



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Blijvende syndicale aandacht voor gelijkwaardigheid vrouwen/mannen

In dit nummer:

Een cao regelt aanbevolen of verplicht telewerk | Recht op klein verlet om je te laten vaccineren | Europees getalm omtrent recht op deconnectie | Wat doet de ACLVB voor mij wanneer ik ontslagen word?

INHOUD

Telewerk in coronatijden 4

De Nationale Arbeidsraad keurde cao nr. 149 over het aanbevelen of verplichte telewerk in het kader van de coronacrisis goed.

Vaccinatieverlof 7

Als werknemer zal je even het werk mogen verlaten om je te laten vaccineren tegen COVID-19. Wat is er beslist over het vaccinatieverlof?

Huisarbeid 8

Thuiswerk is nog iets anders dan telearbeid. Wereldwijd zijn miljoenen thuiswerkers aan de slag, het merendeel vrouwen. Zij verdienen meer bescherming, benadrukt de IAO.

Recht op deconnectie 15

Telewerk is een van de meest zichtbare gevolgen van de coronapandemie geworden. Het Europees Parlement erkent dat werknemers het recht moeten hebben om buiten de werkuren offline te zijn. En toch ...

Tijdelijke werkloosheid en belastingen 22

Ben je door corona tijdelijk werkloos? Wat zijn de fiscale gevolgen en welk effect zal dat hebben op je volgend aanslagbiljet?



De weg is lastiger voor werkneemsters

De ACLVB zet de strijd voor de gelijkheid van vrouwen en mannen verder. Het motto "gelijk loon voor gelijk werk" is intussen realiteit geworden in de sectoren en de bedrijven.

De verklaring voor de loonkloof is voornamelijk te zoeken bij de beroepskeuze en dus de studiekeuze, rolkeuzes in de sociale sfeer, bij de verdeling van huishoudelijke taken en bij de opvoeding van de kinderen. Het is de hele maatschappij die zichzelf in vraag moet stellen.

Op 8 maart dit jaar zal het Europees Verbond van Vakverenigingen zijn campagne herlanceren om er bij de regeringen (waaronder die van België) op aan te dringen het verdrag 190 van de Internationale Arbeidsorganisatie te ratificeren; dat verdrag beoogt de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, een problematiek waarbij zeker vrouwen het slachtoffer zijn.

VRIJUIT

VERSCHEIJNT 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, Maité 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.

Sensibiliseringsacties voor een goed IPA

De onderhandelingen voor het afsluiten van een Interprofessioneel Akkoord (IPA) verlopen niet zoals we willen. De werkgeversorganisaties houden het been stijf op twee punten: de aanpassing van de sociale uitkeringen en de marge voor loonsverhogingen

Daarom besliste de ACLVB deel te nemen aan de sensibiliseringsdag op 25 februari.

De vakbonden vragen sinds de maand augustus 2020 dat de verdeling van de enveloppe voor de welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen losgekoppeld zou worden van de IPA-onderhandelingen. Intussen werden 5 opeenvolgende termijnen overschreden (15.09, 15.10, 15.11, 15.12, 31.1) en de werkgevers blijven dit dossier blokkeren. Ze gebruiken die tactiek als pasmunt om de eisen van de werknemers te doen afzwakken.

Inzake de discussie over de loonsverhoging hebben de vakbonden, reeds voor de publicatie van het cijfer voor de maximale marge door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), geprobeerd de werkgevers ervan te overtuigen de norm indicatief te maken en

om in ieder geval een norm vast te leggen die hoger is dan 0,4%.

De werkgevers hebben geweigerd om op dat vlak ook maar de minste toegeving te doen. Slagen de sociale partners niet, dan bepaalt de wet dat het dossier naar de regering gaat. Maar de minister van Werk Pierre-Yves Dermagne heeft ons duidelijk laten verstaan dat er geen consensus heerst binnen de federale regering om de wet van 1996 over de loonnorm te herzien.

Rest dus enige creativiteit aan de dag te leggen, bijvoorbeeld in de vorm van een ministeriële omzendbrief die bepaalt dat sommige verhogingen (een coronapremie, een niet-recurrente premie, enz.) buiten beschouwing zouden worden gelaten bij de berekening van de loonnorm. In de praktijk zou de 0,4% kunnen overstegen worden in bepaalde sectoren en bedrijven.

Deze situatie toont aan dat de wet van 1996 absoluut moet worden aangepast. De tekst strookt niet meer met de huidige economische realiteit en nog minder met die in de toekomst.

Het Nationaal Bureau van de ACLVB heeft besloten om de sensibiliseringsdag van 25 februari in gemeenschappelijk vakbondsfront te ondersteunen. We moeten de bevolking informeren over wat er aan de hand is en druk uitoefenen op de werkgevers en de federale regering. Trouw aan ons DNA (voorrang aan het overleg, pas daarna actie) roepen we niet op tot staking, maar als ergens in een bedrijf een actie georganiseerd wordt, steunen we onze leden die besloten hebben eraan mee te doen. We weigeren in ieder geval deel te nemen aan massaconcentraties. In deze tijden van pandemie willen we niemand een besmettingsrisico doen lopen. We denken ook dat zoiets het imago van onze organisatie niet ten goede zou komen.

Tegenover onze vrijheid staat verantwoordelijkheid. We vragen aan de werkgevers en aan de regering ons vrij te laten om te onderhandelen over loonsstijgingen waar mogelijk. Tenzelfdertijd engageren we ons om ons gematigd op te stellen in de sectoren en bedrijven in moeilijkheden.

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter



0,4% beschikbare marge in bedrijven die grote winsten boeken, dat is onaanvaardbaar.

Cao 149 regelt het aanbevolen of verplichte telewerk in het kader van de coronacrisis

De Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft de cao nr. 149 betreffende het aanbevolen of verplichte telewerk in het kader van de coronacrisis goedgekeurd. Zo komt er meer duidelijkheid omtrent de arbeidsvoorwaarden bij telewerk: uurroosters, controle, werklust, welzijn, arbeidsongevallen, ...



De Nationale Arbeidsraad zal zijn werkzaamheden inzake telewerk voortzetten om na te gaan of een hervorming van het wettelijk kader zich opdringt. Dat is zeker opportuun, aangezien na de gezondheids crisis het telewerk hoogstwaarschijnlijk een belangrijke rol zal blijven spelen.

Cao 149 is enkel van toepassing op ondernemingen die op 1 januari 2021 geen structurele noch occasionele telewerkregelingen hadden ingevoerd.

PRINCIPES

1. De telewerker heeft dezelfde rechten en plichten op het vlak van arbeidsvoorwaarden als bij aanwezigheid in de lokalen van de werkgever.
2. De telewerker wordt geïnformeerd over de specifieke arbeidsvoorwaarden (als die er zijn) die een aanvulling vormen op of afwijken van de voorwaarden die gelden bij aanwezigheid in de lokalen van de werkgever.
3. De telewerker regelt de organisatie van zijn werk binnen het kader van de in het bedrijf geldende werktijden.
4. Als daarover geen akkoord is, zijn de werktijden dezelfde als de werktijden die de telewerker in het bedrijf in acht moet nemen.
5. De werklust en de prestatiecriteria van de telewerker zijn gelijkwaardig aan diegene die gelden wanneer aanwezig in de lokalen van de werkgever.

6. De werkgever heeft de mogelijkheid een adequate en evenredige controle uit te oefenen op de resultaten en/of op de uitvoering van het werk. De telewerker moet geïnformeerd worden over de wijze waarop deze controle wordt uitgeoefend.
7. De bescherming van gegevens van de onderneming die door de telewerker worden gebruikt en verwerkt in het kader van zijn professionele bezigheden, moet worden gewaarborgd.
8. Telewerkers hebben dezelfde collectieve rechten als wanneer aanwezig in de lokalen van de werkgever en hebben het recht met hun vertegenwoordigers te communiceren en vice versa. De werknemersvertegenwoordigers moeten over de nodige faciliteiten beschikken om een doeltreffende communicatie met telewerkers te bewerkstelligen. Zo moeten zij over de nodige apparaten en informaticatools kunnen beschikken die hen toelaten hun verplichtingen na te komen.

REFERENTIEKADER

De cao 149 bepaalt dat voor elke telewerker

afspraken moeten worden gemaakt rond:

- de terbeschikkingstelling door de werkgever van de voor het telewerk vereiste apparatuur en technische ondersteuning, bijvoorbeeld de terbeschikkingstelling van een draagbare computer
- indien de telewerker zijn of haar eigen apparaten gebruikt, moet de werkgever de kosten van de installatie van de desbetreffende computerprogramma's, gebruik, onderhoud en afschrijving van de apparatuur dragen
- de bijkomende connectiekosten

WELZIJN OP HET (TELE)WERK

De cao 149 geeft verder nog een beknopt overzicht van de bestaande wettelijke bepalingen inzake het welzijn op het werk en bevat elementen die specifiek zijn voor telewerken. De telewerkers krijgen informatie over het bedrijfsbeleid inzake welzijn op het werk dat specifiek betrekking heeft op het telewerken: inrichting van de werkplek, juiste gebruik van beeldschermen, beschikbare technische en IT-ondersteuning.

De risicoanalyse moet rekening houden met de psychosociale dimensie en de gezondheidsaspecten. De werkgever dient maatregelen te treffen die het contact tussen collega's mogelijk maken met de bedoeling sociaal isolement te voorkomen.

ARBEIDSONGEVAL TIJDENS HET CORONATELEWERK

De Nationale Arbeidsraad heeft contact opgenomen met Fedris om zich ervan te vergewissen dat alle arbeidsongevallen die zich voordoen in het kader van aanbevolen of verplicht telewerk naar aanleiding van de coronacrisis gedekt zijn. Fedris heeft dit bevestigd. ■

Zieken kunnen in 2021 aanspraak maken op minimumuitkering vanaf vijf maanden arbeidsongeschiktheid

Vijf maanden arbeidsongeschikt? In dat geval kun je sinds 2021 aanspraak maken op een minimum arbeidsongeschiktheidsuitkering. Vóór 2021 kon je pas aanspraak maken op een minimum arbeidsongeschiktheidsuitkering vanaf de zevende maand arbeidsongeschiktheid.



Het bedrag van de minimumuitkering is 49,68 euro per dag en wordt toegekend voor alle dagen van de week behalve de zondag.

Opgelet! Indien het brutoloon dat je verliest omwille van je arbeidsongeschiktheid (= het gederfde loon) lager ligt dan 49,68 euro per dag, dan zal de minimumuitkering worden beperkt tot het gederfde loon.

Ter illustratie: stel, Karen is vijf maanden arbeidsongeschikt. Haar gederfde loon bedraagt 1.200 euro per maand ofwel 46,15 euro per dag. Aangezien het gederfde loon lager ligt dan de minimumuitkering, zal de minimumuitkering van Karen worden beperkt tot haar gederfde loon. Karen zal bijgevolg vanaf de vijfde maand arbeidsongeschiktheid een minimumuitkering ontvangen van 46,15 euro per dag. De regels betreffende de minimumuitkeringen vanaf de zevende maand

arbeidsongeschiktheid bleven ongewijzigd. Dat betekent dat vanaf de zevende maand arbeidsongeschiktheid de omvang van de minimumuitkering afhankelijk is van de gezinssituatie en het al dan niet hebben van de

hoedanigheid van regelmatige werknemer. Werknemers die werken in atypische werkvormen (interim, seizoenarbeiders, deeltijdse werknemers, ...) worden vaak beschouwd als niet-regelmatige werknemers.

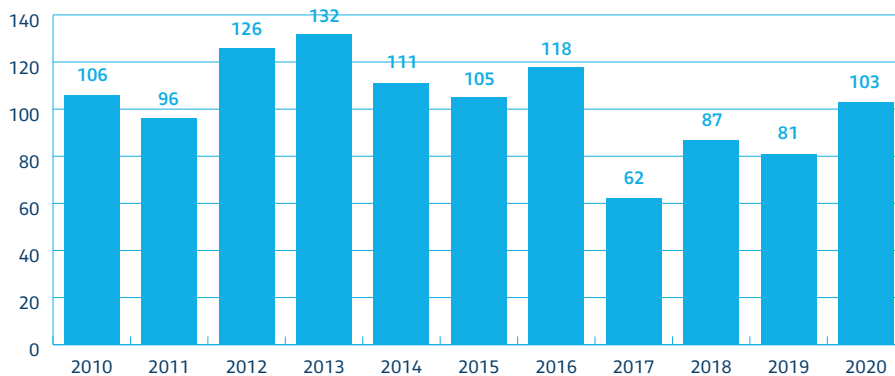
Overzicht minimumuitkeringen vanaf 2021

5de en 6de maand arbeidsongeschiktheid	
Minimumuitkering	€ 49,68
Beperking minimumuitkering	Gederfde loon
Vanaf 7 maanden arbeidsongeschiktheid	
Regelmatige werknemer	
Met gezinslast	€ 62,02
Alleenstaande	€ 49,68
Samenwonende	€ 42,60
Niet-regelmatige werknemer	
Met gezinslast	€ 51,18
Zonder gezinslast	€ 37,87

Opvallend meer aankondigingen van collectief ontslag in 2020

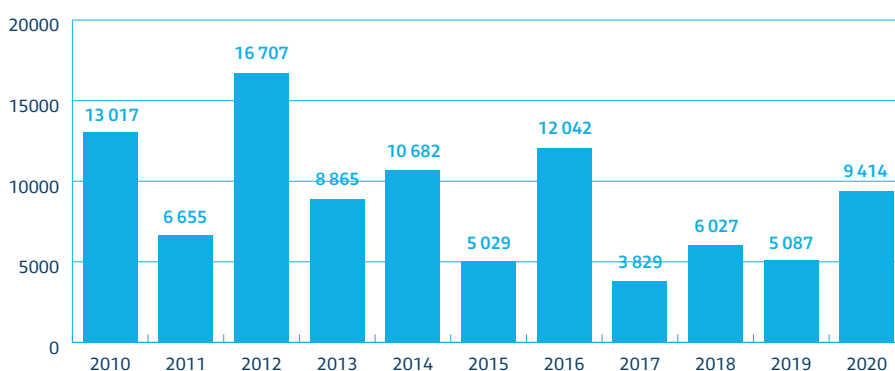
Het jaar 2020 werd getekend door de coronacrisis. Na de maatregelen om de pandemie in te dammen (lockdown, sluiting van winkels, ...) leefde de vrees dat veel bedrijven zouden overgaan tot collectief ontslag en heel wat werknemers hun baan zouden verliezen. De aangekondigde tsunami van collectieve ontslagen heeft de Belgische kust echter (nog) niet bereikt.

Aantal ondernemingen die hun intentie tot een collectief ontslag hebben aangekondigd



Bron: grafiek studiedienst ACLVB op basis van cijfers van de FOD WASO

Aantal werknemers betrokken bij een aankondiging van intentie tot collectief ontslag



Bron: grafiek studiedienst ACLVB op basis van cijfers van de FOD WASO

Een hoog aantal aankondigingen van collectief ontslag in 2020, maar verre van een recordhoogte

Volgens cijfers van de FOD WASO hebben niet minder dan 103 ondernemingen in 2020 aangekondigd dat zij zouden overgaan tot collectief ontslag. Beslist een hoog aan-

tal, maar geen record in vergelijking met de cijfers van het laatste decennium (het record dateert van 2013, met 132 aankondigingen). Het is wel een duidelijke stijging ten opzichte van de drie voorgaande jaren (62 aankondigingen in 2017, 87 in 2018 en 81 in 2019). Wat het aantal werknemers betreft dat be-

trokken was bij een aankondiging van collectief ontslag, is het jaar 2020 andermaal geen recordjaar (het jaar 2012 was recordjaar, met 16 707 werknemers). Het aantal getroffen werknemers in 2020, namelijk 9 414, blijft echter aanzienlijk hoger dan de cijfers van de drie voorgaande jaren (3 829 werknemers in 2017, 6 027 in 2018 en 5 087 in 2019).

HORECASECTOR BIJZONDER ZWAAR GETROFFEN DOOR CRISIS

De horecasector kende het grootste aantal jobs dat bedreigd werd met een aankondiging van collectief ontslag in 2020 (1 774 betrokken werknemers), gevolgd door de metaalverwerkende industrie (1 491), de (petro)chemische industrie (1 427) en de transportsector (1 335 ontslagen).

De horeca was de laatste jaren nochtans redelijk gespaard gebleven van collectief ontslag, maar werd nu door de coronacrisis bijzonder zwaar getroffen (verplichte sluiting van cafés en restaurants, minder personeel aanwezig in de ondernemingen, daling van de vraag, enz.). Zo hebben bedrijven als Lunch Garden (138 getroffen werknemers), Sodexo (373 getroffen werknemers) of het Brusselse Hotel Métropole (129 getroffen werknemers) een collectief ontslag aangekondigd.

DE VOORUITZICHTEN VOOR 2021

Is 2020 geen recordjaar wat het aantal collectieve ontslagen betreft - wat onder meer kan worden verklaard door de aan de ondernemingen toegekende steun, waardoor de schade kon beperkt worden - dan zal de gezondheidscrisis ongetwijfeld een aanzienlijke weerslag hebben op de cijfers voor

2021. Dit jaar valt dan ook een groot aantal collectieve ontslagen te verwachten.

Toch is het belangrijk te benadrukken dat het aantal daadwerkelijke ontslagen waarschijnlijk zal verschillen van het aangekondigde aantal. De aankondiging door een onderneming van haar voornemen om tot collectief ontslag over te gaan, leidt immers tot een procedure van informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers. Daarbij trachten de werkgever en de vakbonden de negatieve gevolgen van de herstructurering te beperken en de ontslagen terug te dringen.

De ACLVB zal de werknemers uiteraard bijstaan om hun rechten te doen gelden en hen helpen doorheen die moeilijke periode.

NAAR EEN HERVORMING VAN DE WET-RENAULT?

De in 1998 aangenomen wet-Renault beschrijft de procedure die te volgen is door een werkgever die van plan is over te gaan tot collectief ontslag. Minister van Economie en Werk Pierre-Yves Dermagne heeft in de Kamer verklaard dat hij voorstander is van een evaluatie en modernisering van die fundamentele wet, in samenwerking met de sociale partners. Bij de ACLVB zijn wij uiteraard voorstander van dat idee. De wet moet worden geactualiseerd om de werknemers en hun vertegenwoordigers een modern en doeltreffend rechtsinstrument te bieden waarmee ze de uitdagingen die hun wachten aankunnen. ■

Jean-François Lambillon



Meer weten over de procedure collectief ontslag? Lees onze 'Praktische gids herstructurering' die je vindt op www.aclvb.be.

Ben je persoonlijk betrokken bij een collectief ontslag? Reken op de ACLVB. We informeren je en staan je bij gedurende de hele procedure, we ijveren voor een fatsoenlijk sociaal plan en hebben alle expertise in huis om je op weg te helpen richting een nieuwe job.

Extra informatie over je rechten vind je in de Weetwijzer, het gratis naslagwerk over sociaal recht voor ACLVB-leden.

Kijk op www.weetwijzer.be.

Vaccinatieverlof

Werknemers zullen even het werk mogen verlaten om zich te laten vaccineren tegen COVID-19.



Het advies van de sociale partners omtrent het klein verlet voor een vaccinatie tegen het coronavirus werd goedgekeurd door de regering. Elke werknemer die met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld is, zal tot 31 december 2021 het recht hebben om, met behoud van loon, even het werk te verlaten voor de vaccinatie.

Uiteraard gelden daarbij enkele voorwaarden:

1. Je zal je werkgever vooraf moeten verwittigen en onmiddellijk van zodra het tijdstip of tijdslot van de vaccinatie je bekend is.
2. Je dient het verlof te gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. Om dat te bewijzen moet je, op verzoek van je werkgever, de uitnodiging voor de vaccinatie voorleggen én de bevestiging van de afspraak waaruit plaats en uur blijken (voor zover eenvoudig beschikbaar voor je).

Voorts wordt gerekend op het sociaal overleg in de onderneming en de solidariteit tussen werknemers indien zich problemen van continuïteit van de onderneming dreigen te stellen.

Het is nu wachten tot dit verlof effectief in een wet wordt geconcretiseerd, en tot de vaccinatiecampagne in de verschillende centra van start gaat.

RESPECT VOOR PERSOONLIJKE LEVENSSFEER

Verder onderschrijven de sociale partners de noodzaak om de bescherming van de privacy van de werknemer te garanderen. De keuze van de werknemer om zich al dan niet te laten vaccineren tegen het coronavirus behoort tot zijn of haar privéleven; je werkgever kan je wettelijk niet verplichten je te laten vaccineren.

De wet voorziet momenteel geen reglementering omtrent het bewijs van vaccinatie. Meer nog, als je werkgever je vraagt of je gevaccineerd bent, ben je niet verplicht te antwoorden. ■

Thuiswerk: een zaak van vrouwen?



Als het over thuiswerk gaat, zijn en blijven vrouwen in de meerderheid.

In haar rapport "*Working from home: from invisibility to decent work*" doet de Internationale Arbeidsorganisatie een onmiskenbare vaststelling: thuiswerk – zowel industriële huisarbeid, telewerk als thuiswerk via digitale platforms – wordt vooral door vrouwen gedaan.

De cijfers in het verslag hebben betrekking op 2019; het lijkt geen twijfel dat de coronacrisis in 2020 voor een explosie van het aantal thuiswerkers zal gezorgd hebben.

56% VROUWELIJKE WERKNEMERS

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) schat dat er in 2019 260 miljoen thuiswerkers waren. 147 miljoen van hen, of 56%, zijn vrouwen. De neiging van vrouwen om thuis te werken (11,5%) is veel groter dan die bij mannen (5,6%).

Nog veelzeggender is dat, ongeacht het welvaartsniveau van een land, de meerderheid van de thuiswerkers vrouwen blijven. Hoe rijker een land echter is, hoe minder het verschil zich laat voelen. Zo maken vrouwen 65% uit van de thuiswerkers in lageloonlanden, 56% in landen met middelmatige inkomens en iets meer dan de helft in landen met hoge inkomens.

TWEE JOBS VOOR ÉÉN LOON

De IAO stelt dat het niet verwonderlijk is dat zoveel vrouwen thuis werken. Het gegeven hangt immers nauw samen met de rolverdeling tussen mannen en vrouwen: de meeste vrouwen verrichten nog steeds 'onbetaalde zorgtaken' (huishouden, kinderen, enz.) en door thuis te werken kunnen zij hun beroepsinkomen met die zorgtaken combineren. Tot slot kan de oververtegenwoordiging van vrouwen ook worden verklaard door culturele normen. Die maken het voor sommige vrouwen moeilijk het huis te verlaten om te gaan werken.

REGELGEVING VERSTERKEN

De IAO merkt op dat de regelgeving voor thuiswerk vaak ontoereikend is en dat het niet altijd gemakkelijk is om de naleving ervan te garanderen. Daarom worden in het rapport verschillende aanbevelingen

gedaan om de situatie van thuiswerk(st)ers op te krikken: betere wettelijke en sociale bescherming, invoering van een recht op deconnectie (om de grens tussen privé- en beroepsleven te bewaken), aandacht voor psychosociale risico's, enz. Een grotere bescherming van het thuiswerk zal dus indirect een gunstig effect hebben op de situatie van de vrouw!

HUISARBEID OF TELEWERK

In België is het voor een werknemer *grosso modo* op twee verschillende manieren mogelijk om van thuis uit te werken.

De eerste is via het sluiten van een arbeidsovereenkomst als huisarbeider met een werkgever. Dit type overeenkomst wordt geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De tweede manier is telewerken. Er zijn twee soorten telewerk: *structureel* telewerk, dat op regelmatige basis wordt georganiseerd, en *occasioneel* telewerk, dat op ad hoc-basis wordt georganiseerd (als gevolg van overmacht of een persoonlijke reden waardoor de werknemer niet naar zijn of haar werkplek kan gaan). Structureel telewerk wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85, terwijl occasioneel telewerk wordt geregeld door de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk. Voorts heeft de Nationale Arbeidsraad op 26 januari 2021 cao nr. 149 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis aangenomen. De cao voorziet in een tijdelijke regeling die specifiek geldt voor COVID-19-telewerken. Werkgevers die op 1 januari 2021 nog geen regeling voor (structureel of occasioneel) telewerk hadden ingevoerd, zullen die collectieve arbeidsovereenkomst inzake telewerk moeten toepassen. De sociale partners zullen nu hun werkzaamheden bij de NAR voortzetten om de huidige wetgeving inzake telewerken te evalueren en indien nodig te hervormen. De ACLVB zal uiteraard aan die werkzaamheden deelnemen!

GEWELD EN PESTERIJEN

Door de covidpandemie en de noodmaatregelen die de landen hebben genomen om de verspreiding van het coronavirus te beperken, is het huis voor veel werknemers en werkneemsters inderdaad de werkplek geworden. Hoewel de cijfers voor huiselijk geweld in de wereld vóór de pandemie alarmerend waren, gingen de lockdownmaatregelen gepaard met een dramatische toename van geweld in huiselijke kring. De Verenigde Naties constateren een toename van 30% van huiselijk geweld in verschillende landen. In april is in Europa het aantal noodoproepen van bedreigde of geslagen vrouwen met 60% gestegen ten opzichte van dezelfde datum een jaar eerder. Bovendien is het aantal gevallen van psychologische intimidatie aanzienlijk toegenomen tijdens de lockdown, nu er maximaal thuis wordt gewerkt. Thuiswerkers worden vaker ondervraagd en gecontroleerd op hun prestaties door een gebrek aan vertrouwen van het management. Het wantrouwen van het bedrijf ten aanzien van de kwaliteit van het werk

neemt nog toe ten aanzien van vrouwen, aangezien zij werk en privé-leven, echtgenoot en kinderen moeten combineren.

De werkomgeving kan nochtans fungeren als een schild tegen pesteringen en geweld, omdat het contact met degene die huiselijk geweld pleegt erdoor wordt beperkt en het slachtoffer steun kan zoeken, met name bij collega's; die laatsten kunnen ook een beroep doen op de personeelsvertegenwoordigers of de HR-dienst wanneer zij vermoeden dat een werknemer of werkneemster in nood verkeert.

Thuiswerken doet inderdaad nieuwe vragen rijzen over verplichtingen en verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers op heel veel bijkomende fronten, met name inzake geweld en pestering op het werk. Verdrag 190 en Aanbeveling 206 inzake geweld en intimidatie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) bieden essentiële richtsnoeren voor de aanpak van gendergerelateerd geweld in de arbeidswereld. ■

Katy Fall
Jean-François Lambillon

Over het Verdrag 190

Verdrag nr. 190, dat in juni 2019 door de Internationale Arbeidsconferentie werd aangenomen, is een baanbrekend instrument. Het is de eerste internationale arbeidsnorm die geweld en pestering op het werk aanpakt. Bovendien is het toepassingsgebied de arbeidswereld, wat veel meer omvat dan alleen de werkplek.

In de context van de wereldwijde gezondheids crisis en de economische onzekerheid nemen geweld en intimidatie toe. Tegelijk komt de evolutie naar fatsoenlijk werk in het gedrang. Het Verdrag 190 heeft een cruciale rol te vervullen bij het ontwikkelen van een mensgerichte reactie die onrechtvaardigheid aanpakt en bijdraagt tot een beter bestaan, vrij van geweld en intimidatie op het werk. Dat geldt zowel in tijden van voorspoed als van crisis.

Dankzij de ratificatie door Fiji, de tweede na die door Uruguay, zal Verdrag 190 over een jaar in werking kunnen treden. Verdrag 190 is nog niet door België geratificeerd.

Vrouwen zwaarst getroffen door de gezondheids crisis

Elke crisis vergroot de ongelijkheid. Ter gelegenheid van de Internationale Dag van de rechten van de vrouw op 8 maart wijzen wij erop dat het coronavirus meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers treft.

Vrouwelijke werknemers hebben vaker onzekere banen, die sneller worden geschrapt als de zaken slecht gaan. Moeders nemen vaker dan vaders coronaverlof op om voor de kinderen te zorgen die niet meer naar school kunnen (vrouwen: 70,5% - mannen: 29,5%). Bovendien maken vrouwelijke werknemers doorgaans vaker gebruik van ouderschapsverlof dan de vaders (vrouwen: 67% - mannen: 33%).

ROLVERDELING

Vrouwen worden vaker geconfronteerd met de dagelijkse regeling van de activiteiten van de kinderen (school, sport, artistieke hobby's) en nemen die zelfs allemaal voor hun rekening wanneer zij aan het hoofd staan van een eenoudergezin, met name in 80% van de gevallen.

Onze samenleving lijkt slechts moeizaam af te stappen van het oude patroon waarbij vooral wordt gekeken naar moeders voor huishoudelijke taken en de opvoeding van kinderen, in plaats van die harmonieus te verdelen tussen de twee ouders. De wet biedt mogelijkheden aan vaders, maar die maken er nog te weinig gebruik van.

UITBREIDING VAN HET GEBOORTEVERLOF

Elke werknemer heeft, ongeacht het arbeidsregime waaronder hij werkt (voltijds of deeltijds), recht op tien dagen afwezigheid ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming van de betrokkene is vastgesteld.

Sinds 1 januari 2021 wordt het aantal dagen geboorteverlof geleidelijk verhoogd naar 20 dagen in 2023.

De uitbreiding vindt plaats in twee fasen: vanaf 1 januari 2021 wordt het geboorteverlof verlengd tot 15 dagen voor geboorten die na die datum plaatsvinden en vanaf 1 januari 2023 worden 5 extra dagen toegekend. Het geboorteverlof zal dus 20 dagen bedragen voor geboorten die plaatsvinden op of na 1 januari 2023.

Dat betekent dat de werknemer recht heeft op:

- 10 dagen geboorteverlof als het kind geboren is vóór 1 januari 2021
- 15 dagen geboorteverlof als het kind geboren is op of na 1 januari 2021 en vóór 1 januari 2023
- 20 dagen geboorteverlof als het kind op of na 1 januari 2023 wordt geboren

Deze dagen kunnen door de werknemer vrij worden gekozen binnen de vier maanden vanaf de dag van de bevalling. Zij hoeven niet in één keer te worden genomen, maar mogen naar keuze van de werknemer worden gespreid over de periode van vier maanden vanaf de bevalling. De dag van de bevalling is de eerste dag van de periode van vier maanden. ■



Het pad is lastiger voor vrouwen, niet het minst in covidtijden.

De ontslagbescherming van kandidaten en afgevaardigden (deel 2)

Hoe zit het met de ontslagbescherming van de kandidaten voor de sociale verkiezingen en de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité? In de Vrijuit van vorige maand kon je lezen wie van de ontslagbescherming geniet, wanneer de beschermingsperiode een aanvang neemt en hoe lang ze duurt. Deze maand komen de krachtlijnen over de draagwijdte van de ontslagbescherming en de sanctie in geval van onregelmatig ontslag aan bod.

DRAAGWIJDTE VAN DE ONTSLAGBESCHERMING?

De Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden voorziet in een principieel ontslagverbod.

Tijdens de beschermingsperiode kan de werkgever de beschermde werknemer enkel op regelmatige wijze ontslaan om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht werd aangenomen of om een economische of technische reden die vooraf door het bevoegde paritair comité werd erkend.

Begrip ontslag

Onder ontslag dient te worden verstaan (art. 2§1 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden):

- Elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging die gedurende de beschermingsperiode ter kennis wordt gebracht
- Elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan gelegd worden
- Het niet naleven door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten.

Ontslag om dringende reden

Het begrip dringende reden heeft dezelfde inhoud en betekenis als voor werknemers die niet beschermd zijn tegen ontslag (*Hof van Cassatie 01.06.1981, Arbeidshof Brussel 05.11.2009*).

In tegenstelling tot hetgeen bij de niet-beschermde werknemer het geval is, zal een werkgever die een beschermde werknemer wenst te ontslaan om dringende reden voorafgaandelijk de ten laste van de werknemer gelegde feiten door het arbeidsgerecht moeten laten erkennen als een dringende reden.

Een ontslag gegeven zonder opschortende voorwaarde van de erkenning van de dringende reden door het arbeidsgerecht is onregelmatig (*Arbeidshof Brussel 02.06.2016, Arbeidshof Gent 17.10.2016*).

Een werkgever die het voornemen heeft een beschermde werknemer om dringende reden te ontslaan, moet de procedure tot erkenning van dringende reden aanvangen binnen de 3 werkdagen volgend op de dag gedurende welke hij kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen.

Tijdens de duur van de procedure tot erkenning van de dringende reden blijft de werknemer verbonden met een arbeidsovereenkomst.

Indien de arbeidsovereenkomst van de beschermde werknemer geschorst wordt, door hetzij de Voorzitter van het arbeidsgerecht (verkozenen), hetzij de werkgever (kandidaten), tijdens de procedure voor het arbeidsgerecht, moet de werkgever op het einde van elke gewone betaalperiode een vergoeding betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen, zodat aan de beschermde werknemer een inkomen gewaarborgd wordt dat gelijk is aan zijn nettoloon.

Enkel indien het arbeidsgerecht de dringende reden erkent, kan de werkgever op regelmatige wijze de beschermde werknemer ontslaan.

Ontslag om economische of technische reden

Een werkgever die het voornemen heeft een beschermde werknemer te ontslaan om een economische of technische reden, moet voorafgaandelijk de feiten die aan de basis liggen van het ontslag laten erkennen door het bevoegde paritair comité. Bij ontstentenis van een paritair comité of wanneer het paritair comité niet werkt, moet de werkgever de zaak aanhangig maken bij de NAR.

Het paritair comité of de NAR moet een beslissing nemen binnen de 2 maanden.

De volgende hypothesen kunnen zich voordoen:

- het paritair comité/de NAR erkent unaniem de economische of technische reden
 - ▶ de werkgever kan regelmatig tot ontslag overgaan
- het paritair comité/de NAR erkent unaniem de economische of technische reden niet
 - ▶ de werkgever kan niet regelmatig tot ontslag overgaan
- het paritair comité/de NAR neemt geen beslissing binnen de termijn van 2 maanden of komt niet tot een unanieme beslissing
 - ▶ de werkgever mag de beschermde werknemer enkel ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling of in geval van ontslag van een welbepaalde personeelsgroep. Bovendien kan in geval van ontslag van een welbepaalde personeelsgroep de werkgever de beschermde werknemer slechts ontslaan na voorafgaande erkenning van de economische of technische reden door het arbeidsgerecht.

De vereiste voorafgaande erkenning van de economische of technische reden aan het paritair orgaan moet niet gevraagd worden in geval van faillissement (*Hof van Cassatie 25.06.2001*).

Andere geoorloofde wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Naast de 2 bovenvermelde besproken wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan de arbeidsovereenkomst van een beschermde werknemer regelmatig worden beëindigd in de volgende limitatief opgesomde situaties:

- de afloop van de termijn bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur
- de voltooiing van het werk bij een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk
- de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer
- het overlijden van de werknemer
- overmacht
- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord

SANCTIE BIJ ONREGELMATIG ONTSLAG

De re-integratie

Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst onregelmatig beëindigt, dan kan de beschermde werknemer of de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, de herplaatsing in de onderneming aanvragen.

De aanvraag tot re-integratie is enkel verplicht, wanneer het ontslag plaatsvond tijdens de occulte periode (vanaf X - 30 tot X + 35).

De aanvraag tot re-integratie moet gebeuren door de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen. De door een lokaal secretariaat ingediende aanvraag is ongeldig bij afwezigheid van bijzondere lastgeving (*Arbeidshof Luik 29.06.2015*).

De aanvraag tot herplaatsing kan evenmin gebeuren door een advocaat en dit zelfs niet mits de toekenning van een bijzonder mandaat (*Arbeidshof Brussel 06.06.2016*).

De Wet ontslagbescherming Personeelsafgevaardigden bepaalt niet expliciet aan wie de aanvraag gericht moet worden.

Alhoewel het Hof van Cassatie bij arrest van 09.03.2015 oordeelde dat de aanvraag tot re-integratie die niet gericht werd aan de nv als werkgever maar aan de technische bedrijfseenheid waarvan de nv deel uitmaakte niet ongeldig was, is het aangewezen om de aanvraag te richten aan de werkgever (d.i.: de juridische entiteit waarmee de arbeidsovereenkomst werd gesloten).

In geval van overname krachtens overeenkomst in het kader van cao 32 bis moet het verzoek tot herplaatsing aan de overnemer worden gericht (*Arbeidshof Brussel 15.01.2013*).

De re-integratie moet aangevraagd worden per aangetekend schrijven binnen de 30 dagen volgend op:

- de betekening van de opzeg of de datum van verbreking van de arbeidsovereenkomst
- de dag van voordracht van de kandidatuur indien deze na betekening van de opzeg of de verbreking van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt. In dergelijk geval kan een verzoek tot re-integratie ten vroeg-



ste gebeuren de dag nadat de kandidatenlijsten ingediend werden (*Arbeidshof Brussel 22.12.2004*). De aanvraag tot herplaatsing moet gebeuren binnen de 30 dagen na de voordracht van de kandidatenlijst (X + 35) en niet binnen de 30 dagen nadat die lijst definitief is geworden (X + 77) (*Arbeidshof Gent 12.04.2019*).

De werkgever beschikt over een termijn van 30 dagen na de aanvraag om hierop in te gaan of niet.

Werd het verzoek ingediend door de vakorganisatie, dan kan de werkgever de aanvaarding rechtsgeldig doen aan die organisatie in plaats van aan de werknemer zelf (*Hof van Cassatie 18.06.2012*).

De werkgever die eerst de aanvraag tot herplaatsing afwijst, mag binnen een termijn van 30 dagen na de aanvraag op zijn beslissing terugkomen en het verzoek toch nog inwilligen (*Hof van Cassatie 24.09.1984*).

Aan de vereiste van aanvaarding van de re-integratie is niet voldaan wanneer de werkgever meldt dat hij de werknemer zal re-integreren in een lagere functie (*Arbeidshof Brussel 24.10.2014*) of volgens een andere uur-regeling en andere werven (*Arbeidshof Brussel 20.04.2015*).

De beschermingsvergoeding

De beschermingsvergoeding bestaat uit 2 delen:

- het vaste gedeelte:
 - 2 jaar loon indien de werknemer minder dan 10 jaar anciënniteit heeft
 - 3 jaar loon indien de werknemer 10 jaar doch minder dan 20 jaar anciënniteit heeft
 - 4 jaar loon indien de werknemer 20 jaar of meer anciënniteit heeft
- het variabel gedeelte:
 - het variabel gedeelte is gelijk aan het loon tot het einde van het mandaat. Dit gedeelte is enkel verschuldigd wanneer de herplaatsing rechtsgeldig gevraagd werd en de werkgever weigert hierop in te gaan.

Het variabel gedeelte is, zonder dat een re-integratieverzoek dient te worden ingediend, eveneens verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst door de werknemer werd beëindigd wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever of wanneer de werkgever de beschikking van de Voorzitter waarin besloten werd tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsrechten niet naleeft.

Ilse Veugen

Home sweet home

	10% korting op al je klussen door een Ajusto-specialist
	2% korting op al je aankopen bij Coolblue dankzij de Coolblue aankoopvoucher!
	Profiteer van 10% korting op je eerste ketelonderhoud!
	Geniet van 10% korting bij Living Design
	40% korting bij BergHOFF
	Klus voordelig en geniet van 15% korting op het hele assortiment Gamma.
	Beveilig je woning met een Verisure alarmsysteem. Geniet van € 200 korting en een gratis SmartPlug (€ 69)!
	10% korting op je volledige online bestelling bij Quickstep

Renovatiwerken of interieurprojecten voor de boeg? Mis dan zeker niet het voordelenaanbod van de ACLVB.

Kijk op www.voordelen.aclvb.be en ontdek in de rubriek 'Wonen' welke promoties op jou wachten.

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 Edenred.

- stuur je vraag door via <https://user.edenred.be/hc/nl/requests/new>
- per telefoon: 014 25 40 20, van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur



Robert Bosch – Tienen

Personeel weggewist

Bij Bosch in Tienen hebben de werknemersafgevaardigden de handen vol in de procedure collectief ontslag. Over hooguit twee jaar wil de ruitenwisperfabrikant het met de helft minder personeel doen.

Ruitenwisperfabrikant Bosch in Tienen kondigde op een bijzondere ondernemingsraad aan 400 banen te willen schrappen: 158 bij de bedienden en 242 bij de arbeiders, of zowat de helft van het totaal aantal medewerkers. Om die afbouw te realiseren voorziet de directie een tijdsspanne van maximum twee jaar. Het bedrijf geeft aan dat de productie van de klassieke wisarm niet langer winstgevend is; enkel in de gummi-afdeling en in het segment van de geautomatiseerde wisbladen zou nog toekomst zitten, de rest verhuist naar Servië. Een paar jaar geleden al lieten de ACLVB-afgevaardigden in Vrijuit optekenen dat de concurrentie met de eigen buitenlandse vestigingen van de Bosch-groep voelbaar was. “Toch sloeg de aankondiging van deze herstructurering op 21 januari in als een bom”, vertelt Patrick Jordens, ACLVB-afgevaardigde in de Ondernemingsraad en de Syndicale Delegatie. “Het personeel heeft meteen een aantal dagen het werk neergelegd.”

ALLES OP ALLES ZETTEN

“In de procedure-Renault die het bedrijf nu moet volgen, zitten we nog maar in de eerste fase. Via onze vragenlijst aan de werkgever wilden we alvast het fijne weten over het zogenaamd te duur zijn van onze vestiging, de loonkost in Servië en de plannen voor de verhuizing van de wisarmautomaat.”

“Uiteraard heeft de Bosch-directie in Duitsland een scenario voor ogen.” De herstructurering moet eind 2022 afgerond zijn, maar het laat zich raden dat de werkgever zo snel mogelijk wenst te schakelen. “Werknemers voelen dat, ze vangen signalen op. Het schrappen van een afdeling heeft hoe dan ook een weerslag op een volledige operationele flow.”

Patrick Jordens heeft ervaring in bedrijfs-transformaties. Bij Bosch maakte hij her-

structurerings mee in 2008 en in de periode 2014-2020, maar ook daarvoor al, begin de jaren '90. “Dat was nog de periode van de gouden handdrukken.”

“Er moet nog veel water door de rivier vloeien voor we in de volgende fase van de procedure voor collectief ontslag zitten.” Intussen knaagt de onzekerheid bij de werknemers. Wat gebeurt er met mijn job? Hoeveel zal mijn werkloosheidsuitkering bedragen? Wat betekent dit voor mijn voornemen om over enkele jaren met vervroegd pensioen te gaan?

“In heel mijn Bosch-carrière zijn op het einde van de rit nog nooit gedwongen ontslagen moeten doorgevoerd worden, telkens vonden we voldoende kandidaten voor een vrijwillig vertrek. Ook nu weer is dat mijn betrachting als vakbondsafgevaardigde. Wie weet is dit mijn laatste grote syndicale opdracht hier; reden te meer om tijdens de onderhandelingen nog eens alles op alles te zetten. Ik wil het onderste uit de kan halen voor de werknemers en achteraf met een gerust geweten kunnen terugkijken!” Onder meer het aantal af te vloeien arbeiders wisten de vakbonden intussen al naar beneden te halen.

ACLVB ONDERSTEUNT

Ondertussen is communicatie naar de personeelsleden van essentieel belang, weet



Afgevaardigde Patrick Jordens: “Ik wil het onderste uit de kan halen voor de werknemers en met een gerust geweten kunnen terugkijken!”

Patrick. “Dat gebeurt onder meer via een WhatsApp groep van ACLVB, via e-mails, via een ‘flyer’ van de werkgever die de vakbonden aan het personeel overmaken, et cetera. Maar we organiseren ook ad hoc infomomenten, bijvoorbeeld bij de aanvang van de shifts of als er spontane werkonderbrekingen plaatsgrijpen.” De coronavoorschriften maken het verzamelen in een grote zaal er niet eenvoudiger op. Van de bediendenpopulatie werkt dan weer zo’n 90% in home office.

“We kunnen rekenen op een goede ondersteuning vanuit de ACLVB. Bij de herstructurering van 2016 gaven de Bosch-werknemers onze vakbond de beste score. Dankzij onze experts konden we toen een berekening doen van de individuele ontslagcompensatievergoeding per werknemer en die bleek achteraf zeer accuraat te zijn gebeurd.”

Patrick Jordens, die al sinds zijn achttiende bij Bosch aan de slag is en liefst 30 jaar actief is als hoofdafgevaardigde, kent het klappen van de zweep. “Hier moeten we gewoon door. Eén ding is zeker, de tijd waarin we nog over luxeproblemen konden onderhandelen, ligt helaas ver achter ons.” ■



De ACLVB-ploeg in betere tijden. “We kunnen rekenen op een goede ondersteuning vanuit onze vakbond.”

Compass Group

Telewerk brengt de bedrijfsrestaurants ernstige schade toe

Met het massale thuiswerk lunchen werknemers niet langer in de bedrijfskantine. Dat heeft serieuze gevolgen voor andere werknemers. De cateringgiganten krijgen klappen. Compass schrapt 550 banen.



Odile Ntela wil ondanks het collectief ontslag optimistisch blijven. De vaccinatie komt op gang, de ziekte wordt steeds beter bedwongen. Telewerk zal meer en meer de norm worden. Bedrijfsrestaurants moeten heruitgevonden worden, ongetwijfeld door in te zetten op nieuwe concepten, zoals een ruimer voedingsaanbod dat afkomstig is uit een duurzamere landbouw.

“Toen de directie ons op 22 mei aankondigde 550 banen te willen schrappen van de 1 800, hadden we gehoopt dat aantal te kunnen terugdringen”, zo herinnert zich Odile Ntela, ACLVB-afgevaardigde bij de bedienden. “Toen kwam de tweede lockdown ...” Zelfs al zijn de werknemers in tijdelijke werkloosheid, toch blijft het bedrijf de verzekeringen, het vakantiegeld, de eindejaarspremies, de wagens, ... betalen. Om stand te houden moet het gezond zijn en toekomstperspectieven hebben.

ALLEMAAL GETROFFEN

Compass heeft niet kunnen bogen op haar diversificatie om de schok op te vangen. De 4 geledingen werden in verschillende mate getroffen. Gourmet Invent, actief in de evenementensector (festivals, voetbalmatchen), is totaal gestopt. Medirest dat maaltijden bereidt voor ziekenhuizen en rusthuizen kent een lichte activiteitsdaling. Scolarest ziet een sterke daling van de vraag naar warme maaltijden op scho-

len. Eurest, dat restaurants beheert in bedrijven, is het slachtoffer van het massale telewerk. “Aanvankelijk vroegen onze klanten om een beperkt aanbod aan te houden voor de enkele medewerkers die verplicht waren om naar het werk te komen. Maar dat was niet rendabel”, weet Odile Ntela. Kelners, koks, afwassers ... werden werkloos en konden – in tegenstelling tot het tijdperk voor de coronacrisis – evenmin terecht bij de concurrentie. “Ook onze onderaannemers werden meegesleurd”.

EN DAARNA?

De pandemie zal uitdoven via de vaccinatie van de bevolking. Scholen zullen weer opengaan. Evenementen kunnen ooit opnieuw, ziekenhuizen zullen geleidelijk aan op volle toeren draaien voor de ‘gewone’ patiënten. In de bedrijven daarentegen zal het telewerk wellicht niet helemaal verdwijnen. “Persoonlijk vind ik het natuurlijk fijn om niet langer tijd te verliezen in de file en mijn kinderen vroeger van school te kunnen ophalen”, erkent Odile Ntela. “Tezelfdertijd vind ik de afzondering lastig, gewoonweg het feit dat je niet zomaar even kan opstaan om raad te gaan vragen bij een collega in het bureau naast je. Zullen we onze traditie hervatten om samen iets te gaan drinken en het één keer per maand over andere dingen te hebben dan het werk? Via videoconferencing, e-mail of telefoon is het contact niet even warm. Twee of drie dagen per week telewerken is comfortabel, meer is te veel. Aan de afgevaardigden in de bedrijven om te onderhandelen over de ideale formule.”

SOCIAAL PLAN

Ieder ontslag is een sociaal drama. Het uitstel van kredietaflossingen kan niet eeuwig duren, op een dag zal er betaald moeten worden. Odile Ntela blijft in contact met vroegere collega's die in het outplacementproces zitten. Velen willen niet meer het risico lopen om te werken in de horeca en beogen een inschakeling in andere sectoren. “Mijn grootste vrees is dat als de lockdown niet snel eindigt, we bij een volgend collectief ontslag niet meer zullen kunnen onderhandelen over een sociaal plan dat verder reikt dan het wettelijk minimum”, stelt Xavier Muls, Bestendig Secretaris ACLVB. Voorlopig is er nog wat geld in de bedrijfskassen. Maar voor hoelang nog? ■

Europa buigt zich over het recht om offline te zijn

Het Europees Parlement erkent de noodzaak van het recht voor werknemers in de EU om buiten de werkuren offline te zijn ... maar vraagt de Commissie om elk wetgevend initiatief op dat vlak met drie jaar uit te stellen. De ACLVB en het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) daarentegen dringen erop aan zo snel mogelijk actie te ondernemen en zo de werknemers te beschermen.

Het telewerk als nieuwe normaal is beslist een van de meest zichtbare gevolgen van de coronapandemie geworden. Sindsdien is het recht op 'deconnectie', met andere woorden het recht van werknemers om buiten de werkuren niet bereikbaar te zijn voor hun werkgever, een centraal thema in het Europees sociaal debat. Het Europees Parlement heeft afgelopen januari voor het eerst op Europees niveau erkend dat EU-werknemers het recht moeten hebben op deconnectie. Een belangrijke sociale stap voorwaarts. Toch geven sommige aspecten van de tekst die het Parlement goedkeurde aanleiding tot bezorgdheid omtrent de opportuniteit ervan in de huidige context.

NIETS REVOLUTIONAIRS

Op zich omvat het idee dat werknemers het recht hebben om zich gedurende hun vrije tijd te onttrekken aan hun professionele verplichtingen niets revolutionairs. Het gaat in feite om een direct of zelfs logisch gevolg van de alomtegenwoordigheid van technologische instrumenten die de arbeidswereld vandaag kenmerken: smartphones, mailboxen, videoconferencing, ... 'Permanent bereikbaar zijn' kan gemakkelijk worden tot een verplichting, echt of zo aangevoeld, om voortdurend actief te zijn. Toch tonen heel wat studies aan dat die cultuur van constant online beschikbaar zijn leidt tot verhoogde risico's op depressie, angst en burn-out. Dat maakt ook de tekst die werd aangenomen door het Parlement duidelijk.

Zo verplicht de Franse arbeidswetgeving sinds 2017 bedrijven met meer dan 50 werknemers 'instrumenten in te stellen om de digitale tools te regelen' en zo de rusttijd van de werknemers te respecteren. In Duitsland lopen sommige privébedrijven voorop met soms radicale oplossingen, zoals het blokkeren van communicatieservers voor bepaalde werknemers met een professionele smartphone tussen 18.15 uur en 7 uur; Volkswagen doet dat al sinds 2011.

Niettemin blijft de regeling van het recht op deconnectie in de meeste Europese landen zeldzaam en onduidelijk.

UITDEINENDE UURROOSTERS

Die leemte in de wetgeving werd des te prangender tijdens de coronacrisis. Niet alleen is telewerken de norm geworden voor miljoenen werknemers in de EU, waardoor de grenzen zijn vervaagd tussen werktijd, die tot dusver traditioneel op kantoor werd doorgebracht, en rusttijd, die thuis wordt doorgebracht. Maar ook andere pandemie-gerelateerde situaties hebben de behoefte aan regelgevend optreden op dit vlak



doen toenemen. Afstandsonderwijs voor kinderen, het moeten inspringen voor hulpbehoevende familieleden en de inperking van sociale contacten zijn extra verantwoordelijkheden waarmee veel werknemers nu al meer dan een jaar worden geconfronteerd. Zo heeft het thuiswerken er tijdens de pandemie toe geleid dat heel wat werknemers hun werkdagen hebben verlengd tot laat in de avond en in het weekend, zonder dat dat weerspiegeld wordt in hun loon.

DRINGEND

Daarom is het des te merkwaardiger dat het Europees Parlement besloot de Commissie te vragen een wetgevingsinitiatief inzake het recht op deconnectie drie jaar uit te stellen, wat in de praktijk betekent dat werknemers pas over pakweg tien jaar een wettelijk afdwingbaar recht op deconnectie zouden zien! Afgezien van het feit dat elke wetgeving ter zake achterhaald zal zijn voor wat betreft de coronacrisis, lijkt de basis voor dit verzoek om uitstel niet verdedigbaar. Het Parlement voert namelijk als reden aan dat de vorig jaar ondertekende overeenkomst van de autonome sociale partners inzake digitalisering wordt nageleefd, terwijl die overeenkomst geen melding maakt van het recht op deconnectie en, erger nog, het Parlement geen mandaat heeft om een eigen vertaling te geven aan de overeenkomsten van de sociale partners!

De ACLVB sluit zich dan ook aan bij de oproep van het EVV aan de Commissie om dit amendement naast zich neer te leggen en zo snel mogelijk op te treden om de geestelijke gezondheid, het welzijn en het privé- en gezinsleven van de Europese werknemers daadwerkelijk te beschermen. ■

Marion Lupin

Nog steeds geen perspectieven voor een **relance van de horeca**

Eén lockdown is zwaar, twee lockdowns zijn onhoudbaar. Vooral als er geen perspectief is op een heropening van de cafés en restaurants, en de bezettingsgraad van de hotels die wel nog open zijn, amper 5 à 10% bedraagt. Nog meer onheil kan niet, de sector vraagt hulp.



Steun je bedrijfsrestaurant wanneer je kan. En herontdek met plezier de geneugten van cafés en restaurants eens de deuren weer openzwaaien.

Zeker, het systeem van de tijdelijke werkloosheid en de ondersteuning aan bedrijven en zelfstandigen zorgen ervoor dat de schade wat beperkt wordt. Maar dat alles is lang niet voldoende om de loonkosten te dekken die ten laste blijven van de werkgevers (vakantiegeld, verzekeringen, eindejaarspremies, ...), om nog te zwijgen van de vaste kosten (huur, verwarming, onderhoud, ...). Zie ze daar, de briljante consultants die bedrijven er eerst hadden toe aangezet hun gebouwen van de hand te doen. Diezelfde bedrijven worden nu belaagd door de eigenaars die huur blijven eisen.

BANENVERLIES

Het moratorium op faillissementen liep eind januari af. Het is dus nog te vroeg om de omvang van de schade te meten. Wel weten we dat het eerste slachtoffer hotel Métropole op het De Brouckèreplein was, waar bij de definitieve sluiting 109 jobs verloren gingen. Daarna kwamen de collectieve ontslagen in de grote cateringbedrijven Compass (550), Sodexo (387), Aramark (130), Railrest (158), Ciano/Unijolly (250) en in de hotels Marriott (15) en Thon (10). "Alles samen betekent dat meer dan 1 600 ontslagen op 28 000 jobs in de Brusselse horeca", schetst Bestendig Secretaris Xavier Muls. "En dan hebben we

het nog niet over de kleinere ondernemingen zonder syndicale vertegenwoordiging, waarover we geen cijfers hebben. Het is trouwens nog niet afgelopen, want de groep Accor heeft het plan aangekondigd 1 900 mensen te willen afdanken in Europa."

OPENBARE STEUN

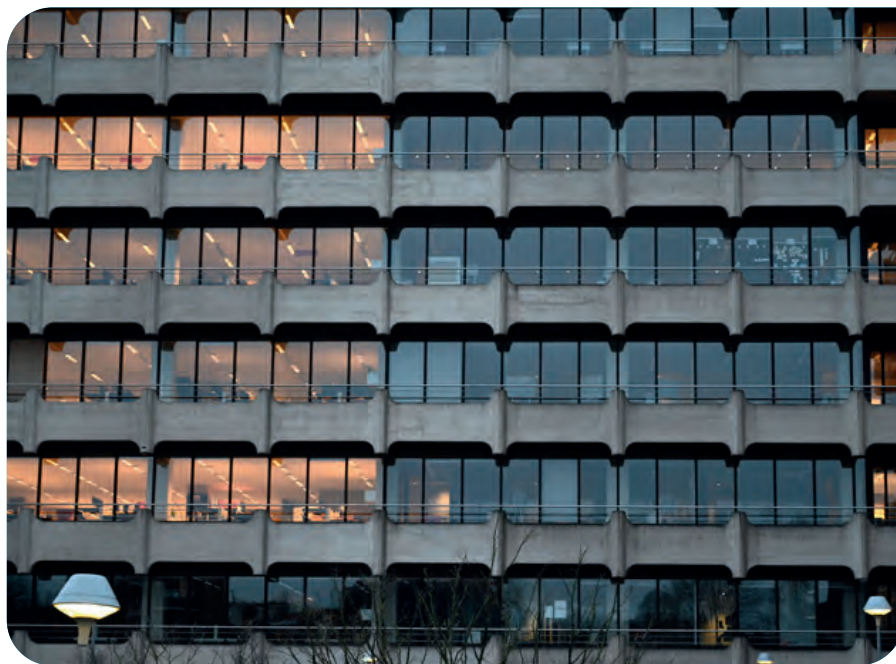
Met zijn collega's van de andere twee vakbonden was Xavier Muls een van de eersten om druk uit te oefenen op de politieke verantwoordelijken ten bate van extra steun voor de werkgevers: "Het is geregeld voor het ten laste nemen van de eindejaarspremies van de werknemers in tijdelijke werkloosheid. En we verwachten een gunstig antwoord voor het vakantiegeld. Bovenop de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid moeten we de koopkracht van de werknemers vrijwaren." Het Brussels Gewest heeft de taksen geschrapt en leningen aan 0% toegekend om het betalen van de huur wat te verlichten. "We betreuren dat die steun forfaitair is, het bedrag is niet aangepast aan de noden van iedere onderneming. We vragen om meerdere criteria in aanmerking te nemen: het zakencijfer, het aantal werknemers, de levensvatbaarheid van het bedrijf voor de crisis, het feit dat de werkgever zijn wettelijke, sociale en fiscale verplichtingen nakwam, ..."

DE RELANCE VOORBEREIDEN

Er werd een Brusselse werkgroep opgericht die over een speciaal budget van 73,5 miljoen beschikt om de horeca, de toeristische sector en de evenementensector tegemoet te treden. De drie sectoren zijn aan elkaar gelinkt: zonder hotels geen internationale beurzen en vice versa, zonder festivals geen catering, ...

“Bars en restaurants zullen snel hun publiek terugzien, vele klanten kijken ernaar uit om weer een glaasje van 't vat te kunnen drinken of een restauranttafeltje te reserveren”, voorspelt Xavier Muls. “Bij de hotels zal dat trager verlopen. Het buitenlands cliënteel zal pas geleidelijk aan weer terugkomen. Volgens de meest optimistische vooruitzichten zal er pas een substantiële herneming zijn tegen eind 2022.”

Omdat niet alles zal zijn zoals voorheen, becommentaren de vakbonden zich tegelijkertijd om de professionele omschakeling van de horecawerknemers naar een andere sector, maar ook binnen de sector, om er te voldoen aan de nieuwe arbeidsvereisten (hygiëne, polyvalentie, ...). “We zullen die werknemers begeleiden naar de nieuwe wereld”, besluit Xavier. ■



Kantoren die leeg staan of toch gedeeltelijk leeg, het heeft meteen ook een impact op jobs in andere sectoren.

Wet-Major en het statuut van havenarbeider blijven behouden

De wet-Major is niet strijdig met de Europese regelgeving. Zo heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie geoordeeld in een arrest op 11 februari. De wet-Major heeft immers als doel de veiligheid in de havens te waarborgen en arbeidsongevallen te voorkomen.

In dat opzicht is het arrest zeer belangrijk, vermits het Hof, toch de hoogste rechterlijke instelling van Europa, hiermee bevestigt dat in onze Belgische havens ‘niemand havenarbeid mag laten verrichten door andere werknemers dan erkende havenarbeiders’.

Dit betekent eveneens dat het bij wet geregeld statuut van erkend havenarbeider behouden blijft.

Het Hof van Justitie heeft wel enkele bezwaren geformuleerd met betrekking tot bepaalde administratieve handelingen en

bevoegdheden van paritair samengestelde commissies. Dat is helaas niet nieuw; zo formuleerde enkele jaren terug de Europese Commissie bedenkingen bij algemeen verbindend verklaarde sectorale cao's die vakbonden en werkgevers afsluiten waarbij minimale loon- en arbeidsvoorwaarden vastgelegd worden voor de werknemers.

Het arrest gaat grondig geanalyseerd worden, en dat in samenspraak met kabinetsmedewerkers van de federale minister van Werk, alsook met de werkgevers. Nagegaan zal worden of en welke aanpassingen dienen te gebeuren.

Belangrijk om weten is dat dit arrest tot stand is gekomen omdat Katoen Natie Bulk Terminals en Middlegate Europe rechtszaken aanhangig hebben gemaakt bij Belgische rechtbanken, die op hun beurt bijkomende verduidelijking hebben gevraagd aan het Hof van Justitie. Met het arrest van 11 februari kunnen de Belgische rechtbanken de door beide ondernemingen ingediende klachten nu verder behandelen. Een uitspraak kan nog enige tijd op zich laten wachten. ■

Erik Quisthoudt

Nieuwe bestendig secretarissen in Brussel

De tijd waarin men dacht dat een bestendig secretaris bedreven moest zijn in spierballengerol, ligt ver achter ons.

Om de sociale dialoog tussen afgevaardigden en directies vooruit te helpen, komen doorzettingsvermogen en een stevige intellectuele bagage meer van pas, zo blijkt.

Drie nieuwe bestendig secretarissen voor de bedrijven in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ... wie zijn ze, wat drijft ze?

Nilüfer Polat maakte de rush van de verkiezingscampagne mee, want ze kwam de ploeg versterken in december 2019, toen de laatste kandidaten gezocht werden en de lijsten vorm kregen. Ze zal de sectoren van de grootwarenhuizen, de ziekenhuizen, de rusthuizen en de maatschappijen voor sociale huisvesting voor haar rekening nemen. "Het zijn de bedrijven die in coronatijden in de vuurlinie staan", benadrukt ze. "Ze zitten met heel wat vragen omtrent besmettingsrisico's, tijdelijke werkloosheid en de tegemoetkomingen waarop ze recht hebben, de

houding die ze moeten aannemen ten opzichte van de werkgever, ..."

Nilüfer werd verzocht om in te springen toen een collega elders bezig was, maar vond het telkens hartverscheurend om nadien het bedrijf en de afgevaardigden te moeten 'teruggeven' aan de bestendig secretaris. Ze ruilde haar job als adviseur op de studiedienst van de ACLVB om het syndicalisme op het terrein mee te maken. "Nu zie ik sneller het resultaat van ons werk en kan ik de uitvoering van de beslissingen bijsturen indien nodig."

Marieke De Kegel kwam in oktober in dienst, een maand voor de verkiezingen dus. Aanvankelijk hielp ze mee propagandamateriaal verspreiden: gadgets, agenda's, affiches ... ideaal om het werkveld te leren kennen. "Ik moest achter de foto's van de kandidaten aanzitten en intussen de lay-out van de laatste pamfletten afwerken." Bij de verdeling van de sectoren verkreeg Marieke de bouwsector, de schoonmaak en de financiële sector. "De onderhandelingen verlopen anders in de bouwsector. Ik zit vaak tegenover de werkgeversfederaties. Op bedrijfsniveau hebben we het met de directies bijvoorbeeld over de organisatie van het telewerk, terwijl we op sectorniveau

onder meer de vormingen organiseren."

In de schoonmaak leert Marieke wennen aan het verschil in benadering, zowel inhoudelijk als qua vorm, tussen bedienden en arbeiders. In de financiële sector wordt ze dan weer geconfronteerd met vragen rond telewerk. Trouw aan haar liberale overtuiging wil Marieke in haar vakbondswerk de vrijheid van denken en meningsuiting bevorderen, in het belang van het sociaal overleg.

Sara Verhoeven had zich eerst kandidaat gesteld om adviseur te worden in het begeleidingsproject Rebound.brussels, dat door het Gewest is opgezet om werkzoekenden van wie de onderneming failliet is gegaan, te helpen bij hun herintrede. Toen koos ze voor een andere weg, een weg die ideaal is voor iemand die de individuele ontwikkeling van mensen voorstaat en hen wil adviseren en begeleiden: bestendig secretaris. In deze nieuwe baan zal Sara haar belangstelling voor sociaal recht nog beter in de praktijk kunnen brengen. "Om een gedachte aan te halen die doorgaans aan Confucius wordt toegeschreven: als een man honger heeft, is het beter hem te leren vissen dan hem een vis te geven."

Sara is op 11 januari in dienst gekomen. Zij houdt zich bezig met de Nederlandstalige non-profit (ziekenhuizen, ziekenfondsen, onderwijs, ...), bewaking, textiel en telecombedrijven. Door COVID-19 leert ze onze afgevaardigden noodgedwongen via videoconferencing kennen. Ze heeft drie jaar de tijd om zich voor te bereiden op de sociale verkiezingen van 2024. Perfect om een van haar andere mantra's toe te passen: met dialoog bereik je vaak meer dan met een confrontatie.



Drie nieuwe bestendig secretarissen in het Brussels Gewest (v.l.n.r) Sara Verhoeven, Nilüfer Polat en Marieke De Kegel.

Arbeidsongeval

Een ongeval is zo gebeurd. Of dit nu thuis voorvalt of op het werk, maakt wel een groot verschil. Vaak wordt een ongeval op het werk geminimaliseerd of zelfs niet aangegeven. Nadien, wanneer de gevolgen toch erger lijken te zijn, blijkt het kalf al verdrongen. Dus denk eraan, een gewaarschuwd kalf is er twee waard!

Wanneer spreken we over een arbeidsongeval? Zoals je reeds kon raden, gaat het hier om een ongeval tijdens je tewerkstelling. Wat je misschien niet wist, is dat de verplaatsing van en naar het werk, ook in aanmerking kan komen voor een arbeidsongeval. Je dient in dat geval wel het normale traject af te leggen. Verder dient het ongeval niet alleen gebeurd te zijn tijdens de arbeidstijd, maar ook *door* het uitvoeren van de arbeidsovereenkomst. Ook dient het ongeval een plotselinge gebeurtenis te zijn en heeft het een oorzaak die buiten de persoon van het slachtoffer zelf ligt. Het gevolg van het arbeidsongeval (bv. een breuk) dient ook een duidelijke link te hebben met de oorzaak van dit ongeval (bv. gemorste olie op de werkvloer). Ten slotte is het letsel op zich een voorwaarde om te kunnen spreken van een arbeidsongeval. Toch kan schade aan prothesen of orthopedische toestellen ook in aanmerking komen wanneer je een arbeidsongeval voorhebt. Het scheuren van je hemd tijdens het werk kan dus niet verhaald worden op de arbeidsongevallenverzekering. Eveneens kan je je medische kosten inbrengen, ook al ben je niet arbeidsongeschikt door het arbeidsongeval.

Wanneer je een arbeidsongeval hebt meegeemaakt, verwittig dan onmiddellijk je werkgever. Hij heeft acht dagen de tijd om de ongevalsangifte in te vullen en in te zenden naar zijn verzekeraar. Het is de verzekering die zal beslissen of jouw voorval erkend wordt als arbeidsongeval of niet. Wij raden alleszins aan



om collega's aan te spreken die het ongeval gezien hebben. Indien er later discussie zou ontstaan over de gebeurde feiten, zouden zij kunnen optreden als getuigen.

Vaak zal de verzekering wel enige tijd nodig hebben om een beslissing te nemen in je dossier, afhankelijk van de gebeurtenissen en de ingestuurde verklaring. Daarom is het belangrijk om tijdig je mutualiteit te verwittigen. Zij kunnen eventueel al tussenkomen in de medische kosten die je hebt. Verder betalen zij ziekte-uitkeringen uit wanneer je dossier nog in beraad zou zijn. Wanneer de verzekeraar een positieve beslissing heeft genomen, zal de mutualiteit de reeds gemaakte kosten verrekenen met de verzekeraar. Wanneer de verzekeraar een negatieve beslissing zou nemen, kan je nog steeds in beroep gaan hiertegen. Aarzel in dat geval geen seconde en contacteer je plaatselijk ACLVB-kantoor. Wij helpen je graag verder! ■

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)

Hoe willen jongeren werken in de toekomst?

Expeditie Werk onderzocht noden en toekomstverwachtingen van jongeren

Hoe denken jonge mensen over werken in de toekomst? Welke rol kunnen en willen ze daarbij opnemen? En hoe organiseren we de arbeidsmarkt van de toekomst? Expeditie Werk wijst de weg.

De krapte op de arbeidsmarkt komt terug, zo verwacht VDAB op de middellange termijn. En dus zullen we alle jongeren nodig hebben.

“Neem je toekomst in handen door je loopbaan in handen te nemen!”, luidt de goede raad.

Wat kwaliteitsvol werk en een duurzame loopbaan kunnen betekenen voor jongeren moeten we samen mét hen definiëren, vonden ze bij expertisecentrum jeugdbeleid De Ambrassade. Daarom wilden ze hun oor te luisteren leggen bij de jongeren zelf. De Ambrassade vond een partner in VDAB (voor co-financiering en inhoudelijke input) en vertrok op ‘Expeditie Werk’. Bij een eerste onderzoekstraject werden een 50-tal jongeren ontmoet. Het jaar nadien, in 2020, volgde een breed kwantitatief onderzoek bij 940 werkzoekende en werkende jongeren in heel Vlaanderen. Rond 5 belangrijke thema's werden metingen gedaan: welzijn op het werk, motivatie en zingeving, geld verdienen, levenslang leren & ontwikkelen en werk-privé. De resultaten lees je hier.

1. Alles oké? Meestal wel

De overgrote meerderheid van de werkende jongeren voelt zich vandaag goed op het werk. Ze doen hun job graag en voelen zich in staat om hun job goed te doen. Fijn! Maar bij 1 op 10 jongeren is dat niet het geval. Het gaat dan voornamelijk om jongeren die aangeven moeilijk rond te komen.

Vooraf een toffe werksfeer, appreciatie krijgen en terecht kunnen bij collega's en je leidinggevende blijken volgens jongeren bij te dragen tot meer welzijn op het werk.

2. Een job met zin en/of zin in de job

Een meerderheid van jongeren vindt het belangrijk om te werken voor een bedrijf dat bezig is met duurzaamheid. Al blijkt er een verschil tussen de werkzoekenden en de werkenden. Wellicht doen jongeren wat water bij de wijn qua duurzaamheidsprincipes wanneer ze starten met een job. Ook de scholingsgraad speelt mee: een hooggeschoolde vindt het belangrijker om te werken voor een bedrijf dat bezig is met duurzaamheid dan een laag- of middengeschoolde. Heel wat aspecten geven jongeren goesting om te werken. Maar toffe collega's en een boeiende jobinhoud staan bij zowel werkende als werkzoekende jongeren op één. Die factoren geven veel meer zin om te werken dan bijvoorbeeld het gevoel bij te dragen aan de doelstellingen van de onderneming.

3. Money, money, money

Waarom kiezen jongeren voor een bepaalde werkgever? Vooral omwille van de jobinhoud, de locatie en het loon, zo blijkt. Een fatsoenlijk loon is belangrijk, maar wordt toch ‘slechts’ door de helft van de werkzoekende en ruim een kwart van de werkende jongeren aangeduid. Ook opvallend: liever een goed loon dan compensatie op andere manieren zoals extra vakantiedagen en extralegale voordelen, vinden de meeste jongeren. Of, als er toch alternatieve verloningsvormen gekozen worden: dan bij voorkeur opleidingskansen en maaltijdcheques. Of jongeren de druk voelen om snel geld te verdienen en op zoek te gaan naar zekerheid in hun jobkeuzes? Toch wel. De schrik leeft om zonder inkomen te vallen - de coronacrisis bracht extra onzekerheid - en meer dan de helft van de werkzoekende jongeren voelt druk door de ouders en de omgeving om snel financieel onafhankelijk te zijn. Het merendeel van de jongeren is te vinden voor het idee van een startersinkomen, een basisloon voor alle jongeren tussen 18 en 25 jaar. Het zou zekerheid bieden, meer gelijke kansen en ademruimte om te ontdekken wat ze echt graag doen.

De helft van de jongeren ziet een zelfstandige activiteit wel zitten, hetzij als hoofdberoep, hetzij als bijberoep. Anderzijds schrikken geldzorgen wel af. Daarom vindt de meerderheid van de jongeren het concept van ‘ondernemerstijd’ met een gegarandeerde uitkering een goed idee, zo zullen meer jongeren durven ondernemen. Van het statuut scholier-ondernemer zijn ze geen fan, “daar ben je op je 15de nog niet klaar voor”.

4. Lang zal je leren

Best veel jongeren geven aan zelf te weten waar ze goed of slecht in zijn. Maar of ze vinden echt over de nodige loopbaancompetenties te beschikken, is nog iets anders. Meer dan 3 op 5 van de jongeren weet welke competenties ze nodig hebben voor hun droomjob. En ruim 70% vindt het belangrijk om zich hun hele leven te blijven bijscholen. Een persoonlijk leerkrediet van de overheid waarmee je een opleiding naar keuze kan volgen? Laat maar komen, zegt meer dan de helft van de jongeren.

5. In balans

Hoe belangrijk is werk in het leven van een jongere? Werk blijkt belangrijk, maar ook niet het allerbelangrijkste. Want dat is familie. Om na te gaan wat jongeren vinden over loopbaanpauzes werden hun 2

scenario's voorgelegd: aan één stuk doorwerken tot je 67 bent, of drie keer een jaar loopbaanonderbreking nemen en pas met 70 jaar op pensioen. De meeste jongeren kiezen voor de eerste optie.

Opvallend: beduidend meer mannen zouden tussentijds al een jaar pensioen opnemen. Terwijl vrouwen maatschappelijk momenteel de grootste groep zijn die deeltijds werken of loopbaanonderbreking nemen. Het overgrote deel van de jongeren vindt het belangrijk om werk en privé gescheiden te houden. Maar ze tonen zich ook flexibel: avond- en weekendwerk doen is oké, klinkt het bij de meesten. Tot slot vindt meer dan de helft van de jongeren het een goed idee om vrijwilligerswerk te laten meetellen voor sociale rechten.

INSPIRATIE

De resultaten van Expeditie Werk vormen een schat aan informatie voor iedereen die bekommerd is om de toekomst van jongeren, en ruimer, de toekomst van werk, economie en samenleving. Aan de hand van de onderzoeksresultaten werden een reeks aanbevelingen geformuleerd om beleidsmakers te inspireren tot sterke keuzes voor een arbeidsmarkt die aansluit bij wat jonge mensen zoeken. Uiteraard neemt ook de ACLVB deze inzichten ter harte. Thierry Vuchelen, Vlaams adjunct-gewestsecretaris en medebezieler van de jongerenwerking FreeZbe: "Hoog tijd dat we investeren in de toekomst van onze jongeren!" ■

ACLVB stapt mee in Reset.Vlaanderen

Nieuw netwerk zet burger aan het roer van de transitie



Begin februari werd Reset.Vlaanderen geboren uit de fusie van de vzw's Arbeid & Milieu en Transitienetwerk Middenveld. Ook ACLVB zet, samen met een aantal andere middenveld-organisaties, enthousiast de schouders onder dit nieuwe netwerk.

De transitie naar een duurzame economie en samenleving is broodnodig, en het debat errond springlevend. Maar we weten ook dat de klimaatverandering kwetsbare groepen het hardst zal treffen. Zo zullen ook werknemers in bepaalde sectoren te maken krijgen met bijvoorbeeld een veranderende jobinhoud. Het nieuwe netwerk wil erover

waken dat ook die mensen ten volle kunnen deelnemen aan de transitie en oplossingen voorzien voor mogelijke obstakels.

De organisatie wil de goede voorbeelden, die er wel degelijk zijn, opsporen en bekend maken. We zijn ervan overtuigd dat het mogelijk is om de ecologische en sociale noden met elkaar te verbinden.

Heb je interesse in de werking van Reset.Vlaanderen?

Meer informatie vind je op www.reset.vlaanderen. ■

Ulrike Van Waeyenberg

In memoriam

Monique Van Kerkhoven

Met droefheid melden we dat Monique Van Kerkhoven op 11 februari van ons is heengegaan.

Monique was bij iedereen geliefd en heeft zich ten volle ingezet voor onze vakbond, collega's en vrienden. Jarenlang was ze onze afgevaardigde bij Tabacofina Vander Elst, nu Scandinavian Tobacco. Tijdens haar brugpensioen was Monique de enthousiaste monitor voor de vorming te Aarschot. Twee jaar geleden is ze daarmee gestopt en ging ze

verder genieten van het leven, haar familie en vooral haar kleinkinderen. Een ongelukkige val heeft daar jammer genoeg anders over beslist.

Aan de familieleden en kennissen van Monique bieden wij ons innig medeleven aan.

We zijn dankbaar om wat zij heeft betekend. ■



Door corona tijdelijk werkloos? Wat betekent dat fiscaal?

In december 2020 waren er nog steeds meer dan 355.000 mensen tijdelijk werkloos. Niet meer de hoge piek zoals in april en mei vorig jaar, maar het gaat toch nog steeds om een aanzienlijk aantal. Wat zijn de fiscale gevolgen en welk effect zal dit hebben op het volgend aanslagbiljet?

WETTELIJKE UITKERINGEN EN BEDRIJFSVOORHEFFING

De regering heeft de werkloosheidsuitkeringen tijdelijk opgetrokken naar 70% van het brutoloon (weliswaar geplafonneerd tot € 2.754,76) plus een extra van € 5,63 per dag. Hou er rekening mee dat die uitkeringen geen nettobedragen zijn, want een werkloosheidsuitkering is net zoals een beroepsinkomen, onderworpen aan belastingen.

Ben je tijdelijk werkloos geweest gedurende minstens 53 dagen tussen 1 maart en 30 november 2020, dan heb je eveneens recht op een coronapremie. De premie bedraagt € 150 indien je voltijds werkte en € 75 in de andere gevallen. Vanaf de 68ste uitkering verhoogt de premie met € 10 bruto per dag of € 5 bruto indien je niet voltijds werkte. Ook hier gaat het om brutobedragen.

Van deze tijdelijke uitkeringen wordt wel degelijk bedrijfsvoorheffing afgehouden. Voor de maanden maart en april 2020 was dit vastgesteld op 26,75 %, maar sinds mei 2020 werd dit verlaagd tot 15% (dit percentage geldt ook nog voor het 1ste kwartaal van 2021 en de ministerraad heeft nu ook beslist te verlengen tot en met juni).

De verlaging is wel niet beperkt tot de tijdelijke werkloosheid wegens COVID-19, maar geldt ook voor de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, om economische redenen, slecht weer, enz. Ontving je extra-wettelijke aanvullingen van tijdelijke werkloosheid (toegekend door je werkgever of een fonds),

dan blijven die wel nog steeds onderworpen aan 26,75%.

BELASTINGVERMINDERING, MAAR NIET VOOR IEDEREEN

Ben je werkloos, dan heb je recht op een belastingvermindering. De berekening ervan is vrij technisch, maar eenvoudig gezegd komt het erop neer dat je maximaal een belastingvermindering kan hebben van € 1.828,41 in aanslagjaar (aj.) 2021 (€ 1.841,96 aj. 2022). De vermindering wordt almaar kleiner zodra je totale inkomen een bepaalde grens overschrijft. Zo is er zelfs geen belastingvermindering meer vanaf een belastbaar inkomen van € 29.600 (aj. 2021; € 29.820, aj. 2022).

TOCH EXTRA BELASTINGEN? HOEZO?

Door het tarief van de bedrijfsvoorheffing van 26,75% te verlagen naar 15%, zonder dat er iets gewijzigd is aan de berekeningsregels van de belastingen, loop je als tijdelijk werkloze het risico om een belastingsupplement te moeten betalen bij je jaarlijkse belastingaangifte.

Waar zit het probleem dan? Met de verlaging van de bedrijfsvoorheffing wou men vooral de uiteindelijke fiscale situatie van de belastingplichtige zo dicht mogelijk benaderen en hem een hoger beschikbaar inkomen laten overhouden. Maar de bedrijfsvoorheffing zegt op zich niets over de eindbelasting, want is slechts een voorafname van de definitief verschuldigde inkomstenbelasting. Anders gezegd: het tarief van de bedrijfsvoorheffing stemt dus niet noodzakelijk overeen met het belastingtarief



dat uiteindelijk op die uitkeringen zal toegepast worden. Vergeet niet dat de uitkeringen tijdelijke werkloosheid in de eindbelasting belast worden als normaal loon (weliswaar met een belastingvermindering). De uitkeringen worden gevoegd bij het 'gewoon' loon (en de voordelen) en belast aan de normale progressieve belastingtarieven.

WAT KAN JE DOEN?

Ben je al maanden tijdelijk werkloos, dan zal de lagere inhouding van de bedrijfsvoorheffing voor jou geen slechte zaak zijn. Aangezien de berekening van de personenbelasting progressief is, voorkomt een verlaagd voorheffingspercentage dat je een bedrijfsvoorheffing zou betalen die hoger is dan de uiteindelijke belasting op de inkomsten. Je krijgt die belastingen wel terug, maar dat is ten vroegste in 2021 (voor de inkomsten van 2020).

Maar zit je als werknemer in een hogere inkomstencategorie, en heb je slechts enkele maanden gestempeld, dan is de ingehouden bedrijfsvoorheffing zeker te laag. In dit geval zal je uiteindelijk belastingen moeten bijbetalen.

Ben je nu nog steeds tijdelijk werkloos en vrees je een aanzienlijke regularisatie, dan kan je aan je werkgever vragen om vrijwillig bijkomende inhoudingen bedrijfsvoorheffing te doen).

In de loop van het voorjaar 2021 kan je via de toepassing Taxcalc (gratis tool van de FOD Financiën) een beeld krijgen van je belastingtoestand voor de inkomsten van 2020. ■

Ontslagen in tijden van corona? Wat nu?

IK

Wat moet ik doen?



Wat doet ACLVB voor mij?

Volledig werkloos of met ontslag bedreigd?

Neem contact op met een ACLVB-kantoor om je situatie uit te leggen. Je kan dit doen per mail, per telefoon, of kom langs aan het loket (momenteel op afspraak). Zoek je dichtstbijzijnd ACLVB-secretariaat via <https://www.aclvb.be/nl/secretariaten/provincies>.

- ACLVB informeert je over je rechten tegenover je (ex-) werkgever.
- ACLVB biedt je de nodige administratieve en juridische ondersteuning.

Recht op een werkloosheidsuitkering?

- Ben je net ontslagen of reeds langer werkloos? Contacteer een ACLVB-kantoor voor het bekomen van een werkloosheidsuitkering.
- Neem tijdig contact op met de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling van je woonplaats (VDAB/Forem/Actiris/ADG) en schrijf je in als werkzoekende. Indien je uitkeringen wenst te genieten, is deze inschrijving in de regel verplicht.

- ACLVB gaat na of de formaliteiten van het ontslag zijn nageleefd.
- ACLVB gaat na of je in aanmerking komt voor een werkloosheidsuitkering.
- ACLVB informeert je over je plichten tijdens je werkloosheid.
- ACLVB stelt je werkloosheidsdossier samen en vraagt mits je toestemming ontbrekende documenten op bij je (ex-)werkgever (vb. C4) of derde instanties (vb. je mutualiteit).
- ACLVB vervolledigt het dossier en verstuurt je aanvraag naar de RVA.
- ACLVB voert de beslissing van de RVA uit en helpt je bij complicaties of als je denkt dat er fouten gemaakt werden.
- ACLVB helpt je om je rechten voor de toekomst veilig te stellen.

Betaling van de uitkering

Vul je papieren of elektronische controlekaart zorgvuldig en correct in en bezorg deze op het einde van de maand aan je ACLVB-kantoor.

ACLVB zorgt voor de stipte betaling van je uitkering.

Wijziging van je persoonlijke situatie

Meld elke wijziging van je persoonlijke situatie zoals bv. je familiale toestand. Kan je terug aan het werk, eventueel deeltijds of in een speciaal statuut, overweeg je zelfstandige te worden, heb je een bijberoep of werk je als artiest, enz. Denk niet al te snel dat jouw situatie dezelfde is als deze van een kennis of een collega, maar spreek erover met onze ACLVB-medewerkers.

ACLVB zorgt voor een persoonlijke aanpak op maat, biedt professioneel loopbaanadvies, kan simulaties en berekeningen voor je doen.



Nieuwe lidkaart ontvangen?

Gebruik ze, het is je persoonlijke voordeelkaart!

Registreer je via www.voordelen.aclvb.be.

Zo krijg je onmiddellijk toegang tot kortingen bij vele winkels en webshops. Uiteraard kan je via deze weg ook een verblijf boeken in één van onze hotels of vakantiehuizen.

De voordelen via de ACLVB-voordeelkaart?
Te mooi om te laten liggen, te interessant om erover te zwijgen!

Mijn vriendin was toevallig die zaterdag naar de winkel getrokken. Je weet wel, even wat soldenkoopjes scoren voor onze eerste kampeertrip. Toen ik 's namiddags thuiskwam, lag de tafel vol spullen. Ik slikte even toen ik de rekening zag: 347 euro! Had ik dat maar geweten! We hadden makkelijk 30 euro kunnen besparen door via www.voordelen.aclvb.be 6 vouchers met een aankoopwaarde van 50 euro te kopen. Dan betaal je voor zo'n voucher slechts 45 euro. Tel uit je winst!

Voordeliger verzekerd

Ik geniet dezelfde pechbijstand op de weg als mijn buurman. En toch betaalde ik ruim 25 euro minder dan hem! Hoe ik dat klaarspeelde? **Eenvoudig**: ik maakte gebruik van het speciale tariefaanbod van de pechverhelping op het voordelenplatform van de Liberale Vakbond!



Echt een voordeel!
Zelfs mijn kinderen kennen intussen de ACLVB-voordeelkaart.

"Mag ik je lidkaart van de vakbond even gebruiken, mama?" Zelfs mijn tienerkinderen kennen intussen de voordeelkaart van de ACLVB. Zij kopen graag online en het aanbod van webshops waar je dankzij de ACLVB-voordeelkaart met een korting kan kopen, is heel uitgebreid. Elke korting helpt en zo kan het hele gezin mee profiteren.



Meer pret voor minder geld

Prijzig dagje wellicht, met twee families naar een pretpark? Mooi niet hoor! Via het voordelenplatform van ACLVB betalen we alvast minder! **Tip**: je ontdekt nog meer kortingen voor pretparken op het voordelenplatform.



Vrije visie, eigen stem

