaannemers
- vaststelling van specifieke dwingende voorschriften inzake het voorkomen, het gedrag ten aanzien van de klant of de uitvoering van het werk
- beperking van mogelijkheid om klantenkring op te bouwen of om werk voor derden te verrichten

IN PARLEMENT EN RAAD

Als een platform gekwalificeerd wordt als werkgever, genieten de digitale platformwerkers die voor dat platform werken de sociale en arbeidsrechten die bij de status van werknemer behoren volgens nationaal recht. Deze bescherming omvat onder andere: het recht op minimumloon, collectieve onderhandelingen, bescherming van de arbeidstijd en gezondheid, betaald verlof, betere toegang tot bescherming bij arbeidsongevallen, werkloosheidsuitkeringen, uitkeringen bij ziekte en een op bijdragen gebaseerd ouderdomspensioen.

Het voorstel van de Commissie voor een richtlijn moet nu in het Europees Parlement en de Raad worden besproken. Als de richtlijn dan wordt goedgekeurd, heeft elke lidstaat nog twee jaar om ze in nationaal recht om te zetten.

■
Cédric Heylen

ACLVB vakantiehuizen wordt Cazura

Geniet van onze kortingsactie!

Je las het eerder al, de vakantiehuizen van ACLVB kregen een nieuwe naam: CAZURA.

Onder Cazura vind je nog steeds de vertrouwde appartementen in Blankenberge, Oostende, Middelkerke, Westende, De Panne en Cavalaire-sur-mer terug. Alle info ontdek je op de vernieuwde website www.cazura.be.

Je kan er naast online reserveren zelfs online betalen!

Daarenboven werden onze appartementen uitgerust met digitale sloten. Sleutels dienen niet meer opgehaald te worden bij een agentschap, maar worden je enkele dagen voor aankomst per mail bezorgd. De gemeenschappelijke deuren en je appartementsdeur kan je dan openen door het aanbieden van een QR-code (op papier of als afbeelding op je gsm) of door het gebruik van een webapp op je gsm. Meer info omtrent het gebruik lees je op www.cazura.be onder de 'veelgestelde vragen'.

Heb je toch nog vragen? Contacteer onze medewerkers telefonisch op het nummer 09 396 76 00 of via mail naar info@cazura.be.



**Een nieuwe naam,
een nieuwe website
en een nieuw beheer**
... dat vraagt om een speciale actie!

25 / 25 / 25

Kan je niet wachten om deze nieuwigheden te gaan ontdekken? Dan hebben wij goed nieuws voor jou!

Op 25 februari 2022 heropenen onze appartementen in Blankenberge, Oostende, Middelkerke en Westende na de installatie van de digitale sloten.

Boek dus snel je vakantie in een van onze appartementen met een **verblijfsperiode tussen 25 februari 2022 en 25 maart 2022** en je ontvangt liefst **25% korting** op de huur (exclusief opties en toeslagen)! ■



Beobank

Drie boegbeelden zwaaien af, opvolging verzekerd

Na een turbulent tijdperk van fusies, overnames, herstructureringen, digitalisering en steeds toenemende werkdruk, waarin ze steeds de belangen van het personeel hebben verdedigd, rondden drie Beobank-afgevaardigden nu hun beroepsloopbaan af. Als echte liberale syndicalisten zijn ze erin geslaagd om via onderhandelingen de essentie te vrijwaren. Iets waar ze terecht trots op zijn.



Pech voor werknemers die uitgerekend in een periode van pandemie het einde van hun loopbaan bereiken. Voor hen geen plechtigheden met collega's en mooie toespraken waarin hun prestaties worden geprezen.

Marieke De Kegel dankt Philippe Lemercinier, Franco Guttaiano en Dirk Vanden Meerschaut.

An het begin van hun bankcarrière wees niets erop dat Dirk Vanden Meerschaut, Philippe Lemercinier en Franco Guttaiano ooit voor dezelfde werkgever zouden werken. Dirk kwam van de Nationale Kas voor Beroepskrediet, een openbare kredietinstelling. Philippe begon bij het Crédit Professionnel de la Province de Namur. En Franco werd filiaalhouder bij het Interfederaal Beroepskrediet. In de loop der jaren werden die en andere ondernemingen samengevoegd tot de Beobank, die nu deel uitmaakt van de groep Crédit Mutuel Nord Europe. Zoals de naam aangeeft, is CMNE een bank waarvan het kapitaal in handen is van de cliënten-leden.

ERVARING

"Als afgevaardigden hebben we het integratieproces van de regionale banken begeleid", herinnert Dirk zich, "met de uitdaging om zoveel mogelijk verworvenheden te behouden. We werden ook geconfronteerd met een reeks herstructureringen. Telkens werd het een beetje moeilijker om een bevredigend sociaal plan te bewerkstelligen voor de vertrekkende collega's. We mogen er trots op zijn dat we erin slaagden de arbeidsvoorwaarden van de verschillende ondernemingen via onderhandelingen te harmoniseren, zonder harde acties.

Deze kostbare vakbondserving - Dirk was gedurende 21 jaar afge-

vaardigde - gaat niet verloren. Marieke De Kegel, Bestendig Secretaris ACLVB bij Beobank, waardeert het dat ze Dirk nog kan bellen om te achterhalen waarom een bepaalde cao destijds werd afgesloten, met welke doelstellingen en welke toelagen, of hoe een bepaald probleem werd opgelost.

TEGENGEWICHT

"Ik heb me in de vakbondsactie gestort als een Romeins legioensoldaat die zich vrijwillig had aangemeld om het dorp van onoverwinnelijke Galliërs aan te vallen", zegt Philippe Lemercinier, "een kwestie van tegengewicht bieden aan de afgevaardigden van andere vakbonden om te onderhandelen over de fusies tussen de kredietkassen van Namen, Luik en Luxemburg. Het was een tijd waarin we brugpensioenen verkregen op 52-jarige leeftijd, zoals in de staalindustrie." Philippe is bijzonder verheugd te hebben bijgedragen aan een reeks verwezenlijkingen, waaronder de invoering van goede procedures tegen pesten en voor de registratie van de werktijden. Naast zijn mandaten in het CPBW, nadien in de OR en in de SD, was hij lid van de Europese Ondernemingsraad, een strategische observatiepost. "Daar vernam ik wat er in het moederbedrijf in Frankrijk gebeurde en wat niet veel later in België zou gebeuren."

DES TE NOODZAKELIJKER

Franco Guttaiano heeft een hele loopbaan in het filialennet gewerkt, waar je minder rechtstreeks met de directie te maken hebt en soms een beetje vergeten wordt. Tijdens de coronacrisis verdedigde hij het recht van het personeel in de filialen om eveneens te telewerken. Eenmaal besmet met het vakbonds-virus, in 2010, kon hij niet anders dan zich kandidaat stellen op een ACLVB-lijst. "Het bedrijf moet streven naar rendabiliteit om banen veilig te stellen. Anderzijds moet het personeel met een zeker welbevinden werken. Wanneer het evenwicht is verstoord, grijpen de afgevaardigden in om de standpunten te verzoenen en tot win-win-akkoorden te komen. Dat wordt steeds moeilijker en maakt vakbonden des te noodzakelijker. Werknemers moeten begrijpen dat het is door zich te mobiliseren dat wij hun rechten kunnen verdedigen."

Loopbaanconsulenten staan je bij in Terug Naar Werk-traject

Zoals je kon lezen vooraan in deze Vrijuit zullen de ziekenfondsen in ons land vanaf dit jaar 'Terug Naar Werk-trajecten' aanbieden aan werknemers en werklozen die arbeidsongeschikt verklaard werden. Ze zullen daartoe Terug Naar Werk-coördinatoren aanstellen en het traject zal worden geregistreerd in een Terug Naar Werk-dossier.



Het traject wil de als arbeidsongeschikt erkende gerechtigde op vrijwillige basis vroeger en gericht aan het werk krijgen, in een job die past bij zijn of haar noden en mogelijkheden. Op zich is het Terug Naar Werk-traject geen ander traject dan de reeds bestaande re-integratietrajecten. De Terug Naar Werk-coördinator zal de betrokken zieke ondersteunen bij het vinden van gepaste begeleiding voor een terugkeer naar de arbeidsmarkt, dankzij aangepast werk, ander werk of een opleiding.

Het Terug Naar Werk-traject verwijst naar het geheel van acties die mogelijk zijn.

Het traject kan op twee verschillende manieren worden opgestart:

- via de adviserend arts
- via een spontane vraag door de gerechtigde zelf, die op gelijk welk moment kan worden gesteld

Weet dat je als gerechtigde steeds de mogelijkheid hebt om je re-integratietraject stop te zetten en een stap niet uit te voeren.

De vragenlijst die op 10 weken arbeidsongeschiktheid door het ziekenfonds aan de gerechtigde zal worden verstuurd, vormt een belangrijk instrument bij het opstarten van diens re-integratietraject. Deze

vragenlijst moet daarom voortaan verplicht ingevuld en terugbezorgd worden aan het ziekenfonds binnen de 2 weken. De Terug Naar Werk-coördinator zal indien nodig zorgen voor de nodige ondersteuning bij het invullen van de vragenlijst. Als de vragenlijst niet wordt terugbezorgd aan de mutualiteit, kan de adviserend arts de persoon in kwestie uitnodigen voor een medisch onderzoek.

LAAT JE BIJSTAAN DOOR JE LOOPBAANCONSULENT BIJ DE ACLVB

Tijdens je Terug Naar Werk-traject of voorafgaand eraan kan je advies inwinnen bij de ACLVB-loopbaanconsulent in je regio.

De consulent helpt je nadenken over wat je *zelf* wil en nog ziet zitten, gaat met je na wat "aangepast werk" zou kunnen zijn, legt je alle stappen in de procedures duidelijk uit, weet wat verplicht is en wat niet, welke opleidingen je kan aanvragen, ... en ondersteunt je bij het maken van keuzes zodat je goed voorbereid in gesprek kan gaan met de Terug Naar Werk-coördinator en je werkgever.

De contactgegevens van je loopbaanconsulent vind je op www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten. Of maak een afspraak met je loopbaanconsulent via je plaatselijk ACLVB-secretariaat.

Wat is FreeZbe?

FreeZbe, dat is de jongerenvakbond van ACLVB. Wij komen op voor de rechten van jobstudenten, schoolverlaters, werkzoekenden, en jonge werknemers. We helpen je op weg met een heleboel informatie en advies. Zit je met een probleem? Dan zijn wij er om jou te helpen!

WAT DOET EEN VAKBOND?

In een notendop: een vakbond verdedigt de belangen van werknemers en werkzoekenden op allerlei niveaus: in het bedrijf, de sector en de politiek. Wij bekijken of de keuzes die bedrijven of politici maken wel in het belang zijn van (jonge) werknemers. Is dat niet zo? Dan gaan we onderhandelen en proberen we een compromis te bereiken. Slechts wanneer het absoluut niet anders meer kan, gaan we over tot acties.

Onze diensten voor werknemers

Daarnaast hebben we allerlei diensten waarvan je als lid gebruik kan maken. Zo ben je goed geholpen!

- *Juridische ondersteuning.* Zit je met een bepaald probleem of heb je een conflict op je (studenten)job? Dan kan je terecht bij onze juridische dienst.
- *Loopbaanconsulenten en -begeleiders.* Wil je beginnen werk zoeken, maar weet je niet hoe? Heb je een job maar wil je iets anders doen? Onze consulenten en begeleiders helpen je op weg!
- *Uitbetalingsinstelling.* Wil je een uitkering uitbetaald krijgen? Of wil je jeugdvakantie aanvragen? Dan kan je ook terecht bij ACLVB. Wij volgen je dossier op en helpen je door de administratieve rompslomp.
- *Hulp bij het solliciteren.* Heb je informatie nodig? Iemand om je cv na te lezen? Dan kan je altijd terecht bij FreeZbe!
- *Informatie en advies.* Heb je vragen over je belastingen, studietoelage, pensioen, pensioensparen, kindergeld, ...? Dan kunnen we je zeker verder helpen!

- *Voordelen en kortingen.* Met je lidnummer kan je inloggen op www.voordelen.aclvb.be en krijg je een overzicht van de vele voordelen die je krijgt met je FreeZbe-lidkaart! O.a. kortingen bij pretparken, voor daguistapjes, in winkels, op webshops, enzovoorts.

WAAROM JE AANSLUITEN BIJ EEN VAKBOND?

Als je lid bent van FreeZbe - ACLVB Jongeren, dan versterk je de onderhandelingspositie van onze afgevaardigden.

Daarnaast kan je beroep doen op alle voordelen en diensten van de Liberale Vakbond. Je ontvangt ook een handige FreeZbe-lidkaart waarmee je allerlei kortingen en voordelen krijgt!

Word nu lid! Het is gratis voor studenten!

What's the catch?

Je vraagt je misschien af waar het addertje onder het gras zit. Wees gerust: er is er geen. Wanneer je aan het werk gaat, of op je 25ste verjaardag word je automatisch uitgeschreven. Je zal wel een brief krijgen met de vraag om je aan te sluiten bij ACLVB, de Liberale Vakbond. Maar tot dan ben je, gegarandeerd, gratis lid en kan je gebruik maken van onze dienstverlening en onze voordelen. Er is dus geen enkele reden om het niet te doen! ■



VRAAG HET AAN



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

Volg ons



www.freezbe.be



facebook.com/ilikefreezbe



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



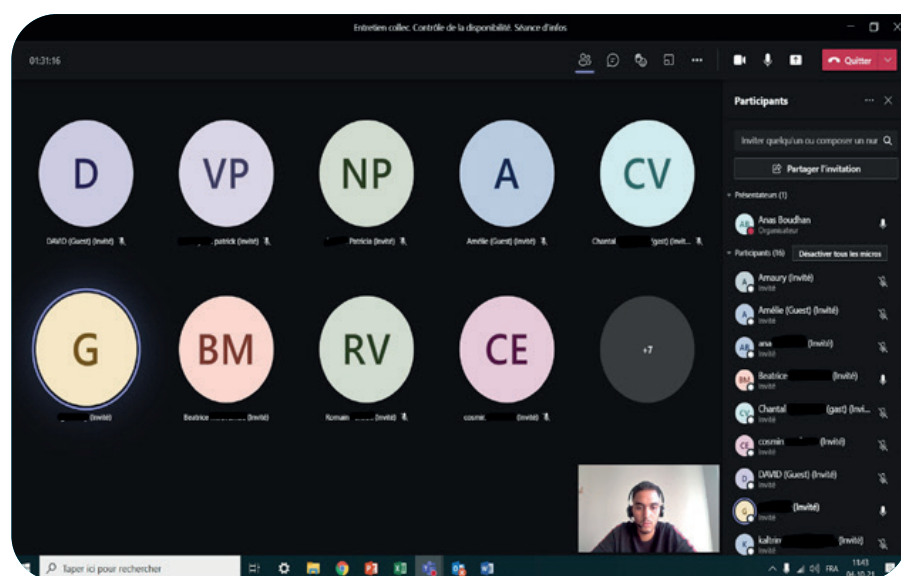
[FreeZbe-ACLVB](https://twitter.com/FreeZbe-ACLVB)



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

Online infosessies voor werkzoekenden onverwacht succes

De covidmaatregelen deden ons overschakelen op videoconferencing om onze collectieve infosessies voor werkzoekenden te kunnen blijven organiseren. Een groot succes, zo bleek tegen alle verwachtingen in.



stagemogelijkheden, advies over online zoeken naar werk, enz.

OPNIEUW VERHOREN

Sinds mei 2021, met de toenemende lockdowns, heeft Actiris de verhoren in het kader van de beschikbaarheidscontrole langzaam hervat. Dankzij onze steun en adviezen konden onze leden die werden opgeroepen en die hadden deelgenomen aan de infosessies, de controle echter met een geruster gemoed tegemoet zien. ■

Anas Boudhan

De coronacrisis heeft ons gedwongen met nieuwe gebruiken te experimenteren. We stonden voor een uitdaging en moesten ons zeer snel aanpassen om onze activiteiten te blijven verzekeren en onze leden te kunnen bijstaan.

EXTRA SESSIES

We hadden gevreesd dat de digitale kloof - het gebrek aan apparatuur of aan kennis over het gebruik ervan - de mensen zou weggagen. Het tegendeel bleek waar. Onze digitale infosessies hebben het voor werkzoekenden gemakkelijker gemaakt om deel te nemen. In sommige gevallen hebben we zelfs extra sessies moeten inplannen vanwege de ruime belangstelling.

Aangezien dit een nieuwe vorm van communicatie met onze leden was, hebben we ons meer op kwaliteit dan op kwantiteit gericht door de deelname aan onze infosessies te beperken tot vijftien personen. Op die manier konden wij voor een persoon-

lijke benadering zorgen en de tijd nemen om in te gaan op vragen en bezorgdheden die in deze tijden van crisis bijzonder acuut zijn.

MORELE STEUN

Tijdens onze infosessies behandelen wij diverse onderwerpen, variërend van de beschikbaarheidscontrole tot vrijstellingen, de wijze waarop de controle wordt uitgevoerd en de mogelijkheden om in beroep te gaan.

We kunnen ons voorstellen hoe ingewikkeld en lastig deze periode is geweest voor mensen die geconfronteerd werden met jobverlies in volle lockdown. Maar wij zijn er om hun vragen te beantwoorden, hun morele steun te verlenen en hen te helpen een nieuwe richting te vinden.

Op veelvuldig verzoek hebben wij de inhoud van onze informatiesessies uitgebreid met informatie over opleidings-

Cel Dispo Brussel

Onze prioriteit blijft onze leden informeren, hen begeleiden, ondersteunen en hun de weg wijzen naar een opleiding, een hervatting van de studie of het vinden van een baan.

Onze diensten zijn bereikbaar. Aarzel dus niet om contact op te nemen met onze cel Dispo via het telefoonnummer 02 210 01 06.



Corona: herinvoering werkloosheidsmaatregelen kunstenaars tot 31 maart 2022

Vanaf 1 januari 2022 zijn verschillende maatregelen opnieuw van toepassing op bepaalde werknemers van de culturele sector.

Die maatregelen waren op 30 september 2021 afgelopen.

WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE MAATREGELEN?

Afschaffing wachttijd

De tijdelijke versoepelde toelaatbaarheid tot het recht op uitkeringen volledige werkloosheid treedt opnieuw in werking vanaf 1 januari 2022. Artiesten hebben toegang tot het recht op werkloosheidsuitkeringen zonder dat zij een wachttijd moeten doorlopen. Daartoe moeten zij aantonen dat zij tussen 13 maart 2019 en 30 september 2021 en tussen 1 januari en 31 maart 2022 volgende prestaties leverden:

- ten minste tien artistieke activiteiten (vb. optredens als muzikant); of
- ten minste tien technische activiteiten in de kunstensector (vb. lichttechnicus bij voorstellingen); of
- artistieke en/of technische activiteiten in de kunstensector die overeenkomen met ten minste twintig dagen van activiteit.

Buiten die versoepelde voorwaarden voor de toelaatbaarheid tot werkloosheidsuitkeringen zijn

de gewone regels van toepassing. Dat geldt ook voor de indiening van de uitkeringsaanvraag en de verplichtingen waaraan de werklozen zijn onderworpen.

Neutralisatie inkomsten uit auteursrechten en naburige rechten

Men neutraliseert de auteursrechten en naburige rechten die de artiest ontvangen heeft in de periode van 1 april 2020 tot en met 30 september 2021 en in de periode van 1 januari tot en met 31 maart 2022.

Dat geldt voor de berekening van de uitkering voor volledig werklozen die een artistieke activiteit en uitkeringen cumuleren.

Neutralisatie periode 13 maart 2020 - 30 september 2021 en 1 januari - 31 maart 2022

Werknemers die artistieke activiteiten of technische activiteiten in de artistieke sector uitvoeren, vallen onder een gunstigere regeling voor de bepaling van het bedrag van hun uitkering: ze be-

houden op het einde van de eerste 12 maanden werkloosheid het hoogste vergoedingspercentage van 60% gedurende 12 maanden en enkel het loonplafond zal worden aangepast.

Om dat voordeel te krijgen, moeten in de loop van een referteperiode enkele voorwaarden worden vervuld. Om die referteperiode te berekenen, wordt geen rekening gehouden met de periode van 13 maart 2020 tot en met 30 september 2021 en van 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022.

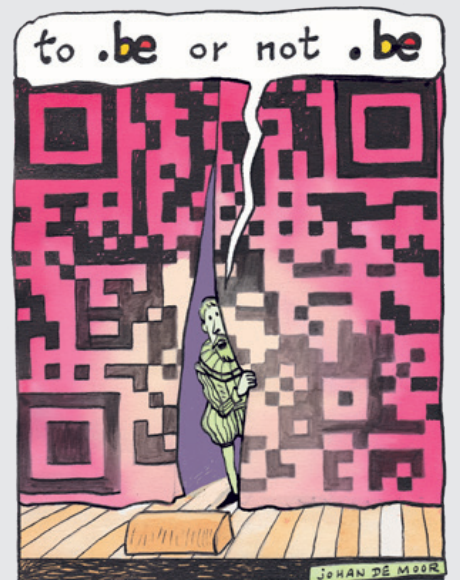
Voor zij die het voordeel al krijgen: als de periode van het voordeel van 12 maanden zou aflopen tussen 1 januari 2022 en 31 maart 2022, zal die worden verlengd tot en met 31 maart 2022.

Meer uitleg over die maatregelen? Raadpleeg dan het infoblad T53 'Wat is de invloed van een artistieke activiteit op uw volledige werkloosheid?' en infoblad T146 'Wat is het gevolg van een technische activiteit in de artistieke sector?' op de website van de RVA of informeer bij je plaatselijk ACLVB-kantoor.

Mandaat als lid van een adviesorgaan in de culturele sector of als lid van de Commissie Kunstenaars?

De uitoefening van een bezoldigd mandaat als lid van een adviesorgaan van de culturele sector of een mandaat als lid van de Commissie Kunstenaars mag verricht worden met behoud van werkloosheidsuitkeringen op voorwaarde dat je aangifte doet van dit mandaat. Deze aangifteplicht is nieuw en gebeurt met het formulier C46, dat terug te vinden is op de website van de RVA.

Daarnaast mag het totaal aan inkomsten die uit het (de) manda(t)en voortvloeien, het bedrag van 1 820,70 euro niet overschrijden (bedrag geldig op 01.01.2022). Mandaten die begonnen (of hernieuwd) zijn vóór 01.01.2022, moeten uiterlijk op 28.02.2022 worden aangegeven bij de RVA. Ontvang je een werkloosheidsuitkering en heb je zo'n mandaat? Neem dan even contact op met je ACLVB-kantoor.



Beslag op sociale uitkeringen

Hoeveel mag men afhouden vanaf 1 januari 2022?

Als je schulden hebt, dan kan je schuldeiser beslag leggen op je loon (zie blz. 8) of je werkloosheidsuitkering om aan zijn centen te geraken. Een deel van je uitkeringen 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 2022 gelden voor sociale uitkeringen, vind je terug in onderstaande tabel.

Beslag op sociale uitkeringen

| nettomaandinkomen | gedeelte beslag | maximum beslag |
|----------------------|---------------------------|----------------|
| € 0 - € 1 186 | 0% | € 0 |
| € 1 186,01 - € 1 274 | 20% | € 17,60 |
| € 1 274,01 - € 1 538 | 40% | € 105,60 |
| + € 1 538 | nettobedrag boven € 1 538 | |

Bijvoorbeeld: Je bent werkloos en ontvangt een werkloosheidsuitkering van 1 600 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 1 600 euro waarvan de eerste schijf van 1 186 euro niet in beslag genomen kan worden.
- Van het bedrag tussen 1 186 euro en 1 274 euro kan 20% in beslag genomen worden, dus 17,60 euro.

- Het gedeelte tussen 1 274 euro en 1 538 euro kan voor 40% in beslag genomen worden, dit is 105,60 euro.
- Het gedeelte boven 1 538 euro kan volledig in beslag genomen worden, in ons geval is dit 62,00 euro.

In totaal kan je schuldeiser dus 185,20 euro (17,60 + 105,60 + 62,00) in beslag nemen. Je zal dus geen 1 600 maar 1 414,80 euro op je rekening ontvangen. De volgende maanden zal je schuldeiser het resterende bedrag (500-185,20 = 314,80 euro) kunnen recupereren via dezelfde procedure.

Vermindering voor kinderen ten laste

Als je kinderen ten laste hebt, moet het gedeelte dat in beslag kan worden genomen, verminderd worden met 73 euro per kind ten laste. Opdat dit principe kan toegepast worden, moet je aangifte doen van je kinderlast. Formulieren bestemd voor de aangifte zijn beschikbaar in de plaatselijke ACLVB-secretariaten.

Bijvoorbeeld: Heb je een werkloosheidsuitkering van 1 200 euro (en geen kinderen ten laste), dan zal er elke maand 17,60 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 17,60 euro verminderd moet worden met 73 euro).

Let well!

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 terugvoert, gelden andere regels.

Hoe zit het met mijn werkloosheidsdossier?

Vragen over de stand van zaken in je werkloosheidsdossier?

Kijk op <http://mwd.aclvb.be>

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

Bij ACLVB wordt Valentijn een cadeaufestijn!

**OP ZOEK NAAR EEN GESCHIKT CADEAU
VOOR VALENTIJN EN BEN JE LID BIJ ACLVB?**

Ontdek dan onze tips via www.voordelen.aclvb.be

en maak gebruik van allerlei kortingen

in vele winkels en webshops!

Ken je het voordelenplatform nog niet?

Registreer je dan vandaag nog
via www.voordelen.aclvb.be!

Volg de QR-code
om je voordelen
te ontdekken:

