



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



We moeten onze sociale zekerheid redden en verbeteren

In dit nummer:

Acties om de koopkracht te vrijwaren | Olivier Valentin herbevestigd als Nationaal Secretaris |
Solidair met de Oekraïense bevolking | Verlenging stelsel tijdelijke werkloosheid wegens corona

INHOUD

Indexering volstaat niet 5

De automatische indexering van de lonen en de sociale uitkeringen volstaat niet om de koopkracht van de bevolking te vrijwaren.

Leve de sociale zekerheid 6

Het Nationaal Comité van 1 april haakte in op de bedenkingen van de 15 zonale platforms over de uitdagingen voor onze sociale zekerheid.

“Onwettige” camerabeelden als bewijs? 12

Tot een 20-tal jaar terug weigerden de arbeidsgerechten om rekening te houden met bewijsmateriaal dat op onrechtmatige wijze was verworven. Maar nu?

Verzekerd in de bewaking 16

Te veel werknemers in de bewakingssector weten niet dat ze via het Sociaal Fonds recht hebben op een rechtsbijstandsverzekering en op een verzekering voor ambulante zorgen.

Coronamaatregelen verlengd 22

Het vereenvoudigd stelsel van tijdelijke werkloosheid vanwege de coronacrisis is verlengd tot 30 juni. Bovendien werd het systeem uitgebreid naar werknemers van ondernemingen die getroffen zijn door het conflict Rusland-Oekraïne.



Onmisbare sociale zekerheid

We willen jullie danken voor jullie inbreng tijdens onze 15 zonale platforms over de toekomst van onze sociale zekerheid. De Liberale Vakbond kan slechts met recht en reden verkondigen dat hij zijn leden verdedigt, als hij exact weet wat die leden denken en willen. Ze kwamen uit alle sectoren en uit alle provincies, de militanten die het zagen zitten om zich te buigen over een complexe maar boeiende materie. Hun ervaringen hebben de dialoog verrijkt. Aan de hand van statistieken, anekdotes en prikkelende vragen zijn Nationaal Secretaris Sabine Slegers en onze medewerkers van de Dienst Sociale Zekerheid en de Werkloosheidsdienst erin geslaagd de aandacht van hun publiek hoog te houden. Het is een feit dat we ons allen net iets bewuster zijn geworden van de rol van de sociale zekerheid in ons eigen leven en in de economie sinds de gezondheids crisis. Op bladzijde 22 in deze Vrijuit lees je hoe de sociale zekerheid nu werknemers en ondernemingen helpt die het slachtoffer zijn van de oorlog in Oekraïne. Onmisbare sociale zekerheid.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLBV Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
<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](mailto:communicatie@aclvb.be)

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Solidariteit en strijdlust

Beseft u wat voor een buitengewoon geluk het is dat we in België conflicten kunnen voorkomen en beheersen door overleg? Het is een voorrecht dat alleen in democratieën bestaat. In de vakbond waren we gewend oorlogsretoriek te gebruiken om onze acties te beschrijven. We "vochten" voor de belangen van werknemers en uitkeringsgerechtigden. Een fabriekssluiting, een indexesprong, een uitsluiting van het recht op werkloosheidsuitkeringen, morele pesterijen ... zijn daden van economisch en psychologisch geweld die voor de slachtoffers moeilijk te dragen zijn, daden die soms tot wanhoopsreacties leiden.

De strijd die wij voeren in de beheerscomités van de socialezekerheidsinstellingen, in de ondernemingen, in de sectorale paritaire comités, in de ministeriële kabinetten, voor de rechtbanken en gerechtshoven ... we hebben altijd gewild dat die vreedzaam zou verlopen. Zelfs wanneer wij een stakerspost moeten oprichten aan de ingang van een bedrijf, zelfs wanneer wij op straat moeten demonstreren. Bij de Liberale Vakbond zijn we altijd voorstander geweest van overleg alvorens meer radicale maatregelen te nemen wanneer de tegenpartij weigert redelijk te onderhandelen.

Het debat dat wij met onze militanten hebben aangevat (zie blz. 6-10) over de toekomst

van de sociale zekerheid is daar een voorbeeld van. Onze deskundigen informeren u over de uitdagingen, u deelt uw bedenkingen en ervaringen met ons en we bereiken overeenstemming over een reeks eisen die onze vertegenwoordigers op alle niveaus van het overleg zullen verdedigen. Wij zullen het verzekeringsprincipe van de sociale zekerheid verdedigen: ik betaal premies, dus heb ik recht op een reeks uitkeringen die mij in staat moeten stellen een menswaardig bestaan te leiden. Het verzekeringsprincipe is noch liefdadigheid noch bijstand. Zoals Nationaal Secretaris Sabine Slegers tijdens het Nationaal Comité herhaaldelijk heeft gezegd, is het een kwestie van evenwicht tussen mijn rechten en mijn plichten.

De situatie die is ontstaan door de opeenvolgende coronacrisissen, de stijgende energieprijzen en de invasie in Oekraïne, brengt de financiën van een groot deel van de bevolking in gevaar. Niet alleen bij de allerarmsten; wij horen steeds meer getuigenissen van mensen die vroeger in normale tijden konden rondkomen en die het nu moeilijk hebben om de eindjes aan elkaar te knopen. Ik kan u al

zeggen dat wij op 20 juni massaal - in een gemeenschappelijk vakbondsfront - zullen op straat komen om maatregelen ter ondersteuning van de koopkracht te eisen. Het bedrag van 30 miljoen euro dat de regering uittrekt voor de financiering van professionele verplaatsingen van werknemers die niet zonder auto kunnen, is ontoereikend en de maatregelen om de energierekening van de gezinnen te verlichten zijn ontoereikend. Voorts hebben wij druk uitgeoefend op de werkgeversfederaties om onze eis tot hervorming van de wet van 1996 inzake de vrijwaring van het concurrentievermogen te steunen. Onze vastberadenheid om onze vrijheid van loononderhandeling te herwinnen neemt alle vormen aan, van dagelijks lobbywerk tot demonstraties in de straten van Brussel en een initiatief ten aanzien van het Parlement.

Ik kan dit editoriaal niet afsluiten zonder een woord van bemoediging aan het adres van het Oekraïense volk. De ACLVB heeft 14 appartementen aan de kust ter beschikking gesteld van de plaatselijke autoriteiten om er vluchtelingen op te vangen die het geweld zijn ontvlucht. Geweld is nooit de beste oplossing, het maakt de situatie alleen maar erger. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter



Oplossingen voor de vrijwaring van de koopkracht

Huisvesting, verwarming, voedsel, brandstof, ... de prijzen ervan rijzen de pan uit en maken het leven steeds duurder. Te veel werknemers kunnen de eindjes niet meer aan elkaar knopen. Intussen treuzelen de regeringen met hun ingrepen om de kosten voor werknemers en uitkeringsgerechtigden te verlichten.



Om de druk op de ketel te houden, gaan we op 22 april en 20 juni opnieuw de straat op. Tussen die twee data staan ook nog provinciale acties op de planning.

Het probleem is dat de inkomens niet in hetzelfde tempo stijgen als de levensduurte. De automatische indexering volstaat niet om de prijsstijgingen te compenseren. De huishoudkorf, dus het geheel van goederen en diensten, weerspiegelt niet het gemiddelde verbruik van een Belgisch gezin - vergeet niet dat brandstof is uitgesloten -, en biedt geen compensatie voor de snel stijgende prijzen van getuigen zoals gas en elektriciteit.

DE WET VAN 1996 AANPASSEN

In bedrijven waar wij over loonsverhogingen zouden kunnen onderhandelen omdat ze winst maken, wordt ons dat belet. De wet van 1996 betreffende de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen legt een dermate restrictieve loonnorm op dat serieu-

ze onderhandelingen tussen vakbonden en werkgeversfederaties onmogelijk worden gemaakt. De lonen zijn te laag om alle gezinnen in staat te stellen hun boodschappenkarretje te vullen, hun energierekeningen te betalen en hun brandstoftank te vullen. De situatie is onhoudbaar geworden. Terloops zij opgemerkt dat een stijging van de lonen ook een positief neveneffect zou hebben op de inkomsten voor de sociale zekerheid.

VERPLAATSINGSKOSTEN

De federale regering heeft besloten een enveloppe van 30 miljoen euro vrij te maken om de portemonnee te ontzien van werknemers die hun auto nodig hebben om naar de fabriek, het kantoor of naar klanten te gaan. Ze heeft de Groep van 10 (VBO, Unizo, UCM, Boerenbond, ACV, ABVV en ACLVB) om advies

gevraagd over de wijze waarop dit bedrag kan worden verdeeld onder degenen die het het hardst nodig hebben en zonder dat het de ondernemingen kost. Je hoeft geen diploma van handelsingenieur te hebben om te begrijpen dat 30 miljoen niet genoeg zal zijn om al diegenen te verlossen die lijden onder de stijging van de brandstofprijzen. Om dit geld zo goed mogelijk aan te wenden, heeft de Groep van 10 de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven gevraagd een berekening te maken om de meest dringende noden beter te kunnen aanpakken. Het advies van de experts wordt tegen het einde van de maand verwacht.

ACTIES OP HET TERREIN

Bovendien vragen de ACLVB, het ACV en het ABVV aan het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) om te reageren op de huidige stijging van de levensduurte door ons voorstel tot wijziging van de loonwet (wet van '96) te steunen in het Parlement en bij de federale regering.

Dankzij het succes van onze petitie zal de Kamer (die samen met de Senaat het Parlement vormt) een debat beginnen over de wet van '96. We vermelden nog even dat ons burgerinitiatief over de loonnorm in minder dan twee weken de 25 000 handtekeningen heeft behaald die nodig waren opdat het in overweging zou genomen worden. Vandaag (20 april 2022) hebben we 87 390 handtekeningen, nog zonder de handtekeningen die we op papier hebben verkregen in bedrijven en tijdens onze acties op het terrein. Om de druk op de ketel te houden, zullen we op 22 april en 20 juni de straat opgaan. Tussen die twee data staan nog bijkomende acties op de planning. ■

De automatische indexering volstaat niet om het koopkrachtverlies te compenseren

De stijgende energieprijzen, nog toegenomen sinds de oorlog in Oekraïne, eisen hun tol in een economische situatie die was begonnen te verbeteren na twee jaar pandemie. In april bereikte de inflatie een duizelingwekkende hoogte van 7,3%. De automatische indexering volstaat niet om de koopkracht van de bevolking op peil te houden.

De consumptieprijsindex omvat 12 hoofdcategorieën. De energieprijzen - diesel en benzine niet meegerekend - zijn goed voor 180,02 promille of 18% van wat gewoonlijk de huishoudkorf wordt genoemd. De prijzen van brandstoffen - benzine en diesel - maken onderdeel uit van de categorie "Vervoer". Het gewicht ervan in de index in 2022 bedraagt 161,07 promille (tegen 156,78 promille in 2021). Als het gewicht van elektriciteit, gas, stookolie, diesel, benzine en LPG wordt opgeteld, komt men uit op een gezamenlijk gewicht van 97,01 promille in 2022, of 9,7% (tegen 82,92 promille in 2021, of 8,29%).



INDEXERING NIET VOLDOENDE

De automatische loonindexering vangt een belangrijk deel van de klap op, maar niet alles. Dat heeft te maken met verschillende factoren, zoals de gezinssamenstelling van de werknemers en de uitkeringsgerechtigden, hun energieverbruik, het soort contract (vast/variabel tarief) en de hoogte van het loon. Zonder het nog te hebben over het tijdstip van indexering.

- Motorbrandstoffen worden niet in rekening gebracht in de gezondheidsindex.
- Gezinnen in de lagere inkomenscategorien besteden een groter deel van hun inkomen aan energieproducten en andere basisgoederen dan het gemiddelde gewicht in de index.
- Het systeem van de afvlakking van de gezondheidsindex over vier maanden zorgt ervoor dat de prijsstijgingen van de laatste maanden veel minder doorwegen, wat problematisch is in tijden van sterke prijsstijgingen.
- Het loon van een grote groep werknemers

wordt slechts jaarlijks geïndexeerd, wat ervoor zorgt dat het heel lang kan duren vooraleer prijsstijgingen worden doorgerekend in de index. Indien de prijzen in tussentijd opnieuw dalen, is het zelfs mogelijk dat er helemaal geen compensatie is. Uit berekeningen van de ACLVB-studiedienst blijkt dat de energieprijzen een verhogend effect van 4,775 punt hebben gehad op de gezondheidsindex tussen januari 2021 en februari 2022. Werknemers in PC 200 hebben op 1 januari een indexering van 3,58% gekregen waarin slechts 2,13 punt van de 4,775 punt van de hogere energieprijzen verwerkt zat. Op een mediaan loon van € 3486 geeft dit een netto verhoging van € 34,84 per maand. Terwijl wie een variabel contract heeft, een energiefactuur heeft die in januari 2022 € 248,23 per maand hoger lag dan in juli 2021.

- De energiemaatregelen die door de regering werden genomen doen in veel gevallen het positief effect op de koopkracht teniet. Zo verlaagt de verwarmingspremie

de index in 2022 met 0,24 punt. In veel gevallen zal dat meer loon kosten dan de winst uit de premie van € 100. De btw-verlaging op elektriciteit verlaagt de index dan weer met 0,59 punt, ook daar zal er nog maar weinig overblijven van de compensatie. De energiemaatregelen doen in praktijk dus meer dienst als lastenverlaging dan als koopkrachtmaatregel, hoewel wij de noodzaak om maatregelen te treffen uiteraard wel erkennen.

De ACLVB stelt met name voor de energiemaatregelen bij de berekening van de gezondheidsindex te laten neutraliseren en het systeem van afvlakking af te schaffen, zodat de lonen worden geïndexeerd op basis van de maandelijkse gezondheidsindex en niet op basis van de afgevlakte gezondheidsindex, en de motorbrandstoffen weer in de index op te nemen. Bovendien moet de frequentie van de indexeringen worden verhoogd, al is het maar tijdelijk, in de sectoren waar slechts jaarlijks wordt geïndexeerd. ■

De welvaartstaat vrijwaren en verbeteren

Om uw standpunt over de sociale zekerheid te kennen heeft de ACLVB vijftien zonale platforms georganiseerd, verspreid over heel het land. Tussen 11 februari en 18 maart ondernam Nationaal Secretaris Sabine Slegers, samen met specialisten van onze dienst Sociale Zekerheid en de dienst Werkloosheid, een ware pelgrimstocht om uit te leggen wat er op het spel staat bij de hervorming van ons socialezekerheidsstelsel en om te luisteren naar uw opmerkingen en standpunten. De samenvatting van die platforms heeft ze voorgesteld tijdens het Nationaal Comité op 1 april.



In de vijftien zonale platforms is levendig en vurig gedebatteerd. Het onderwerp laat duidelijk niemand onverschillig. Twee jaar pandemie hebben ons doen beseffen hoe belangrijk het is een vervangingsinkomen (tijdelijke werkloosheidsuitkeringen) te verschaffen aan al degenen die daarvan verstoken bleven en de beste zorg te waarborgen voor degenen die door corona werden getroffen. Gedurende een korte periode is in de meeste geïndustrialiseerde landen een beleid gevoerd om de economie te redden, "koste wat kost". De belangrijkste uitdaging blijft echter het evenwicht tussen de financi-

ele inkomsten en de uitgaven voor de sociale zekerheid. Dat evenwicht staat nog meer onder druk naarmate de bevolking vergrijsd.

SOCIALE ENGINEERING

Twee groeiende tendensen ondermijnen de inkomsten: alternatieve vormen van werk en alternatieve vormen van verloning. Kortweg gaat het enerzijds om platformarbeid, flexijobs, studentenarbeid, enz., en anderzijds om cafetariaplannen, bedrijfswagens, aandelen, cao 90, enz. In alle gevallen gaat het erom de betaling van socialezekerheidsbijdragen geheel of gedeeltelijk te vermijden, teneinde

het netto-inkomen te verhogen en tegelijkertijd de loonkost voor de werkgever te verlagen. Wat de betrokken werknemers niet beseffen, is dat hun sociale rechten daardoor worden ingeperkt. Werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden berekend op basis van het brutosalaris. Erger nog, gelegenheidswerknemers en flexwerkers hebben meestal geen recht op tijdelijke werkloosheid, wat in tijden van gezondheids crisis dramatisch is gebleken.

PRAGMATISCH BLIJVEN

Uit een studie van SD Worx blijkt dat ten min-

ste 6,7 miljard euro aan werknemers is toegerekend in de vorm van alternatieve verloningen. In tegenstelling tot onze collega's van het ACV en het ABVV die luidkeels te kennen geven dat alle uitzonderingen moeten worden afgeschaft (terwijl hun afgevaardigden daarover onderhandelen in de sectoren en bedrijven), geven wij toe dat ze tegemoetkomen aan behoeften. Wij zijn pragmatisch en we durven zaken te benoemen. Studenten moeten kunnen werken, werknemers moeten een aanvullend pensioen of een hospitalisatieverzekering kunnen blijven krijgen ... op voorwaarde dat de cumulatie de financiering van de sociale zekerheid niet in het gedrang brengt. Anderzijds dringt de ACLVB aan op het opheffen van de nepstatuten. Voltijdse arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd moeten de norm blijven. Het inschakelen van bijvoorbeeld stagiairs, uitzendkrachten, flexi-jobbers en studenten dient te worden beperkt, bijvoorbeeld door de toepassing van sociale ratio's, d.w.z. een systeem van verhoogde of verlaagde socialezekerheidsbijdragen naar gelang de werkgever misbruik maakt van andere vormen van arbeidsovereenkomsten of er redelijk gebruik van maakt.

DE WETTELIJKE PENSIOENEN BETALEN

Er zullen steeds meer gepensioneerden komen, ondanks de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 naar 67 jaar. Het idee dat wettelijke pensioenen binnenkort onbetaalbaar zullen zijn, is op grote schaal verspreid om de mensen bang te maken, terwijl onze Belgische pensioenen tot de laagste van West-Europa behoren.

Karine Lalieux, minister van Pensioenen, heeft een voorstel voor pensioenhervorming uitgewerkt. Die zou in 3 fasen moeten gebeuren. Een eerste fase is reeds uitgevoerd en heeft geleid tot een betere minimumbescherming door onder meer een gefaseerde verhoging van het gewaarborgd minimumpensioen. Een tweede fase richt zich op het einde van de loopbaan en op het bieden van positieve vooruitzichten aan alle werknemers. Het omvat onder meer hervormingsvoorstellen betreffende de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en tot het minimumpensioen, de invoering van een pensioenbonus en de mogelijkheid om met halftijds pensioen te gaan. De derde fase zou opgestart moeten worden binnen een hervormd Nationaal Pen-



sioencomité. De thema's die in dit comité aan bod zouden moeten komen zijn: de verhoging van de vervangingsratio's, de veralgemening van het aanvullend pensioen en de modernisering van de gezinsdimensies.

VOORSTELLEN

In afwachting van een grondig en ernstig overleg over de toekomst van onze pensioenen vraagt de ACLVB een verhoging van alle pensioenuitkeringen, vooral van de laagste. Overeenkomstig het verzekeringsprincipe (ik draag bij en ik bouw dus rechten op) willen wij dat de pensioenen worden berekend op basis van 65% van het loon in plaats van 60%.

Het recht op een minimumpensioen moet na 20 jaar worden geopend, waarbij rekening wordt gehouden met alle vormen van arbeid, ongeacht het statuut.

Uiteraard eisen wij dat de gelijkgestelde (niet-gewerkte) periodes worden gevrijwaard bij de berekening van het pensioen. Een loopbaan van 42 gelijkgestelde of effectief gewerkte jaren moet volstaan om recht te geven op een pensioen, met een correctie voor zware beroepen.

In het kader van werkbaar werk verzoekt de ACLVB de regering een pensioenbeleid te voeren dat gepaard gaat met een eerlijk beleid omtrent SWT, landingsbanen en zware beroepen.

Ten slotte vraagt de ACLVB, met behoud van het wettelijk pensioen, de verdere democratisering van het aanvullend pensioen.

GEZONDHEIDSZORGEN

Bij het opzetten van het socialezekerheidsstelsel in 1944 heeft men ervoor gekozen de uitgaven voor de gezondheidszorgen te financieren via sociale bijdragen. De ACLVB roept op tot een terugkeer naar een gezondheidszorgsysteem dat iedere burger gelijke toegang biedt tot kwaliteitsvolle zorg en dat de levenskwaliteit waarborgt. Wij zijn van mening dat er meer inkomsten via de alternatieve financiering rechtstreeks naar de gezondheidszorgen moeten gaan. De uitgaven voor de gezondheidszorg zijn immers zorgkosten voor elke burger, los van zijn of haar "arbeidsstatuut". De overheid moet haar verantwoordelijkheid nemen via een rechtvaardig belastingstelsel door middel van haar tussenkomsten in de financiering van de sociale zekerheid.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De ambitie van de regering-Michel om 10 000 langdurig zieken weer aan het werk te krijgen is mislukt: 68% van de re-integratietrajecten leidt tot een besluit van ongeschiktheid voor het overeengekomen werk en ook voor ander werk, het leidt zelfs niet eens tot aangepast werk. Niet alleen doen de werkgevers geen moeite om de werknemers te re-integreren, maar ze ontslaan hen vaak 'wegens medische overmacht', zonder vergoedingen.

De ACLVB dringt aan op verregaande wijzigingen in de wetgeving inzake re-integratie. Het is van essentieel belang dat de mogelijkheden om een beroep te doen op medische overmacht worden beperkt. De procedure moet gebaseerd zijn op vrijwilligheid. >>>

ACTUALITEIT

De werknemer, de werkgever en de arbeidsarts moeten nauwer samenwerken om de re-integratie een grotere kans op slagen te geven.

WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN

De ACLVB verwerpt het idee van een beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen, die de mensen er alleen maar toe dwingt een beroep te doen op het OCMW of ... uit de statistieken te verdwijnen. Wij eisen het terugschroeven van de verstrengde degressiviteit voor werkloosheidsuitkeringen, evenals het terugschroeven van de beperking in tijd voor inschakelingsuitkeringen en de herinvoering van de leeftijdsgrens van 30 jaar. We pleiten voor een betere, op maat gesneden begeleiding van werkzoekenden in hun zoektocht naar werk, waarbij de focus wordt verlegd van sanctie naar beloning en uitzicht op werk.

ARBEIDSONGEVALLEN EN BEROEPSZIEKTEN

De ACLVB wil dat het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte (of zijn of haar rechthebbenden) een burgerlijke procedure kan voeren tegen de werkgever indien die een ernstige fout heeft begaan die het ongeval of de beroepsziekte heeft veroorzaakt. Idealiter zou iedere werkgever prioriteit moeten geven aan de preventie van ongevallen en ziekten overeenkomstig de bepalingen van de wet welzijn op het werk.

De ACLVB vraagt dat mensen die via digitale platforms werken ook toegang hebben tot adequate sociale bescherming en dat er een manier wordt gevonden om voldoende rechtszekerheid te bieden aan leerlingen en stagiairs.

CORRECTE UITKERINGEN

Het verzekeringsprincipe en solidariteitsprincipe kenmerken het Belgische socialezekerheidsmodel, maar vereisen wel een onderling evenwicht. Dat evenwicht is verstoord. Het verzekeringsprincipe wordt niet meer volledig gerespecteerd aangezien het bedrag van de sociale bijdragen wordt berekend op basis van een begrensde loon, en niet langer op basis van het totale brutoloon. De 'grootverdieners' vinden dat zij te veel betalen voor de anderen en dat het solidariteitsbeginsel de bovenhand heeft. De verleiding om een beroep te doen op privéverzekeringen is groot. Aan het andere eind liggen de laagste uitkeringen onder de armoedegrens. Ook het solidariteitsbeginsel wordt niet geëerbiedigd.

De ACLVB dringt daarom aan op een verhoging van het vervangingspercentage van de uitkeringen ten opzichte van het gederfde loon en op een verhoging van de loonplafonds in de berekening van de uitkeringen. Tegelijkertijd wil de ACLVB een automatisch mechanisme om ervoor te zorgen dat alle uitkeringen altijd ten minste 60% van het mediaaninkomen bedragen en een (opwaartse) herziening van de armoedegrens. ■

Onze sociale zekerheid is ieders

Elk zonaal platform werd afgesloten met een korte politieke boodschap waarin de ACLVB oproept dat alle stakeholders hun verantwoordelijkheid moeten opnemen als we onze sociale zekerheid efficiënt en betaalbaar willen houden.



De stakeholders in kwestie zijn de overheid, de sociale partners als geheel, de werkgevers en de werknemers individueel en de uitkeringsgerechtigden.

DE SOCIALE PARTNERS

Via hun aanwezigheid op alle niveaus van het sociaal overleg, met inbegrip van de beheerscomités van de verschillende takken van de sociale zekerheid, waken de vertegenwoordigers van de werkgevers en de vertegenwoordigers van de werknemers en de uitkeringsgerechtigden erover dat de financieringsbasis van onze sociale zekerheid voldoende duurzaam is, waarbij de uitgaven beheerst moeten kunnen worden en de inkomsten structureel en voorspelbaar moeten zijn. We zijn in het bijzonder gehecht aan het solidariteits- en verzekeringsprincipe van de sociale zekerheid. Het evenwicht tussen beide principes is vandaag evenwel zoek, waardoor onze sociale zekerheid er steeds moeilijker in slaagt om in geval van een sociaal risico onze levens-

Olivier Valentin met score van 86% herbevestigd in mandaat van Nationaal Secretaris

De afgevaardigden die op 1 april bijeen waren in het Nationaal Comité hebben met een meerderheid van 86% het activiteitenverslag goedgekeurd dat Olivier Valentin had voorgesteld. Op die manier werd hij herbevestigd in zijn mandaat van Nationaal Secretaris. De vragen die de afgevaardigden hadden gesteld, waren er vooral op gericht de communicatie van de vertegenwoordigers in de paritaire comités op te voeren om meer tegemoet te komen aan de verwachtingen van de afgevaardigden in de bedrijven. Het sociaal overleg op sectoraal niveau lijdt onder een gebrek aan zichtbaarheid, temeer door het feit dat het over het algemeen goed verloopt.



Het vorige mandaat van Olivier Valentin werd gemarkeerd door de coronapandemie, het huidige mandaat vangt aan nu de oorlog in Oekraïne de energiecrisis nog verscherpt. Een paragraaf in de inleiding van het activiteitenverslag geeft onze houding weer ten aanzien van die externe fenomenen die onze economie beïnvloeden: "Ook onze medewer-

kers hebben zich allemaal moeten aanpassen, in de hele organisatie, meer dan ooit tevoren. Elke job heeft een nieuwe dimensie gekregen. Bij al haar activiteiten heeft de ACLVB blij gegeven van creativiteit en veerkracht. Werken in gesloten kantoren, op afstand, op afspraak. Vaak met enige schroom, maar altijd om de beste diensten te verlenen aan onze afgevaardigden en aangeslotenen." En Olivier Valentin tot besluit: "De resultaten van kwaliteit, professionalisme en vooruitgang die wij elk jaar kennen, zijn de vrucht van de interactie tussen allen, van de inzet van eenieder voor onze mooie organisatie, of zij nu collega's, afgevaardigden of militanten zijn." ■

verantwoordelijkheid

standaard te beschermen en te voorzien in minimumuitkeringen die toelaten een waardig leven te leiden.

DE OVERHEID

De overheid moet een reeks krachtige beleidsacties ondernemen. Wij vragen haar de minimumuitkeringen op te trekken tot de armoedegrens en de stabiliteit te garanderen van het mechanisme (de welvaartsenveloppe), dat zoals de naam aangeeft het mogelijk maakt de sociale uitkeringen aan te passen aan de algemene ontwikkeling van de welvaart in ons land. Wij verwachten van de federale regering dat ze duurzame financieringsbronnen aanreikt met het oog op de grote uitdaging van de vergrijzing van de bevolking.

In plaats van de werklozen op te jagen, willen wij dat de regering voldoende middelen ter beschikking stelt om alle vormen van sociale fraude te bestrijden.

Ten slotte eisen wij (zie blz. 4) de herziening van de wet van 1996 inzake de vrijwaring van het concurrentievermogen, zodat wij weer de vrijheid krijgen om te onderhandelen over loonsverhogingen en dus over de inkomsten voor de sociale zekerheid.

DE WERKGEVERS

Individueel hebben werkgevers de verantwoordelijkheid om kwalitatieve jobs aan te bieden, volwaardige banen die gelijkstaan met volledige bijdragebetaling.

Wij vragen hun het gebruik van atypische arbeidsvormen zoals uitzendarbeid, platformarbeid of arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur te beperken, en het gebruik van alternatieve verloningsvormen (cafetaria-plan, eenmalige bonussen, enz.) niet aan te wenden louter als vorm van loonkostbesparing; ze ontnemen immers inkomsten aan de sociale zekerheid en beletten de werknemers rechten op te bouwen.

Ten slotte willen wij dat de werkgevers zich concentreren op preventie en de bescherming van de gezondheid van de werknemers, en dat zij werknemers die arbeidsongeschikt zijn, de mogelijkheid van re-integratie in het bedrijf bieden.

DE BEGUNSTIGDEN

Als echte sociaalliberale vragen wij ook aan de begunstigten van onze sociale zekerheid om een engagement aan te gaan.

Voor ons vormt de sociale zekerheid een verhaal van rechten en plichten. Dat betekent dat slechts recht op socialezekerheidsuitkeringen kan bestaan, als de toegangsvoorwaarden tot een uitkering werden vervuld, en dat om het recht op uitkeringen te behouden de spelregels worden nageleefd. In plaats van het cliché van een hangmat met profiteurs verkiezen wij het beeld van een vangnet dat mensen in moeilijkheden toelaat een waardig leven te leiden. ■

Vrijheid, verantwoordelijkheid, verdraagzaamheid en solidariteit

De militanten van de ACLVB begrijpen ten volle het belang van de sociale zekerheid en zijn bereid bijdragen te betalen voor de financiering ervan. Nationaal Secretaris Sabine Slegers wijst erop dat dit systeem van bescherming dat wij allen ons hele leven genieten, beantwoordt aan de vier basiswaarden van het liberaal syndicalisme.

Wat heeft u het meest verrast tijdens de vele afgelopen bijeenkomsten?

Sabine Slegers: Dat de vier kernwaarden van de ACLVB ook van toepassing zijn in het domein van de sociale zekerheid. Ik begin met de waarde 'vrijheid'. Onze leden en medewerkers hebben zich zonder taboes uitgesproken nadat wij hun van alle informatie hadden voorzien die ze nodig hadden om zich een mening te vormen. Het was des te noodzakelijker omdat de werkgevers hun rol niet spelen. Op verschillende plaatsen heb ik vastgesteld dat de werknemers zich niet bewust waren van de verliezen die een cafetariaplan met zich meebrengt voor de sociale zekerheid of voor hen zelf. In tijden van pandemie worden uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid en ziekte-uitkeringen berekend op het loon, niet op de uitkeringen, om nog maar te zwijgen van het pensioen ... Mensen die naast een gewone baan afhankelijk zijn van een flexi-job om rond te komen, moeten ook hebben ondervonden dat zij geen vervangend inkomen krijgen om het verlies van die flexibaan te compenseren.

In de sociale zekerheid zijn er niet alleen rechten, maar ook plichten voor alle betrokkenen. Werkgevers proberen die soms te omzeilen ...

Ja, en dat brengt me bij onze tweede waarde: 'verantwoordelijkheid'. Alle actoren van de sociale zekerheid, werknemers, werkgevers en uitkeringsgerechtigden, moeten hun rechten doen gelden en hun verplichtingen nakomen. De leden van de ACLVB dulden geen onrechtvaardigheden, zoals het feit dat deeltijdse arbeid niet wordt gevaloriseerd in de pensioenregeling, sociale dumping of het feit dat sommige werkgevers sociale fraude plegen, of anderen misbruik maken van me-



Nationaal Secretaris Sabine Slegers: "De vier kernwaarden van de ACLVB zijn ook van toepassing in het domein van de sociale zekerheid."

dische overmacht om mensen te ontslaan, of stagiairs die hen niets kosten uitbuiten in plaats van werknemers in dienst te nemen.

Praktijken die we niet verdragen ...

Inderdaad, 'verdraagzaamheid', ook een basiswaarde van de ACLVB, komt op andere manieren tot uiting. Werknemers die ziek worden, moeten met begeleidende maatregelen weer gere-integreerd worden. Iedereen kan het slachtoffer worden van pech, ziekte of een arbeidsongeval. De sociale zekerheid moet tussenkomen om hen te verzorgen, hun een arbeidsongeschiktheidsuitkering te betalen en hen in staat te stellen begeleid weer aan het werk te gaan met het oog op een terugkeer naar een voltijdse tewerkstelling.

Syndicalisme is gebaseerd op solidariteit. Degenen die een baan hebben, weten heel goed dat ze ziek kunnen worden, hun baan kunnen verliezen en aan het eind van hun loopbaan een fatsoenlijk wettelijk pensioen kunnen verwachten.

De meesten onder u zijn niet tegen het betalen van sociale bijdragen als een vorm van solidariteit, maar wijzen er wel op dat de be-

lastingdruk op inkomsten uit arbeid te hoog is. Wij hebben dit met name gezien in de discussie over de ongelijke behandeling bij de toekenning van uitkeringen op grond van de gezinssituatie (samenwonenden worden verschillend behandeld) of wat betreft de opbouw van pensioenrechten tijdens de perioden van inactiviteit.

Zoals de pandemie heeft aangetoond, heeft de sociale zekerheid onze samenleving gered, zowel collectief als individueel.

De sociale zekerheid is een essentiële pijler van een rechtvaardige en sociale samenleving waarin elke burger zich vrij kan ontplooien, en moet dat ook blijven. Wij verzetten ons tegen degenen die beweren dat werkzoekenden of zieken profiteurs zijn. Voor ons is de sociale zekerheid een vangnet, geen hangmat om in te luieren.

Om ervoor te zorgen dat deze sociale bescherming legitiem, betaalbaar en duurzaam blijft, verwacht de ACLVB van de verschillende betrokken partijen (werkgevers, werknemers, politici) dat zij hun verantwoordelijkheid nemen, en ja, dat geldt dus ook voor de begunstigden van de sociale zekerheid. ■

Vermoeden van loontrekkende tewerkstelling voor platformwerkers

Het voorontwerp van wet van de regering voert een vermoeden van loontrekkende tewerkstelling in voor werkers van 'digitale platformen die opdracht geven'. Verder voorziet het dat de wet inzake arbeidsongevallen van toepassing is op platformwerkers, ongeacht of ze in loondienst zijn of zelfstandig zijn.



Een 'opdrachtgevend' digitaal platform wordt geacht een beslissings- of controlebevoegdheid te kunnen uitoefenen over de wijze waarop de diensten moeten worden verricht en over de arbeidsvoorwaarden of de verloning.

Voor digitale platforms die opdrachten geven, voorziet het voorontwerp van wet dat arbeidsrelaties tot het bewijs van tegendeel worden verondersteld te worden uitgevoerd onder de voorwaarden van een arbeidsovereenkomst wanneer ten minste aan 3 van de volgende 8 criteria of 2 van de laatste 5 criteria is voldaan:

- 1° de platformexploitant kan exclusiviteit eisen
- 2° de platformexploitant kan geolokalisering gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten
- 3° de platformexploitant kan de vrijheid van de platformwerker in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd, inperken
- 4° de platformexploitant kan de inkomstniveaus van een platformwerker beperken
- 5° de platformexploitant kan van een platformwerker eisen dat hij of zij zich houdt aan

dwingende voorschriften inzake voorkomen, het gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk

6° de platformexploitant kan de prioritering van toekomstige werkaanbiedingen en/of het bedrag dat voor een job wordt geboden en/of de bepaling van de rangschikking bepalen door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers te controleren

7° de platformexploitant kan de vrijheid van arbeidsorganisatie (uren, afwezigheden, enz.) inperken

8° de platformexploitant kan de mogelijkheid voor de platformwerker inperken om buiten het platform een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten.

BEWIJSLAST

De toepassing van deze criteria dreigt het vermoeden van loontrekkende tewerkstelling te verzwakken. Als elke platformwerker moet aantonen dat aan de criteria wordt voldaan, dreigt dit erg ingewikkeld te worden gezien de economische situatie van de meeste platformwerkers, waardoor ze niet systematisch naar de rechter kunnen stappen

om de toepassing van dit vermoeden te vorderen. Bovendien kan men zich voorstellen dat sommige platformen zullen proberen te vermijden onder deze criteria te vallen door een arsenaal aan argumenten te gebruiken of door hun overeenkomsten met werknemers enkel aan te passen om deze criteria te omzeilen. De ACLVB was vragende partij om een weerlegbaar vermoeden van loontrekkende tewerkstelling voor alle platformwerkers zonder dat er aan enige criteria dient te worden voldaan. We herinneren eraan dat de Rechtbank van Brussel reeds in het Deliveroo-arrest van 8 december 2021 het vermoeden van loontrekkende tewerkstelling van verschillende koeriers had omgekeerd op basis van de algemene criteria van de wet van 27 december 2006. Aangezien de algemene criteria in dit voorontwerp niet zijn gewijzigd, kan dezelfde situatie zich voordoen en zouden veel platformwerkers dit vermoeden van loontrekkende tewerkstelling dan omgekeerd kunnen zien worden.

ARBEIDSONGEVALLEN

Dit voorontwerp van wet bepaalt dat de wet op arbeidsongevallen ook van toepassing is op:

- platformwerkers die een activiteit tegen vergoeding verrichten voor een opdrachtgevend digitaal platform, ongeacht of zij in loondienst of zelfstandig zijn
- de platformexploitant

Dit betekent dat alle platformwerkers beschermd zullen zijn in geval van een arbeidsongeval, ongeacht hun status. Er moet nog voor worden gezorgd dat deze bescherming ook zal gelden voor werknemers die in het kader van de deeleconomie werken, aangezien dit niet aan bod komt in de ontwerp tekst. ■

Kunnen “onwettige” camerabeelden als bewijs van een ontslag om dringende reden dienen?

Welke wettelijke principes gelden bij camerabewaking op de werkplaats? En wat zegt de rechtspraak tegenwoordig over bewijslevering aan de hand van onrechtmatig verworven camerabeelden?

CAO NR. 68

De cao nr. 68 voorziet in de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats.

De cao heeft tot doel de eerbiediging van de privacy van de werknemers en de bescherming van hun waardigheid te vrijwaren door, rekening houdend met de behoeften van een goede werking van de onderneming, de doeleinden en de voorwaarden te bepalen waaronder camerabewaking op de werkplaats met of zonder bewaring van beelden ingevoerd kan worden.

Camerabewaking met of zonder bewaring van de beeldgegevens is enkel toegelaten zo de hiernavolgende principes gerespecteerd worden :

- *Het finaliteitsprincipe*
Camerabewaking op de arbeidsplaats is enkel toegelaten om een van de volgende doeleinden na te streven :
 - de veiligheid en de gezondheid
 - de bescherming van de goederen van de onderneming
 - de controle van het productieproces die betrekking kan hebben hetzij op de machines teneinde de goede werking ervan na te gaan hetzij op de werknemers met het oog op de evaluatie en verbetering van de werkorganisatie
 - de controle op de arbeid van de werknemer
- *Het proportionaliteitsbeginsel*

De werkgever mag de camerabewaking niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met het uitdrukkelijk omschreven doeleinde. De camerabewaking dient uitgaande van dit doeleinde toereikend, ter

zake dienend en niet overmatig te zijn.

In principe mag de camerabewaking geen inmenging in de privacy van de werknemer tot gevolg hebben. Zo de camerabewaking wel een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet de inmenging tot een strikt minimum beperkt worden en moet de werkgever een consultatieprocedure naleven.

- *Het transparantiebeginsel*
Tot slot is de werkgever er ook toe gehouden een aantal verplichtingen inzake informatie, consultatie en bewaring van de beeldgegevens na te leven.

CAMERA'S EN ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

De partij die de dringende reden inroep, moet het bewijs leveren :

- van de eerbiediging van de termijnen met betrekking tot het ontslag en de betekening van de ingeroepen reden
- van de feiten die ter rechtvaardiging van de dringende reden ingeroepen worden

Het bewijs van de dringende reden kan geleverd worden met alle middelen van recht.

Tot een 20-tal jaar terug werd de bewijslevering aan de hand van camerabeelden bijna enkel maar aanvaard wanneer het ging om rechtmatig verworven bewijsmateriaal.

De arbeidsgerechten weigerden dan ook stevast om rekening te houden met bewijsmateriaal dat op onrechtmatige wijze was

verworven (*Arbeidsrechtbank Charleroi 4 november 2002, Arbeidshof Antwerpen 6 januari 2003*).

Sedert de zogenaamde Antigoonrechtspraak van het Hof van Cassatie, die weliswaar tot stand kwam in strafrechtelijke zaken, is hierin een kentering gekomen.

Volgens diverse arresten van het Hof van Cassatie mag onrechtmatig verworven bewijsmateriaal enkel geweerd worden :

- wanneer een vormvoorschrift geschonden werd dat op straffe van nietigheid is voorgeschreven
- wanneer het verkrijgen van het bewijs aangetast is door een gebrek waardoor de betrouwbaarheid ervan wegvalt
- wanneer het recht op een eerlijk proces in het gedrang komt
(*Hof van Cassatie 14 oktober 2003, Hof van Cassatie 2 maart 2005, Hof van Cassatie 10 maart 2008*).

Voormelde principes zijn **op strafrechtelijk vlak** inmiddels verankerd in wetgeving.

Concreet kan onrechtmatig bekomen bewijs dus worden aangewend om een strafrechtelijke inbreuk te bewijzen tenzij het nietig wordt verklaard omdat :

- de naleving van de betrokken vormvoorwaarden wordt voorgeschreven op straffe van nietigheid, of
- de begane onregelmatigheid de betrouwbaarheid van het bewijs heeft aangetast, of
- het gebruik van het bewijs in strijd is met het recht op een eerlijk proces.

Over de toepasselijkheid van de Antigoonleer in burgerlijke geschillen zoals het arbeids-



recht bestaat er evenwel geen eensgezindheid binnen de rechtspraak.

De Antigoonrechtspraak werd onder meer toegepast door de Arbeidsrechtbank van Gent, afdeling Roeselare in haar vonnis van 1 september 2014. De werkgever bracht ter staving van de dringende reden, zijnde diefstal van koperdraden, onregelmatig bekomen camerabeelden bij. De werkgever had immers nagelaten de door de cao nr. 68 voorgeschreven consultatie- en informatieprocedure na te leven alvorens camera's te plaatsen. De rechtbank oordeelde dat de beelden niet dienden te worden geweerd omdat op de beelden duidelijk te zien was dat de werknemer koperdraden uit een container haalde en die vervolgens meenam. De betrouwbaarheid van de beelden stond dus vast. Daarnaast was de rechtbank van oordeel dat het recht op een eerlijk proces van de werknemer niet in het gedrang was gekomen aangezien de beelden geen afbreuk deden aan de mogelijkheid voor de werknemer om verweer te voeren.

Het Arbeidshof van Brussel oordeelde bij arrest van 2 oktober 2015 dat de principes van de Antigoonleer ook in het sociaal recht van toepassing zijn.

In arrest van een latere datum besliste het Ar-

beidshof van Brussel dat naast het feit dat er geen nietigheidssanctie voorzien is in geval van niet-naleving van de informatieplicht en dat het recht op een eerlijk proces niet in het gedrang komt, het gebruik van onrechtmatig verkregen camerabeelden niet als kennelijk onredelijk kan worden gezien, vermits de onderneming reeds geruime tijd het slachtoffer was van diefstal van bedrijfsgoederen (*Arbeidshof Brussel 6 januari 2017*).

Ook de Arbeidsrechtbank van Luik, afdeling Dinant is van mening dat het toepassingsgebied van de Antigoonrechtspraak mag worden uitgebreid naar burgerlijke zaken. Camerabeelden bekomen met miskenning van de cao nr. 68 kunnen aldus de rechtbank als bewijs worden aangewend daar de niet-naleving van de bepalingen van de cao nr. 68 niet met nietigheid gesanctioneerd wordt (*Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Dinant 2 oktober 2020*).

In een eerdere uitspraak weigerde de Arbeidsrechtbank van Luik, en dit onder verwijzing naar een arrest van het Arbeidshof van Luik, echter de Antigoonrechtspraak toe te passen. De rechtbank weigerde het verzoek van de werkgever tot erkenning van de dringende reden om een werknemer beschermd in toepassing van de wet van 19 maart 1991

te ontslaan aan de hand van onregelmatig verkregen bewijs. De rechtbank oordeelde dat de Antigoonrechtspraak beperkt moet worden tot de strafrechtelijke geschillen en tot de geschillen betreffende het socialezekerheidsrecht waarin misdrijven zijn vastgesteld of inbreuken op de reglementaire verplichtingen die worden bestraft met sancties van strafrechtelijke aard (*Arbeidshof Luik 6 februari 2015, Arbeidsrechtbank Luik 13 maart 2017*).

Ook het Arbeidshof van Bergen oordeelde bij arrest van 26 mei 2020 dat de Antigoonrechtspraak niet van toepassing is in burgerlijke geschillen en dat de feitenrechter zelf de bewijswaarde van de betwiste stukken kan beoordelen rekening houdend met de omstandigheden eigen aan de zaak, de onderscheiden bezwaren en de afweging van de ingeroepen rechten ten opzichte van elkaar.

Het risico dat de Antigoonleer nog meer zal doorwerken in het arbeidsrecht, is zeer reëel. Het Hof van Cassatie paste immers in een vrij recente uitspraak de principes van de Antigoonleer toe in een burgerlijke zaak inzake een geschil tussen een koper en een verkoper (*Hof van Cassatie, 14 juni 2021*). ■

Ilse Veugen

ACLVB eenvoudiger telefonisch te bereiken

Een verbeterde service voor jou

ACLVB is de vakbond die luistert naar zijn leden en zijn dienstverlening voortdurend op punt stelt. De jongste maanden hebben we opnieuw een stap vooruit gezet: voortaan zijn onze medewerkers makkelijker telefonisch bereikbaar!

Misschien heb je het al vernomen of opgemerkt. Het afgelopen jaar zijn de plaatselijke zones van de Liberale Vakbond een voor een overgeschakeld naar een nieuw telefoonsysteem. Of dat ook voor jou belangrijk is? Zeker weten, zegt Tom Van Droogenbroeck, kwaliteitsverantwoordelijke ACLVB.

Tom Van Droogenbroeck: “Een tijdje geleden namen we de kwaliteit van onze dienstverlening onder de loep. Algemeen gaven ACLVB-leden aan tevreden te zijn met de service die ze bij ons krijgen. Fijn dus! Wel kon onze telefonische bereikbaarheid beter, zo leerde het onderzoek. Telefonisch in een kantoor binnenraken bleek niet altijd even makkelijk te zijn.”

Hoezo?

“ACLVB probeert ook in de kleinere steden aanwezig te zijn, wat maakt dat sommige van onze collega’s hun tijd dienen te verdelen over een reeks kantoren in hun zone. Bovendien zijn heel wat kantoren op gezette tijdstippen gesloten voor het publiek zodat er tijd gevrijwaard blijft om de dossiers te verwerken. Voor wie een dringende vraag had, was het niet altijd duidelijk op welk moment naar welk kantoor in de omgeving kon gebeld worden.”

Wat werd nu concreet veranderd?

“Onze kantoren zijn gebundeld volgens geografische zone. Soms is een zone een grootstad en omgeving, soms een provincie, soms een deel van een provincie. Alle collega’s van een zone zijn in staat je te helpen. Dat principe hebben we willen doortrekken naar onze telefonie. Alle medewerkers van je zone kunnen je nu telefonisch te woord staan, in plaats van dat je je enkel tot je eigenste kantoor kan richten. De 140 verschillende telefoonnummers in België zijn immers herleid tot 15 nummers, of één per zone. Voortaan hoef je niet meer te raden naar welk nummer binnen je zone je moet bellen. Beter toch?”

Inderdaad. Een groot voordeel voor het lid zelf.

“Absoluut! Onze telefonische bereikbaarheid stijgt maar liefst tot meer dan 90% dankzij dit nieuwe systeem van een uniek telefoonnummer per zone én een telefooteam per zone. Als lid sta je minder lang in de telefonische wachtrij en ben je niet langer afhankelijk van de openingsuren van een specifiek kantoor.”

TOMS TIPS

- Het beste moment om naar je kantoor te bellen is 's namiddags, doorgaans is het dan net iets minder druk dan 's ochtends.
- De ideale manier om rond de maandwissel informatie over de uit-

betaling van je uitkering te verkrijgen is telefoneren naar het gratis nummer 0800-16001. Informatie over de betaling van je uitkering is ook online terug te vinden in ‘Mijn werkloosheidsdossier’. Voor die info naar je ACLVB-kantoor bellen is dus niet meer nodig. Lees meer op www.aclvb.be/nl/mijn-werkloosheidsdossier.

- Je wil toch je vertrouwde contactpersoon spreken of een persoonlijke juridische kwestie bespreken? Maak een afspraak.

In heel België zijn de ACLVB-loketmedewerkers nu telefonisch te bereiken op:

maandag, dinsdag, woensdag, donderdag: van 9 tot 12 uur en van 13 tot 16 uur



vrijdag: van 9 tot 12 uur

WAT IS HET TELEFOONNUMMER VAN MIJN ZONE?

zone	telefoonnummer
Vlaanderen	
Antwerpen Metropool	03-375 64 60
Halle-Vilvoorde	027-90 22 00
Limburg	089-39 93 70
Mechelen Rupel Kempen	015-79 34 00
Regio Gent	09-396 75 00
Vlaams-Brabant	016-79 30 00
Waas & Dender	033-75 57 00
West-Vlaanderen	051-79 22 00
Zuid Oost-Vlaanderen	053-89 50 00
Brussel	
Brussel	02-882 13 00
Wallonië	
Brabant Wallon	067-47 01 30
Charleroi	071-49 71 00
Hainaut Centr'Ouest	064-49 50 70
Liège	042-90 35 00
Namur-Luxembourg	081-39 52 50

De lijst van kantoren (met adres en openingsuren) en het telefoonnummer van de overeenkomstige zone kan je ook raadplegen op www.aclvb.be/nl/secretariaten/provincies.

Leve de lente

	5% korting op je Kréfel Vouchers
	5% korting op het volledige assortiment
	20% korting op een selectie producten
	15% korting op de Virtual Park toegangstickets
	25% korting op een selectie producten Kärcher
	Tot 40% korting op het hele gamma
	€ 10 korting op de Walibi toegangstickets
	5% korting op de Oh'Green vouchers

Wat betekent het voorjaar voor jou? Klussen in huis, uitstapje naar het pretpark of je tuin en terras pimpen? Dankzij het ACLVB-voordelenplatform doe je het allemaal met een fleurige korting. Waar wacht je nog op?

SCOR KORTINGEN OP HET VERNIEUWDE ACLVB-VOORDELENPLATFORM

Welkom bij Ekvita Edenred.

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

Activeer snel je account en doe je voordeel!

Ga naar www.voordelen.aclvb.be en klik op de knop 'mijn account activeren'. Vul je lidnummer in (= identificatiecode) en het wachtwoord ACLVBCGSLB (= activatiecode). Kies vervolgens een e-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-ekvita-be@edenred.com.

Vind je je ACLVB-lidnummer niet terug?

Contacteer je ACLVB-secretariaat.

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

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



Twée verzekeringen voor bewakingsagenten

Als bewakingsagent hebt je recht op een rechtsbijstandverzekering en een verzekering voor ambulante zorg via het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Bewaking (FBZB).

"Onze leden melden ons dat veiligheidsagenten, die tijdens de hele gezondheids crisis in de frontlinie hebben gestaan, het slachtoffer zijn geweest van fysieke en verbale agressie. Toch registreerde het Sociaal Fonds in 2021 slechts zes werknemers die een beroep deden op de rechtsbijstandsservice die het Sociaal Fonds aanbiedt", verklaart Aurélie Carette, Nationaal Verantwoordelijke voor de Bewakingssector bij ACLVB. Daarom een kleine reminder in deze Vrijuit.

RECHTSBIJSTAND

Ben je in het kader van je werk het slachtoffer geweest van agressie? Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst bij een werkgever binnen PC 317 komen in aanmerking voor de DAS-rechtsbijstandsverzekering. Deze polis is van toepassing indien aan alle volgende voorwaarden is voldaan:

- de werknemer is een slachtoffer
- er is fysieke en/of materiële schade
- de schadevergoedingen zijn aanzienlijk

Sinds 1 oktober 2018 dekt de rechtsbijstandsverzekering alle verdedigingskosten (advocaat, gerechtskosten, deurwaarderskosten, enz.) van de gedupeerde werknemer. Het is niet bedoeld om de materiële en lichamelijke schade van de werknemer te dekken. Er zijn geen specifieke toegangsvoorwaarden in termen van anciënniteit of aantal gewerkte uren om er gebruik van te kunnen maken.

Indien de werknemer ook lichamelijke letsels en/of materiële schade heeft geleden, kan in overleg met de DAS-verzekering worden tussengekomen indien de gevorderde bedragen lager zijn dan 500 euro en bijgevolg geen verweerprocedure rechtvaardigen.

Werkwijze

Als getroffen werknemer moet je binnen het jaar je schadeaanvraag bij het Fonds indienen met behulp van het document dat je vindt op www.fbzb.be.

Je dient ook zo snel mogelijk een kopie van het hoorzittingsverslag op te sturen. De verzekeringsmaatschappij moet eerst haar akkoord geven voordat met de tussenkomst kan worden gestart. Hou al je documenten met betrekking tot je claim goed bij.

VERZEKERING AMBULANTE ZORGEN

Je hebt recht op een AXA-verzekering voor ambulante zorgen! Laat dit voordeel dat de sector je biedt, niet aan je voorbijgaan. Als je de voorbije twee kwartalen meer dan 320 uur in de sector hebt gewerkt, heb je recht op de verzekering ambulante zorgen.

Concreet kun je per jaar en per persoon tot 170 euro (60% van de zorgkosten die niet door het ziekenfonds worden terugbetaald) terugbetaald krijgen. Er geldt een franchise van € 25 per verzekeringsjaar.

Wat houdt deze verzekering in?

- een dekking 'optische prothesen': brilglazen, contactlenzen mits verandering van dioptrie en brilmontuur, om de 5 jaar.
- een dekking 'tandprothesen': uitneembare of vaste prothesen, implantaten, palen, kronen, bruggen eenmaal per 5 jaar voor dezelfde tand
- een dekking 'ambulante zorg': medische en paramedische honoraria, medische analyses en medische beeldvorming, orthopedische toestellen en medische prothesen, geneesmiddelen, parafarmaceutische producten, orthodontische behandeling
- de aanvullende voordelen: bijstand in geval van repatriëring na ziekenhuisopname, Doctors Online by AXA, de gratis online medische consultatiedienst

Hoe dien ik mijn aanvraag voor tussenkomst in?

Je kan je inschrijven via de itsme-toepassing of je kan het Sociaal Fonds je individuele polisnummer vragen om je in te schrijven.

1. Via het platform www.myaxahealthcare.be
2. Of per e-mail naar surveillance.health@axa.be, met in het onderwerp van de e-mail het polisnummer en de maand en het jaar waarop de kosten betrekking hebben (in de vorm: polisnummer + mm/jj)
3. Of via de post: je verzamelt alle medische kosten en de terugbetalingsbewijzen van je ziekenfonds gerangschikt per maand en jaar en voegt een samenvattingsblad bij met vermelding van je polisnummer, je familienaam en voornaam, je rekeningnummer voor terugbetaling, de maand waarop de uitgaven betrekking hebben. Je stuurt deze kosten, samen met de samenvattende fiche, per post naar het team van AXA Healthcare, Louizalaan 166, bus 1, 1050 Brussel.

Voor alle farmaceutische uitgaven kan je in de Belgische apotheken je AssurPharma-barcode gebruiken om de attesten rechtstreeks naar AXA te sturen. De barcode is te vinden op het MyAXA Healthcare platform.

Hulp nodig? AXA Healthcare is bereikbaar op het telefoonnummer 02 642 45 70 of via e-mail naar surveillance.health@axa.be

Niet alle contacten tijdens een werkdag van een bewakingsagent verlopen vriendelijk. Na een geval van agressie kan de rechtsbijstandsverzekering van de sector van pas komen.



Werkgevers dienstencheque-bedrijven kunnen beter

Bedrijven in de sector van de dienstencheques openen graag de zakken voor overheidsgeld, maar tasten zelf niet in de buidel om hun werknemers tegemoet te komen in de hoge vervoerskosten. Het kan nochtans anders, zo laten werkgevers in de gezinszorg zien.



Met 'De grote schoonmaak' bij de grote dienstenchequebedrijven zetten we onze eisen kracht bij.

De wereld staat niet stil. 2022 is een jaar dat jammer genoeg niet zal moeten onderdoen voor de twee voorgaande. De coronapandemie is nog steeds in volle gang (zij het minder prominent aanwezig in media en politiek), de oorlog in Oekraïne, de inflatie, en energiecrisis die elkaar versterken zorgen voor steeds hoger wordende kosten. Voor veel mensen staat het water aan de lippen.

Die hogere kosten zijn voor iedereen gelijk, zowel voor diegenen die veel, als diegenen die weinig verdienen. Het zijn dan ook werknemers met lage lonen die het eerst en meest zwarte sneeuw zien in deze context, niet in het minst als de donkere wolken al enige tijd aan het samenpakken waren.

De dienstenchequewerknemers zijn de laatste maanden al veel aan bod gekomen. Ook in Vrijuit hebben we al een aantal artikels aan hen en de lopende onderhandelingen (of het gebrek daaraan) gewijd. In december vorig jaar maakten we nog de berekening dat de kosten voor vervoer voor huishoudhulpen makkelijk kunnen oplopen tot 10% van hun

maandloon. Dat was toen de brandstofprijs nog schommelde tussen € 1,5 en € 1,7 per liter. Intussen is de € 1,7 het minimum geworden, en flirten we constant met de maximumprijs. De 10% van het maandloon is met andere woorden al even niet meer relevant; de realiteit is intussen heel wat grimmiger geworden.

30 MILJOEN EURO VAN OVERHEID

Begin april kondigde de overheid een inspanning aan om aan de kosten tegemoet te komen : maar liefst 30 miljoen wordt vrijgemaakt om transportkosten te verlichten voor werknemers die hun eigen wagen nodig hebben voor het werk. Dit budget is echter eenmalig en zal verspreid worden over verschillende sectoren waar dit de realiteit is. Daar zitten ook andere grote sectoren onder verrat, zoals bijvoorbeeld de gezinszorg, waaronder meer dan 40 000 werknemers vallen die ook vaak verplaatsingen maken. Dit is iets minder dan een derde van het aantal huishoudhulpen in de dienstenchequesector, maar er zijn nog (sub)sectoren die terecht

aanspraak zullen maken op het budget. Op die manier is 30 miljoen euro snel verdeeld en de impact beperkt.

Het is ook opnieuw de overheid die hier moeite doet voor een sector waarvan de werkgevers reeds meer dan een half jaar weigeren om ook maar enige betekenisvolle tegemoetkoming te doen in de vervoerskosten van hun werknemers. Parels voor de zwijnen, heet zo iets. De grote commerciële bedrijven zullen maar al te graag het belastinggeld aanvaarden, net zoals ze deden met de hulpmiddelen die ze kregen om beschermingsmateriaal aan te schaffen. Middelen die door maar liefst twee op drie bedrijven misbruikt werden! Voor het overheidsgeld zullen de zakken open gaan, maar zelf in de buidel tasten zit er in geen geval in.

SIGNAAL VANUIT WERKGEVERS GEZINSZORG

Het kan echter ook anders. Enkele organisaties in de gezinszorg beginnen nu zelf al bijkomende tegemoetkomingen te geven aan hun werknemers om de kosten enigszins te verlichten. Dit gebeurt zonder ellenlang sociaal overleg en zonder politieke druk. Het gaat om kleine bijkomende bedragen, maar het is een krachtig signaal dat het ook anders kan. In een sector waar de tegemoetkomingen al een stuk hoger liggen en de marges kleiner zijn (zeker als we ze naast de commerciële spelers leggen), doen de werkgevers een inspanning naar hun werknemers toe vanuit solidariteit en menselijkheid. Dat is iets wat we in deze kille tijden enkel kunnen toejuichen en waarvan we kunnen hopen dat het bij anderen wat doet ontgooien ... ■

Tommy Jonckheere

Europa moet actie ondernemen om gevolgen van oorlog in Oekraïne te beperken

Rusland zet zijn invasie en bezetting van Oekraïne nu al bijna twee maanden voort. Terwijl de Russische gevechten en bombardementen voortduren, zijn al meer dan 4 miljoen Oekraïense vluchtelingen de grens naar het Westen overgestoken en hebben zij verschillende EU-landen bereikt dankzij het beschermingsmechanisme van de EU, waardoor ze maximaal drie jaar in de EU kunnen verblijven en werken.

Het is duidelijk dat deze oorlog voor de Unie en haar lidstaten belangrijke gevolgen zal hebben, die veel verder gaan dan humanitaire hulp aan vluchtelingen. Stijgende energieprijzen, afhankelijkheid van Russisch gas, repercussies op de voedingssector ... allemaal problemen waarmee België en zijn Europese partners de komende maanden en jaren te maken zullen krijgen.

ONGEZIENE ENERGIECRISIS

De energiesituatie in Europa en wereldwijd was al gecompliceerd door de repercussies van de coronacrisis en een wereldwijd tekort aan olie. Deze situatie werd nog verergerd door de inval in Oekraïne op 24 februari, toen de EU-landen snel besloten strenge sancties op te leggen aan de Russische economie, die volgens de gegevens van 2019 verantwoordelijk is voor de uitvoer van 9% van het aardgas en 13% van de olie-export in de wereld. Aangezien sommige Europese economieën sterk afhankelijk zijn van de invoer van Russisch gas - met name Italië en Duitsland, die respectievelijk 45% en 65% van hun totale gasvoorziening uit Rusland invoeren - is het makkelijk in te zien hoe de situatie in Oekraïne enorme gevolgen heeft voor het functioneren van de Europese economie. België zelf is minder afhankelijk van Russische energie en importeert ongeveer 6% van zijn gasvoorziening, maar dat alleen zal niet voldoende zijn om het land te beschermen tegen tekorten en prijschommelingen in Europa. Onze economieën zijn immers met elkaar verweven door de interne markt en, ook al gebruiken wij zelf niet veel Russisch gas, de Europese economie als geheel blijft te zeer blootgesteld aan de risico's van een eventuele onderbreking



Via het EVV en het IVV blijft de vakbondswereld solidair met het Oekraïense volk.

van de levering uit Rusland. Het begin van een oplossing voor dit probleem werd gevonden tijdens het bezoek van de Amerikaanse president Biden aan Brussel in maart, toen de EU een belangrijke overeenkomst bereikte over de invoer van vloeibaar aardgas uit de VS, dat zou moeten overeenkomen met ongeveer 10% van het gas dat wij momenteel uit Rusland ontvangen.

Nog op energiegebied heeft de federale regering, gezien de dramatisch stijgende prijzen, het welgekomen besluit genomen om de oorspronkelijk voor 2025 geplande uitstap uit de kernenergie met ten minste tien jaar uit te stellen door de exploitatie van twee reactoren in België te verlengen. Uit een nieuwe opiniepeiling blijkt dat slechts 9% van de Belgen voorstander is van de onmiddellijke sluiting van alle kerncentrales in het land, een drastische verandering ten opzichte van de 15% van amper enkele maanden geleden.

VOEDINGSSECTOR IN GEVAAR

De oorlog in Oekraïne heeft niet alleen gevolgen voor onze energiesituatie. Op het gebied van landbouw en levensmiddelen is Rusland ook 's werelds grootste exporteur

van kunstmest, terwijl Rusland en Oekraïne samen goed zijn voor ongeveer 25% van de wereldwijde tarwe-export. De aanhoudende oorlog zou de oogst van de in 2021 geplante tarwe en maïs onmogelijk kunnen maken en kunnen leiden tot een tekort aan de basisgrondstof voor wereldvoedsel. Hoewel de EU zelf slechts 2% van haar tarwe uit Oekraïne importeert, zouden andere buurlanden hun voedselzekerheid ernstig in gevaar kunnen zien komen door een onderbreking van de invoer. Met name Libanon, Moldavië, Egypte en Tunesië zijn sterk afhankelijk van tarwe uit Oekraïne en zien de prijzen voor basisvoedingsmiddelen zoals brood en plantaardige olie nu al exploderen. Voedselzekerheid is een van de meest elementaire menselijke behoeften, en een tekort aan deze basisproducten zou verwoestende gevolgen hebben voor de burgerbevolking van veel ontwikkelingslanden, wat op zijn beurt zou kunnen leiden tot een drastische toename van migratiebewegingen waarop de EU politiek niet is voorbereid.

De EU moet Oekraïne steunen en de groene transitie versnellen!

Geconfronteerd met deze grote uitdagingen op het gebied van energie en voedsel is het dringender dan ooit dat de EU haar doelstellingen inzake groene transitie en duurzame ontwikkeling nastreeft: de overgang naar hernieuwbare energiebronnen versnellen en onze afhankelijkheid van Russisch gas doorbreken, een duurzaam landbouwbeleid invoeren, en alle mogelijke maatregelen nemen om een einde te maken aan deze illegale agressie. *We stand with Ukraine!*

Eastman kiest voor inclusie

Vakbondsafgevaardigden en directie van het chemisch bedrijf Eastman in Gent Noord (voorheen Taminco) ondertekenden een Handvest voor een onderneming voor inclusie en diversiteit. “Een duidelijk signaal dat we onze verantwoordelijkheid opnemen in de strijd tegen discriminatie en voor gelijke kansen voor iedereen!”

Eastman Gent Noord maakt deel uit van het wereldwijd opererende en in de VSA beursgenoteerde Eastman en stelt ongeveer 375 werknemers tewerk. Midden maart ondertekenden de werkgever en de vakbonden er samen een anti-discriminatiecharter. Daarmee engageert een onderneming zich ertoe zich te zullen inzetten voor gelijke kansen en ervoor te zorgen dat het volledige personeelsbeleid past binnen die visie. ACLVB-afgevaardigde Wim De Meulenaere was een van de ondertekenaars.

Wim, wat bedoelen jullie met “inclusie”?

Wim: “Heel eenvoudig gezegd gaat het over gelijke kansen voor iedereen, los van handicap, leeftijd, geloof, afkomst, seksuele voorkeur, ... Daarbij wordt rekening gehouden met de kwaliteiten en het potentieel van elkeen, denk bijvoorbeeld aan aangepast werk voorzien voor iemand met een chronische ziekte. We tonen respect voor ieders eigenheid en proberen mensen zich gewaardeerd en betrokken te laten voelen. Inclusie is ook mensen betrekken en opnemen in de groep.”

Wat vind je het belangrijkste voornemen uit het handvest?

“Het handvest bevat verschillende belangrijke afspraken: onbewuste vooroordelen herkennen en beperken, een inclusieve cultuur bevorderen, teams samenstellen die niemand uitsluiten, diversiteit in leiderschapsteams versnellen.”

Charters en handvesten zijn nuttige initiatieven, maar vaak blijken ze niet meer dan een symbool of blijft het bij mooie woorden. Wat gaat Eastman doen om inclusie tot leven te laten komen?

“Er wordt een werkgroep opgericht met personen uit de syndicale delegatie en de werkgeversvertegenwoordiging die regelmatig zal samenkomen om de afspraken in het charter uit te werken. We hebben er ook op toegezien doelstellingen af te spreken die haalbaar zijn.”

Worden de voornemens rond inclusie ingebed in het personeelsbeleid zodat de doelstellingen van het handvest ook duurzaam veranderd worden?

“Ja, absoluut. Inclusie staat niet op zichzelf. Het maakt deel uit van het onthaalbeleid, opleidingsbeleid, loopbaanbeleid, ... Ook binnen het preventiebeleid is er aandacht voor.”

Welk advies kan je geven aan andere afgevaardigden die in hun bedrijf willen ijveren voor inclusie en meer diversiteit?

“Het is cruciaal dat alle partijen achter de plannen staan en goed samenwerken, zowel de vakbonden, de leidinggevenden en de directie,



Wim De Meulenaere, ACLVB-afgevaardigde bij Eastman, ondertekent mee het Handvest voor een onderneming voor inclusie & diversiteit. “Cruciaal is dat alle partijen achter de plannen staan en goed samenwerken, zowel de vakbonden, de leidinggevenden en de directie, en dat ze dit ook duidelijk tonen. Communicatie is echt belangrijk!”

en dat ze dit ook duidelijk tonen. Communicatie is echt belangrijk: bij ons, bij Eastman, weet iedereen dankzij ons ‘personeelsgazetje’ dat de drie vakbonden en de directie samen achter inclusie en diversiteit staan en dat we racisme niet aanvaarden.”

MEEWERKEN AAN DIVERSITEIT EN INCLUSIE BIJ JOU OP DE WERKVLOER?

Lees meer op de website van ACLVB, kijk op www.aclvb.be/een-werkbare-werkomgeving

Vragen, ideeën, op zoek naar begeleiding omtrent inclusie?

Contacteer onze loopbaanconsulenten. Je vindt de contactgegevens op www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten of via je plaatselijk ACLVB-kantoor.

Veerle Heirwegh

Gezamenlijke service van vakbonden en VDAB

Doorstart helpt werknemers bij collectief ontslag



Bij CommScope in Leuven wisten de ACLVB-afgevaardigden de werkgever te overtuigen om een beroep te doen op het project Doorstart. Daardoor konden de ontslagen werknemers tijdens de werkuren deelnemen aan workshops die hen hielpen vooruitkijken naar een nieuwe toekomst.



Wat is Doorstart?

Het project Doorstart is een samenwerking tussen de loopbaanconsulenten van ACLVB, ACV en ABVV, en VDAB. Via deze dienstverlening ondersteunen we werknemers die te maken krijgen met collectief ontslag naar aanleiding van een herstructurering of een sluiting.

We bieden een keuzemenu van workshops die inspelen op verschillende loopbaanvragen en -uitdagingen die zich dan aandienen: stress bij herstructurering, kan ik een opleiding volgen?, solliciteren, financiële vragen, oriëntering naar een nieuwe job en overzicht van de arbeidsmarkt, De inhoud wordt vooraf besproken met de afgevaardigden om flexibel te kunnen inspelen op de specifieke situatie in het bedrijf.

Doorstart vindt plaats tussen het afsluiten van het sociaal plan en het effectieve ontslag, dus vóór outplacement. We trachten deze workshops maximaal te organiseren in de onderneming zelf en tijdens de werkuren. Indien nodig kan de werknemer nadien op individueel gesprek komen.

Meer info lees je op www.doorstarten.be. Of vraag via je ACLVB-kantoor raad aan de loopbaanconsulent van jouw regio.

DOORSTART BIJ COMMSCOPE

Bij telecombedrijf CommScope, waar door een verhuis van de activiteiten 291 werknemers moeten opstappen, koos men voor de workshop 'financiële vragen'. ACLVB-loopbaanconsulent Tine Hombroux vroeg afgevaardigde Jos Devan naar zijn indrukken.

Jos Devan, ACLVB-afgevaardigde CommScope

"Doorstart bleek bij ons op de werkvloer een onbekend initiatief en al zeker het feit dat het een samenwerking is van de drie vakbonden. Precies het feit dat de informatie komt van de werknemersorganisaties en niet van de werkgever, boezemde (meer) vertrouwen in bij de betrokkenen.

De workshop 'financiële vragen' leverde ons input over meerdere mogelijkheden en situaties na het ontslag, ook in het licht van het pensioen. Wat dan te doen en hoe? Er werden diverse topics aangehaald, ook zaken waaraan je als ontslagen werknemer zelf niet meteen denkt. Dat was echt een meerwaarde.

Er werd ons ook duidelijk gemaakt dat het stempelgeld geplafonneerd en degressief is, en dat dat relatief snel gaat. Velen meenden dat hun uitkering meer zou bedragen, vooral dan bedienden met een iets hoger loon. Voor heel wat mensen was dat toch een oogopener.

De meeste deelnemers dachten dat het tijdens deze workshop enkel zou gaan over cijfers omtrent de te betalen belastingen en dergelijke, of wat ze uiteindelijk zullen overhouden van hun ontslagvergoeding, enz. Maar het omvatte inhoudelijk meer dan verwacht!"

Online module maakt aangifte erfbelasting eenvoudiger



Als je in Vlaanderen een aangifte van nalatenschap moet indienen, kun je dat vanaf nu ook online doen. Waar je tot voor kort nog een pdf diende te uploaden, krijg je in de nieuwe module ERFonline interactieve schermen te zien die zich meteen aanpassen aan jouw situatie. Je ziet daardoor enkel de invulschermen die voor jou relevant zijn en wordt stap voor stap begeleid.

Het nieuwe aangifteplatform maakt je attent op mogelijk voordelige regelingen. Ook voor de verwerking heeft deze manier van aangifte

voordelen, omdat de gegevens door de administratie niet meer moeten overgetikt worden.

Je vindt de nieuwe module op www.vlaanderen.be/erfonline

Nog vragen? In het kader van onze 360° dienstverlening helpen de loketmedewerkers van ACLVB je bij vragen omtrent fiscaliteit en erfenis- en successierechten. Lees er alles over op www.aclvb.be/ werktmetjemeer of in de Vrijuit van vorige maand.

Wat te doen bij een werkongeval?

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 verdronken te zijn. Dus denk er aan, een gewaarschuwd kalf is er twee waard!

Wanneer spreken we over een arbeidsongeval? Zoals je reeds kon raden, gaat het om een ongeval tijdens je tewerkstelling. Wat je misschien niet wist, is dat de verplaatsing van en naar het werk eveneens 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. Tevens 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 bovendien 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. Die heeft acht dagen de tijd om de ongevalsangifte in te vullen en in te zenden naar



zijn of haar verzekeraar. Het is de verzekering die zal beslissen of je 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)

Verlenging steunmaatregelen coronacrisis tot 30 juni 2022

De federale regering heeft beslist om een aantal steunmaatregelen in het kader van de coronacrisis te verlengen tot eind juni 2022.

Het gaat onder meer om het vereenvoudigde stelsel van tijdelijke werkloosheid voor werknemers vanwege de corona-crisis. Dit bijzondere stelsel zou normaal aflopen op 31 maart, maar werd nu voor alle sectoren verlengd tot 30 juni.

Naar aanleiding van het conflict tussen Rusland en Oekraïne kunnen werkgevers voor de periode tot en met 30 juni 2022 alle tijdelijke werkloosheid die verband houdt met het conflict ook aangeven als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Bovendien blijven de bestaande mogelijkheden om als werknemer tijdelijke werkloosheid aan te vragen voor wanneer je zelf in quarantaine moet of wanneer je moet zorgen voor een kind, behouden tot en met 30 juni.

Wanneer je zorgt voor een kind dat in quarantaine is, moet je daarvoor een door jou ondertekende aanvraag aan je werkgever bezorgen. Het betreft het formulier "OPVANG KIND **QUARANTAINÉ CORONA**" op www.rva.be.

Wanneer het om een sluiting van de school, het kinderdagverblijf, het opvangcentrum of de dienstverlening voor gehandicapten gaat, moet je een door jou en de verantwoordelijke van de instelling ondertekende aanvraag aan je werkgever bezorgen. Je werkgever kan deze tijdelijke werkloosheid niet weigeren. In dit geval heb je het formulier "OPVANG KIND **SLUITING CORONA**" nodig dat je eveneens kan vinden op www.rva.be.

Er zijn echter wel enkele werknemers uitgesloten van dit stelsel van tijdelijke werkloosheid. Het betreft statutaire ambtenaren, studenten en stagairs. Ook de zelfstandigen en vrije beroepen kunnen geen gebruik maken van deze regeling.

ENKELE CONCRETE VOORBEELDEN VAN SITUATIES WAARIN JE WERKGEVER JE TIJDELIJK WERKLOOS KAN STELLEN:

- Je werkgever is niet meer in de mogelijkheid je tewerk te stellen omdat hij getroffen werd door de gevolgen van het coronavirus; bijvoorbeeld omdat hij afhankelijk is van leveranciers en geen grondstoffen meer ontvangt om te kunnen produceren of omdat er een grote daling van het cliënteel of van de vraag naar producten is.
- Je bent tewerkgesteld in het kader van recreatieve, culturele of sportieve activiteiten die door de overheid afgelast of door de organisatoren uitgesteld werden.
- Je werkt in een onderneming waar er geen productie meer mogelijk is omdat er geen grondstoffen meer zijn, doordat de leveringen uit Oekraïne zijn stilgevallen of doordat leveringen uit Rusland wegens een handelsembargo niet meer mogelijk zijn.

- Je werkt in een onderneming waar een deel van de afzetmarkt is weggevallen of de productie werd beperkt wegens de dure energieprijzen.
- ...

De **uitkering** tijdelijke werkloosheid zal nog steeds berekend worden op 70 procent van het begreemd loon i.p.v. 65% in normale omstandigheden.

De bijkomende toeslag van 5,98 euro bruto per dag wordt verder uitbetaald. De bedrijfsvoorheffing op de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen blijft verlaagd. Er wordt namelijk een percentage van 15% ingehouden i.p.v. de normale 26,75%.

Tot slot mogen werknemers die uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvangen

- t.e.m. 30.06.2022 activiteiten als vrijwillige brandweerman, als vrijwilliger van de civiele bescherming en als vrijwillige ambulanceverrichter zonder het aan te geven.
- t.e.m. 30.06.2022 een bijberoep uitoefenen zonder het aan te geven ALS ze dat bijberoep reeds uitoefenden in de 3 maanden voordat ze voor de allereerste tijdelijk werkloos zijn gesteld wegens corona-overmacht.
- eventueel t.e.m. 30.06.2022 werken bij een andere werkgever in de zorgsector, de centra voor contactopsporing, de vaccinatiecentra en in het onderwijs met behoud van 75% van hun uitkering ALS het wetsvoorstel dat deze mogelijkheid voorziet, wordt goedgekeurd.
- t.e.m. 28.02.2023 vrijwilligerswerk uitvoeren in het kader van de hulp aan Oekraïne (met inbegrip van hulp aan vluchtelingen) zonder het aan te geven.

Indien je voor de eerste keer tijdelijk werkloos bent, is het aangeraden je plaatselijke ACLVB-kantoor hiervan op de hoogte te brengen, zodat je gegevens en je dossier in orde zijn op het moment dat je werkgever het elektronische betaaldocument aan onze uitbetalingsinstelling bezorgt.

Op die manier kan ACLVB meteen overgaan tot betaling van de dagen waarop je het werk niet kon uitvoeren.

Fiscale fiche niet ontvangen?

RAADPLEEG "MIJN WERKLOOSHEIDSDOSSIER"

Ik ben (tijdelijk) werkloos geweest in 2021 en ik moet mijn belastingbrief invullen.

Het invullen van de belastingbrief komt er, zoals elk jaar, weer aan. Dat kan op papier, via de elektronische aangifte Tax-on-web of je kan een vereenvoudigde aangifte toegestuurd krijgen die je moet nakijken.

In ieder geval heb je hiervoor je fiscale fiche nodig.

Krijg ik deze fiscale fiche automatisch toegestuurd? Neen, niet automatisch.

- Als de ACLVB van jou een geldig e-mailadres heeft, dan kreeg je een mail met de link naar 'Mijn werkloosheidsdossier'. Daar kan je de fiscale fiche terugvinden en raadplegen.
- Je fiscale fiche kan ook met de post verstuurd worden. Dat is wieso het geval als je geen mail hebt ontvangen. De fiscale fiche werd dan vanaf de tweede helft van april met de post verstuurd.
- De fiscale fiche kan ook geraadpleegd worden in de elektronische

aangifte van Tax-on-web via de online hulp, maar we raden je toch aan de fiscale fiche voor je (tijdelijke) werkloosheid te raadplegen in 'Mijn werkloosheidsdossier' van de ACLVB. Kijk op mwd.aclvb.be.

Hier kan je ook het bedrag van je lidgeld terugvinden voor het aantal dagen dat je werkloos was. Dit bedrag kan je in mindering brengen van je werkloosheidsuitkeringen.

Voorbeeld:

De fiscale fiche vermeldt 51,30 euro aan vakbondsbijdrage en volgens je fiscale fiche heb je in 2021 3000 euro werkloosheidsuitkeringen ontvangen, dan vul je bij de belastingaangifte 2948,70 euro in (3000 – 51,30).

Heb je toch niets ontvangen en heb je hier vragen over, contacteer dan je secretariaat. Onze collega's helpen je graag verder. De contactgegevens van je secretariaat vind je op onze website www.aclvb.be

Hoe zit het met mijn werkloosheidsdossier?

VRAGEN OVER DE STAND VAN ZAKEN IN JE WERKLOOSHEIDSDOSSIER? KIJK OP [HTTP://MWD.ACLVB.BE](http://MWD.ACLVB.BE)

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



Vakantie in binnen- of buitenland? Met **CAZURA** is 't zo gepland!



OP ZOEK NAAR EEN **VAKANTIEPLEKJE** VOOR DE ZOMER? BIJ **CAZURA** VIND JE WAT JE ZOEKT.

Als **lid** van ACLVB (minimum 12 maanden) geniet je van **voordelige tarieven!**
Hou dus zeker je lidnummer bij de hand indien je een boeking wenst te maken.
Alle info op www.cazura.be. Eenvoudig online boeken en betalen!



VOLG ONS!

-  www.facebook.com/cazura.nl
-  www.instagram.com/cazura.nl

NOG VRAGEN?

mail naar info@cazura.be
of bel het nummer **09 396 76 00**