



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Sociale verkiezingen 2020, van 16 tot en met 29 november

In dit nummer:

Regering wil van België solidair, welvarend, veilig en duurzaam land maken | Tijdelijke werkloosheid en belastingen | Kansen en bedreigingen door digitalisering van de economie | Gelijkstelling tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door corona voor berekening vakantiegeld

INHOUD

Nieuwe campagnethema's 4

Drie nieuwe thema's in onze verkiezingscampagne: telewerk, stabiele jobs en de vrijwaring van de sociale zekerheid.

Regeerakkoord 6

De nieuwe regering wil van België een solidair, welvarend, veilig en duurzaam land maken. Horen we graag. Echt een vakbondsprogramma.

Tijdelijke werkloosheid en belastingen 9

Positieve en negatieve effecten van de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid op de belastingen voor volgend jaar.

Digitalisering van de economie 10

Wat zijn de gevolgen van de digitalisering van de economie op werk? Deskundigen deelden interessante inzichten tijdens een studiedag van de ACLVB.

Tijdelijk werkloos wegens slecht weer 22

Bij slecht weer kan de werkgever de arbeidsovereenkomst tijdelijk schorsen. Je krijgt voor die dag dan geen loon, maar je kan een uitkering aanvragen bij de RVA.



Digitale toolbox Stem1.be

De procedure voor de sociale verkiezingen werd hervat en dus ook de verkiezingscampagne voor de kandidaten. Die campagne ziet er in tijden van Covid-19 noodgedwongen een beetje anders uit. De communicatie zal op veel plaatsen meer digitaal verlopen.

Kandidaten die via sociale media, internet en hun bedrijfsintranet campagne willen voeren, nemen best een kijkje op onze website **stem1.be**. Onder het luik 'Campagnemateriaal' staat een volledige digitale toolbox ter beschikking: banners, affiches, video's, een PowerPoint, Volop inspiratie dus om iedereen te overtuigen: stem voor ons, stem voor de ACLVB!

VRIJUIT

VERSCIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

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

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Verbinding maken in complexe tijden



Een campagne die zich eerder klassiek aankondigde met de focus op thema's zoals de balans werk/privéleven, eindeloopbaanmaatregelen, betere arbeidsvoorwaarden, vrije loononderhandelingen en jobbehoud, krijgt nu een andere dimensie.

De ACLVB zet al haar medewerkers en energie in om deze oefening in democratie binnen de bedrijven opnieuw tot een succes te maken voor haar kandidaten en kandidates.

Als gevolg van het coronavirus zal elke kandidaat en kandidate verbeeldingskracht aan de dag moeten leggen om zijn of haar standpunten te verdedigen, dat spreekt voor zich. We zijn allen klaar om het beste van onszelf te geven, zeker nu de stijging van het aantal kandidaten op ACLVB-lijsten ons doet hopen op een nieuwe vooruitgang. De ACLVB heeft lijsten ingediend in 4000 technische bedrijfseenheden. Concreet wil dat zeggen dat de ACLVB aanwezig is in 40 à 50% van de technische bedrijfseenheden naargelang het overlegorgaan. Ook dat is een bemoedigende stijging in vergelijking met de sociale verkiezingen van 2016.

In de nieuwe Ondernemingsraden, in de nieuwe Comités voor preventie en Bescherming op het Werk, zonder de Syndicale Delegaties te vergeten, beloven de onderhandelingen geanimeerd en boeiend te zullen worden. De afgevaardigden zullen rechtstreeks betrokken zijn bij de invoering van nieuwe arbeidsvoorwaarden. Het telewerk dat inderhaast werd ingevoerd, zal beter moeten georganiseerd worden, producties die onbesuisd werden gedelokaliseerd, zullen terug moeten binnengehaald worden, de lonen van sommige beroepen die nu essentieel en risicovol bleken, zullen moeten herzien worden, De weg ligt open om mee te bouwen aan een wereld na corona; laten we de kans grijpen en die wereld een stukje beter maken. ■

Maatregelen zoals social distancing en lockdown zijn niet meteen het eerste waarmee je een vakbondswerking associeert. Als syndicalisten zijn wij voor de rechtstreekse dialoog, voor solidariteit, voor het menselijk contact. De huidige tijden dagen ons uit. We volgden de bepalingen van de overheid op en beperkten de toegang tot onze secretariaten. Zo verminderen we mee het aantal verplaatsingen van onze leden en trachten we het besmettingsrisico in te dijken.

Evenzeer uitdagend is het voor onze kandidaten die meedingen in de sociale verkiezingen. De Liberale Vakbond komt in 2020 met meer kandidaten op dan in 2016. Zo'n 13 000 mensen hebben zich kandidaat gesteld op onze lijsten, wat een significante stijging van 5% inhoudt.

Na een te lange periode van onzekerheid werd de procedure voor de sociale verkiezingen hervat, in omstandigheden die ons wer-

den opgelegd om de verdere verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. Het uitstel van de sociale verkiezingen naar de maand november werd pas bekendgemaakt in de zomervakantie, niet het meest uitgelezen moment om opnieuw de nodige schwing op te wekken.

In heel wat ondernemingen zullen de kandidaten obstakels ervaren. Social distancing, de voorschriften qua verplaatsingen, de fysieke afwezigheid van collega's die van thuis uit werken of tijdelijk werkloos zijn ... al die kwesties maken het niet gemakkelijk om je bij de kiezers echt kenbaar te maken als kandidaat. Sociale media, e-mails en het bedrijfsintranet zijn mogelijke communicatiekanalen om je verkiezingsprogramma te verspreiden, vroegere realisaties nog eens onder de aandacht te brengen en nieuwe voorstellen te doen. Of het nu met tekst of met beelden en filmpjes is, ik ben alvast aangenaam verrast door de creativiteit van onze kandidaten op de verschillende communicatiekanalen.

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

ACLVB voegt drie thema's toe aan verkiezingscampagne

De coronacrisis heeft ervoor gezorgd dat we drie extra thema's hebben toegevoegd aan onze verkiezingscampagne.

Telewerk, enerzijds omdat het tot discussies leidt bij werkgevers die hun personeel naar het bedrijf willen laten komen, terwijl het virus momenteel heropflakert, en anderzijds omdat telewerk beter moet geregeld worden om het in de toekomst te kunnen aanhouden.

Werkzekerheid, omdat sommige werkgevers geneigd zijn een deel van het personeel af te stoten of van de situatie profiteren om zonder poes-

pas mensen te ontslaan en zo meer winst te creëren.

De vrijwaring van de sociale zekerheid, omdat we nood hebben aan deze persoonlijke en collectieve bescherming. De sociale zekerheid heeft de schade beperkt, ze zal ons helpen uit de crisis te geraken, op voorwaarde dat ze versterkt wordt en dat andere financieringsbronnen gevonden worden dan de inkomsten uit arbeid. ■

Stabieler jobs

Werknemers zijn geen pionnen

De crisis legt een probleem bloot dat bedrijven ook in normale tijden treft: het aanpassen van het aantal werknemers aan de behoeften van de werkgever. Kortom, ontslagen. Dit is een uitgelezen moment om het personeelsbestand in te krimpen om de rendabiliteit van het bedrijf en de winst van de aandeelhouders te verhogen, zonder al te veel reacties uit te lokken. Collectieve ontslagen om redenen van overmacht als het ware, of - erger nog - een faillissement om zonder schulden te vertrekken en met nieuwe arbeidscontracten die minder gunstig zijn dan de oude.

De wegen die worden verkend om het aantal ontslagen te verminderen, zijn vaak SWT of de betaling van extralegale ontslagvergoedingen. Bij elke herstructurering geven wij de voorkeur aan het heroriënteren naar waardige jobs.

VERTEKENDE ONDERHANDELINGEN

De ACLVB heeft altijd besloten om in geval van herstructurering voorrang te geven aan het behoud van zoveel mogelijk arbeidsplaatsen. Zonder taboes en zonder naïviteit. De truc die de werkgevers gebruiken om 500 ontslagen aan te kondigen en dat aantal vervolgens te verminderen via vergaderingen

met de vakbonden totdat het werkelijk gewenst aantal vertrekkers bekend is, kennen we. Werknemers zijn het best geplaatst om te weten hoeveel personeel nodig is om het bedrijf draaiend te houden. Toch blijft het eerste onredelijke aantal dat werd aangekondigd, in de hoofden van de onderhandelaars hangen; het is een bepalende vooringenomenheid die de onderhandelingen vertekent. De ACLVB eist dat vanaf het begin op realistische basis wordt onderhandeld.

MENSELIJK KAPITAAL

De personeelsdiensten zijn omgevormd tot HR-afdelingen. Maar achter die ronkende benaming gaat te vaak een grillig beheer schuil met behulp van Excel-spreadsheets, helemaal onmenselijk. De ACLVB stelt dat de werknemers deel uitmaken van het kapitaal van de onderneming, en dat het aan de werkgever is om de onderneming in het belang van de werknemers en de aandeelhouders te beheren. De permanente vorming van werknemers wordt te vaak verwaarloosd, ook al blijkt die onontbeerlijk in het licht van de digitalisering van de economie.

RAADPLEGINGEN

Sinds de jaren '60 eist de ACLVB voor de



Hoog tijd voor meer werkzekerheid!

Tijd voor positieve energie.

Stem 1

www.stem1.be
Sociale verkiezingen 2020

Vrije visie, eigen stem

ACLVB
ONDERNEMINGSRAAD

werknemers een inzagerecht in de boekhouding dat verder gaat dan de huidige bevoegdheden van de Ondernemingsraad. Bovendien wil de ACLVB dat de werknemers worden geïnformeerd en geraadpleegd over de strategische beslissingen van het bedrijf voordat die daadwerkelijk worden genomen.

Stemmen voor ACLVB betekent het verdedigen van zoveel mogelijk jobs om de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden en het voortbestaan van het bedrijf te garanderen. ■

Een sterke sociale zekerheid

We hebben allemaal nood aan solidariteit

Owat zien ze er slim uit, al degenen die ons wilden dwingen drastisch te bezuinigen op de sociale zekerheid, al degenen die de werkloosheidsuitkeringen wilden verlagen, al degenen - alweer dezelfde - die op de rem gingen staan om de groei van het budget voor de gezondheidszorg te vertragen.

O wat zien ze er slim uit, al diegenen die onbewogen bleven tegenover de benarde situatie van het zorgpersoneel en de patiënten, die de slachtoffers zijn van een systeem dat steeds meer ontmenselijkt wordt. De coronacrisis heeft hen doen inzien dat het de sociale zekerheid is die levens heeft gered, dat het de sociale zekerheid is die de ineenstorting van onze samenleving heeft voorkomen. En dat het de sociale zekerheid is die zal helpen de economie weer op gang te trekken, door geschoolde werknemers in dienst te houden en de koopkracht van de bevolking en dus de binnenlandse consumptie in stand te houden.

Zonder dit wonderbaarlijke beschermingssysteem, geen stelsel van tijdelijke corona-werkloosheid, geen economische werkloosheid (voor bedrijven die onrechtstreeks getroffen zijn), en geen dekking van medische kosten voor patiënten die met het virus zijn besmet.

De ACLVB heeft altijd gestreden voor de herfinanciering van de sociale zekerheid. We hebben de sociale zekerheid allemaal ons leven lang nodig om ons te beschermen. De sociale zekerheid betaalt de gezondheidszorg, verschaft ons een inkomen als we ziek zijn en niet kunnen werken, zorgt voor een werkloosheidsuitkering als we ontslagen zijn, verzekert ons van een pensioen zodat we kunnen genieten van het leven na onze loopbaan. De sociale zekerheid geeft ons een duwtje in de

rug door het storten van geboortetoelagen en kinderbijslag.

Sociale zekerheid is de uitdrukking van de solidariteit van alle burgers om elk van hen te beschermen, met name de zwaksten. De financiering ervan, hoofdzakelijk bestaand uit uitkeringen die worden betaald via de inkomsten uit arbeid, was duidelijk onvoldoende geworden, zodat elk jaar een (door belastingen gefinancierde) overheidsdotatie moet worden toegekend om het evenwicht te herstellen. Dit systeem was door de vorige regering in vraag gesteld in het kader van haar beleid om de sociale verworvenheden te ontmantelen.

De ACLVB heeft voorstellen gedaan om de sociale zekerheid te herfinancieren. Niet door de pensioenleeftijd op 67 jaar te brengen, niet door de zieken aan te pakken, niet door de werkloosheidsuitkeringen te verlagen zoals de vorige regering heeft besloten, maar door andere bronnen van inkomsten te laten bijdragen aan de algemene inspanning, door de belastingdruk te verschuiven van het inkomen uit arbeid naar het inkomen uit kapitaal.

Stemmen voor ACLVB betekent ook het verdedigen van een moderne visie op sociale bescherming voor het welzijn van iedereen. ■



Kwaliteitsvol telewerken

Noodoplossing verder uitwerken en bestendigen

Telewerk werd volop aangemoedigd door de overheden om de verdere verspreiding van het coronavirus in te dammen. Uiteindelijk bleek het een systeem met tal van voordelen. Interessant op het vlak van mobiliteit. Meer levenscomfort voor elke werknemer. En een toegenomen productiviteit, erkennen de werkgevers in stilte. Telewerk werd ingevoerd in hoogdringendheid, maar er moet nu opnieuw over onderhandeld worden, zodat het kan bestendigd worden.

HOEVEEL DAGEN?

De voordelen van telewerk mogen niet worden geminimaliseerd door de nadelen ervan. Niemand zal het jammer vinden de files op de snelweg te moeten missen of de overvolle treinen, die soms minutenlang geblokkeerd staan op het spoor, met een verwarming die het laat afweten. Het gevaar schuilt in het isolement van de werknemer, die zijn contacten verliest met de collega's en het bedrijf. Werknemers wisten hun sociale verworvenheden voor elkaar te krijgen door zich te verenigen in vakbonden. Thuis, in hun eentje, kunnen ze makkelijker onder druk gezet worden door de werkgever.

Naargelang de job, de materiële omstandigheden of de noodzaak tot fysieke interactie met de collega's, moet over het aantal telewerkdagen

worden onderhandeld binnen de overlegorganen van het bedrijf.

DEELNAME IN DE KOSTEN

De werkgever, die bespaart op gebouwen, moet deelnemen in de kosten voor het internetabonnement, in de verwarmingskosten en in de aankoop van een werkpost, waaronder een tafel en een stoel die ergonomisch verantwoord is.

RECHT OM NIET BEREIKBAAR TE ZIJN

Als de productiviteit toeneemt door telewerk, dan is dat ook doordat werknemers meer uren presteren, soms geleidelijk aan, zonder dat ze zich daarvan bewust zijn. De ACLVB vraagt een echt recht op niet bereikbaar zijn. Een werknemer mag niet scheef bekeken worden omdat hij of zij niet op een telefoontje heeft geantwoord, niet op een mail heeft gereageerd of niet deelgenomen heeft aan een videoconferencing buiten de normale werkuren. Stemmen voor de ACLVB, is ja zeggen aan kwaliteitsvol telewerk, zonder de band met de collega's uit het oog te verliezen. ■



Liberale Vakbond is voorzichtig optimistisch over regeringsplannen

Zoals elk regeerakkoord is ook het jongste federale regeerakkoord tot stand gekomen op basis van compromissen tussen verschillende partijen. Bij de ACLVB stellen we tevreden vast dat doorheen het akkoord een constructieve toon wordt gehanteerd.

De Liberale Vakbond is ervan overtuigd dat met dit regeerakkoord veel kansen gecreëerd kunnen worden om de komende jaren een constructief en inclusief beleid uit te stippelen. De Vivaldi-coalitie benadrukt dat ze de gesprekken met de sociale partners in een constructieve dialoog wil laten verlopen. De Liberale Vakbond roept de nieuwe regeringsploeg dan ook op om die ambitie waar te maken, die ook de regering-Michel had aangekondigd, zonder die belofte na te komen. Korte evaluatie van de aangekondigde maatregelen, in afwachting van een verdere analyse en verduidelijking (met name van het pensioen van 1 500 euro).

KWALITATIEVE EN TOEGANKELIJKE GEZONDHEIDSZORGEN

De regering belooft erop toe te zien dat onze gezondheidszorg structureel voldoende en solidair wordt gefinancierd.

Voor 2020 werd 402 miljoen euro voorzien voor de financiering van de creatie van tewerkstelling van zorgpersoneel, van het verbeteren van hun arbeidsomstandigheden en van de opleidingen tot verpleegkundige.

Een budget van 600 miljoen euro (recurrent) zal dienen om tot een correcte verloning, een verlaging van de werkdruk en meer permanente vorming te komen. Een ander budget van 200 miljoen euro (recurrent) wordt vrijgemaakt voor de financiering van de geestelijke gezondheidszorg.

Voor 2021 zal een aparte budgetlijn worden voorzien, waardoor snel maatregelen genomen kunnen worden om tegemoet te komen aan de coronacrisis. De wettelijke groeinorm zal worden bepaald op basis van de technische ramingen van het RIZIV. Vanaf 2022 wordt de wettelijke groeinorm vastgelegd op 2,5% om de doelmatigheid en kwaliteit van onze gezondheidszorg te verhogen. Tegelijkertijd wil de regering overmatige consumptie van bepaalde zorg aanpakken.

FINANCIERING VAN DE SOCIALE ZEKERHEID

De regering heeft eindelijk ingezien dat een structurele evenwichtsdotatie inderdaad nodig is om het financieel draagvlak van onze sociale zekerheid te kunnen garanderen. De evenwichtsdotatie zal dus voor onbepaalde duur worden verlengd! De regering wenst de grote verschillen tussen de stelsels van sociale zekerheid aan te pakken, door de statuten van werknemer, zelfstandige en ambtenaar naar elkaar toe te laten groeien, met respect voor de verworven rechten. Ze zal de strijd opvoeren tegen sociale fraude binnen de uitkeringsstelsels en tegen het zwartwerk, via de sociale inspectie en het arbeidsauditoraat. Op Europees vlak zal ze zich actief inzetten bij de ontwikkeling van de European Labour Authority.

EEN BETER EINDELOOPBAANBELEID

De regering wenst de uitdaging van de stijgende vergrijzingskosten aan te gaan door een verhoging van de tewerkstellingsgraad en productiviteitsgroei. Ze wil een effectieve verlenging van de loopbaanduur, te realiseren via:

- het deeltijds pensioen
- zachte landingsbanen
- vorming en heroriëntatie doorheen de loopbaan
- de overdracht van knowhow tussen generaties van werknemers

HET PENSIOEN RICHTING 1 500 EURO

Het minimumpensioen zal geleidelijk worden opgetrokken (volledige en onvolledige loopbaan) richting 1 500 euro netto voor een volledige loopbaan. In geval van een onvolledige loopbaan wordt dit bedrag pro rata verminderd met het verschil tussen 45 jaar en de loopbaan. Naast de verbetering van het minimumpensioen wordt de vervangingsratio (verhouding tussen lonen en pensioen) voor de andere gepensioneerden niet uit het oog verloren. Ook zij moeten een verbetering van hun pensioen kunnen krijgen.

DE TOEKOMST VAN DE PENSIOENEN

De minister van Pensioenen zal tegen 1 september 2021 een concreet hervormingsvoorstel moeten voorleggen aan de collega's om de pensioenstelsels betaalbaar te maken.

Voor toekomstig gepensioneerden wordt naast een minimumloopbaanduur van 30 jaar voor het minimumpensioen voortaan ook een voorwaarde van effectieve tewerkstelling van een nog te bepalen omvang of een equivalente maatregel ingevoerd. De verworven rechten van de huidige gepensioneerden zullen gevrijwaard blijven.

SOCIALE INCLUSIE

Op het vlak van armoede zal de strijd tegen sociale uitsluiting nieuwe middelen krijgen, waarbij de sociale minima zullen worden opgetrokken richting de armoedegrens. De regering stimuleert de OCMW's om aanvullende financiële steun te voorzien voor huishoudens die over een ontoereikend inkomen beschikken, ongeacht of dat nu gaat over een inkomen uit bijstand, uitkering of arbeid. De aanvullende financiële steun veronderstelt het meewerken aan een activeringstraject op maat. ■

Meer aan het werk en meer verdienen

De nieuwe regering wil van België een solidair, welvarend, veilig en duurzaam land maken. Een echt syndicaal programma.



De overheidsinvesteringen zullen tegen 2030 stijgen van 2,6% naar 4% van het bbp. Genoeg om grote werken zoals het GEN Brussel te voltooien?

Op papier gaan de beoogde hervormingen de goede kant uit. Er wordt evenwel geen allusie gemaakt op de herziening van de loonnorm-wet van 1996.

WERKGELEGENHEIDSGRAAD

Eerste ambitie: het voeren van een herstelbeleid met als doel een werkgelegenheidsgraad van 80% te bereiken. Voorlopig staat die volgens Statbel op 69,6% in de categorie van personen op actieve leeftijd, dus de 20- tot 64-jarigen. De overheidsinvesteringen zullen stijgen van 2,6% naar 4% van het bbp in 2030. Er zullen fiscale en parafiscale maatregelen worden genomen om het nettoloon van de werknemers te verhogen. Minpunt: hoewel dit niet expliciet wordt vermeld, kan worden aangenomen dat de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (de wet op de loonnorm) niet zal worden gewijzigd.

OPLEIDING VAN WERKNEMERS

De regering geeft aan dat zij, in overleg met de sociale partners en de deelstaten, wil inzetten op vorming en opleiding van werknemers doorheen hun loopbaan.

Ze kondigt aan dat in overleg met de sociale

partners en de deelstaten een 'individuele opleidingsrekening' zal worden ingevoerd die gedurende de hele loopbaan kan worden gebruikt om de werknemers zo goed mogelijk voor te bereiden op de veranderingen op de arbeidsmarkt. Het doel is om elke VTE (vol-tijds equivalent) recht te geven op gemiddeld vijf dagen opleiding (of het overeenkomstige aantal uren) per jaar op interprofessioneel niveau. De ambitie is om voor het einde van de legislatuur voor elke werknemer een individueel recht op opleiding te verkrijgen.

ATYPISCHE ARBEIDSVORMEN

De regering geeft te kennen dat de verschillende contractvormen op onze arbeidsmarkt ge-evalueerd zullen worden. Daarbij wordt zowel hun plaats binnen het socio-economisch weefsel bekeken, als de impact op het inkomen en de werkzekerheid.

Ook de platformeconomie werd opgenomen in het regeerakkoord. De regering geeft aan dat er bijzondere aandacht zal uitgaan naar de personen die structureel actief zijn in de platformeconomie, teneinde hun goede werkomstandigheden en een betere sociale bescherming te bieden. De regering wil dat schijnzelfstandigheid en schijnwerknemerschap bestreden worden.

Ook wil ze vermijden dat uitzendkrachten gedurende lange periodes afhankelijk zijn van opeenvolgende dagcontracten (bij eenzelfde gebruiker). Ze geeft aan dat het oneigenlijk en overmatig gebruik van die contracten zal bestreden worden, in overleg met de interprofessionele en sectorale sociale partners.

Aangaande het verenigingswerk zal de nieuwe regering, in overleg met de betrokken sectoren, een nieuwe regeling invoeren, die in werking zal treden op 1 januari 2021.

ARBEIDSTIJD

De regering zal in overleg met de sociale partners de voorwaarden vaststellen waaronder afwijkingen van de normale arbeidstijd en de arbeidstijd kunnen worden ingevoerd voor ondernemingen met een vakbondsdelegatie of die sociale verkiezingen organiseren, met inachtneming van de wetgeving inzake de arbeidstijd.

De regering roept de sociale partners op om op het niveau van de sectoren of ondernemingen het loopbaansparen voor iedere werknemer toegankelijk te maken.

FISCALE HERVORMING

Hoewel de concrete invulling nog niet uitgewerkt is, staan wel enkele richtprincipes vermeld in het regeerakkoord.

De lasten op arbeid worden verder verlaagd, zowel voor werknemers, ambtenaren als zelfstandigen.

Er wordt gestreefd naar een eerlijke bijdrage van personen die het grootste vermogen hebben om bij te dragen, met respect voor het ondernemerschap.

VERALGEMENING VAN TWEDE PENSIOENPIJLER

Het regeerakkoord zet in op een verdere veralgemening van het aanvullend pensioen, wat een beter rendement zal moeten garanderen, evenals een vergroening van het kapitaal geïnvesteerd in die tweede pijler. ■

Red onze sociale zekerheid

Blauw, groen en rood, aan de vooravond van de sociale verkiezingen zijn we het over een ding eens: we moeten onze sociale zekerheid redden, boven alles! Op 28 september kwamen overal in het land honderden vakbondsmilitanten bijeen. Hun boodschap aan de werkgevers en de nieuwe regering was klaar en duidelijk.



In Roeselare kreeg toenmalig Minister Nathalie Muylle een welvaartsenveloppe toegestopt waar ze niet naast kon kijken.

De crisis heeft overduidelijk aangetoond wat wij al sinds decennia zeggen: de sociale zekerheid belangt ons allen aan, werknemers en werkgevers. Het is de sociale zekerheid die voorziet in tijdelijke werkloosheidsuitkeringen, zodat bedrijven hun personeel niet kwijtraken en werknemers niet meteen hun job verliezen maar een uitkering genieten totdat de activiteiten hervat worden. Het is de sociale zekerheid die de medicijnen en ziekenhuisverblijven bekostigt van de Covid-19-slachtoffers.

NU BESLISSEN

Het 'andere' virus dat we moeten bestrijden, is armoede!

De trigger voor de mobilisatie van 28 september was een blokkering die ons twee jaar geleden al beroerde. De werkgevers willen de verdeling van de welvaartsenveloppe gebruiken als pasmunt bij de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord 2021-2022. Dat zijn echter twee dossiers die los staan van

elkaar!

Wij willen nu, zoals de wet het voorschrijft, beslissen over de verdeling van de welvaartsenveloppe. Wij willen onder sociale partners beslissen welke uitkeringen met voorrang worden verhoogd. We willen de gepensioneerden, de werklozen, de zieken, enz. die de laagste uitkeringen ontvangen, uit de armoede halen. Niemand is gevrijwaard van tegenslag. Ieder van ons moet kunnen rekenen op de solidariteit van alle anderen.

TOENEMENDE ONGELIJKHEDEN

De laatste maanden waren bijzonder moeilijk ... Op het hoogtepunt van de pandemie moesten sommigen werken in de vuurlinie, met alle risico's op besmetting van dien. Anderen werden op tijdelijke werkloosheid gezet en zagen hun inkomen serieus dalen. Nog anderen hielden de zaak overeind via telewerk. Ook de werkzoekenden werden niet gespaard, hun kansen op een baan werden herleid tot quasi nul. En de armoede is nog erger geworden ...

Onze samenleving heeft, zeker in tijden van crisis, behoefte aan een sterke sociale zekerheid op nationaal niveau.

De coronacrisis heeft de toenemende ongelijkheden aan het licht gebracht, en legde ook de grenzen van onze sociale zekerheid en de onderfinanciering ervan bloot.

ENORM VERLIES

Het "gat van de sociale zekerheid", de onderfinanciering ... ze zijn het resultaat van politieke beslissingen die de inkomsten doen opdrogen: taxshift, flexi-jobs, alternatieve vormen van verloning ... alles samen betekenen ze een enorm verlies aan inkomsten voor de sociale zekerheid. 75 jaar na haar oprichting is de sociale zekerheid gegroeid; en omdat ze gegroeid is, moet ze geherfinancierd worden. Inkomsten uit arbeid kunnen niet langer de enige financieringsbron zijn. Inkomsten uit kapitaal moeten bijdragen aan de gemeenschappelijke inspanning. Wij rekenen op de meerderheid in de regering om gehoor te geven aan deze krachtige boodschap van ACLVB-ACV-ABVV.

VERANTWOORDELIJKE HOUDING

Een sterkere sociale zekerheid begint (ook) met een verantwoordelijke houding van de werkgevers. In het licht van de grote sociale noden is geen plaats voor spelletjes! Over enkele maanden beginnen we met de IPA-onderhandelingen, die belangrijk zijn voor de koopkracht ... Maar de sociale hoogdringendheid is een feit, en vandaag moeten de juiste beslissingen worden genomen!

Als gevolg van de coronamaatregelen dienden wij onze mobilisatie op maandag 28 september noodgedwongen te beperken tot enkele honderden deelnemers per stad. Maar zelfs met dat kleiner aantal mensen, en in weer en wind, hebben we samen, ACLVB, ACV en ABVV, behoorlijk wat lawaai gemaakt! ■

Tijdelijke werkloosheid en de belastingen

Het coronavirus leidde de afgelopen maanden tot meer tijdelijke werkloosheid. Tal van maatregelen werden intussen genomen om het stelsel van tijdelijke werkloosheid soepeler te kunnen toepassen. Wat zijn voor de tijdelijk werkloze de fiscale gevolgen op langere termijn?

Op de vergoeding die je krijgt tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, betaal je achteraf gewoon belastingen. Ben je slechts enkele maanden werkloos, dan is de kans reëel dat dit effect zal hebben op je belastingafrekening.

WETTELIJKE UITKERINGEN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING

Wanneer je tijdelijk werkloos wordt, krijg je een uitkering van de RVA. De uitkering bedraagt tot het einde van het jaar 70% van het brutomaandloon, geplafonneerd op € 2.754,76. Per werkloosheidsdag krijg je bijkomend een toeslag van minstens € 5,63 (laten we uitgaan van het systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van Covid-19), ongeacht je gezinssituatie. Het kan zijn dat je werkgever of je sector nog een bijkomende vergoeding voorziet.

De uitkeringen in het kader van tijdelijke werkloosheid en de aanvullingen hierop zijn net als gewoon loon onderworpen aan bedrijfsvoorheffing (BV). Het tarief bedraagt 26,75%. Sinds mei 2020 geldt een tijdelijke verlaging van de BV tot 15% en dat tot eind december 2020. De verlaging is niet beperkt tot de tijdelijke werkloosheid wegens Covid-19. De verlaging van BV geldt tevens voor de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, om economische redenen, slecht weer, enz. Anderzijds blijft het BV-tarief voor extrawettelijke aanvullingen van tijdelijke werkloosheid die een werkgever of een fonds toekent ongewijzigd, dus nog steeds onderworpen aan 26,75%.

HEB IK RECHT OP EEN BELASTINGVERMINDERING?

Werklozen hebben, net als gepensioneerden, zieken en invaliden, recht op een belastingvermindering, maar werklozen zijn in dat opzicht toch benadeeld.

De berekening van de belastingvermindering is vrij technisch. De vermindering bestaat uit een basisvermindering en eventueel een bijkomende

vermindering. Maar bij de tijdelijk werklozen zal de bijkomende vermindering niet worden toegepast. Voor mensen met een ziekte- of invaliditeitsuitkering bedraagt de belastingvermindering € 2.453. Gepensioneerden moeten het stellen met een belastingvermindering van € 2.205 per jaar. Werklozen hebben 'slechts' recht op een vermindering van € 1.828,41. Ook wordt de basisvermindering voor werklozen afgebouwd in functie van andere inkomsten. Als je werkloosheidsuitkering en aanvullende vergoeding maar een klein deel zijn van je totaal belastbaar inkomen, dan zal de belastingvermindering beperkt zijn of zelfs herleid worden tot € 0. Bovendien is er geen belastingvermindering meer vanaf een belastbaar inkomen van € 29.600.

ZAL IK EXTRA BELASTINGEN MOETEN BETALEN?

Zoals eerder gezegd wordt het oorspronkelijk tarief van 26,75% verlaagd naar 15% en dat sinds mei 2020. Het doel van deze lagere voorheffing is om de uiteindelijke fiscale situatie van de begunstigden zo dicht mogelijk te benaderen. Op die manier tracht men voor de gezinnen die al een inkomensverlies hebben geleden, toch een wat hoger beschikbaar inkomen te laten overhouden. De voorheffing of de BV zegt op zich niets over de eindbelasting. De uitkeringen voor tijdelijke werk-

loosheid (betaald door de RVA of de aanvullende vergoeding door de werkgever) worden in de eindbelasting belast als normaal loon. De uitkeringen worden gevoegd bij het 'gewoon' loon en de voordelen en belast aan de normale progressieve belastingtarieven. Wel heb je als werknemer eventueel recht op een belastingvermindering (zoals hiervoor beschreven).

VOORDELIG?

Voor heel wat werknemers zal de lagere inhouding van de BV vaak een goede zaak zijn. Aangezien de berekening van de personenbelasting progressief is, wou de regering met een verlaagd voorheffingspercentage voorkomen dat bepaalde werknemers een BV zouden betalen die hoger is dan de uiteindelijke belasting op hun inkomsten. Je krijgt dan wel belastingen terug, maar dat is ten vroegste in 2021.

Ben je echter een werknemer die in een hogere inkomenscategorie zit, dan zal de ingehouden BV te laag zijn. Dat kan het geval zijn indien je 1 of 2 maanden tijdelijk werkloos bent geweest, maar ondertussen opnieuw aan de slag bent. Dit betekent dat je uiteindelijk belastingen zal moeten bijbetalen. Vrees je een aanzienlijke regularisatie, dan kan je aan je werkgever vragen om vrijwillig bijkomende inhoudingen BV te doen.

Martien Van Oyen

Tijdelijke werkloosheid voor ouders bij sluiting school of crèche

Wat als (een deel van) de school of crèche tijdelijk sluit wegens corona? Het is een situatie die veel ouders kopzorgen baart, omdat ze van de ene op de andere dag in opvang moeten voorzien. Als alternatief voor een verdere verlenging van het corona-ouderschapsverlof is een uitbreiding van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht op komst.

Op basis van een specifiek quarantaine-attest zal het mogelijk zijn voor ouders van schoolgaande kinderen, kinderen in crèches en kinderen met een handicap in een voorziening om beroep te doen op tijdelijke werkloosheid wegens Covid-19 wanneer de kinderen enkel

thuis kunnen worden opgevangen. Bezorg het attest van de school of crèche aan je werkgever. Je zal hiermee aanspraak kunnen maken op werkloosheidsuitkeringen voor de periode van de sluiting.

Het is de bedoeling dat het systeem met terugwerkende kracht zal ingaan vanaf 1 oktober. Het reglementair kader wordt momenteel nog aangepast om ervoor te zorgen dat deze vorm van tijdelijke werkloosheid voor de betrokken ouders ingang kan vinden.

Bovenstaande is nog onder voorbehoud van publicatie in het Belgisch Staatsblad.

Dienst Uitbetalingsinstelling

De economie gaat digitaal, wat zijn de kansen en bedreigingen?

Nadat digitalisering eerst werknemers had verleid en ze vervelende taken uit handen had genomen, doet de digitale evolutie vrezen voor jobverlies. Zullen er evenveel en even interessante jobs zijn als die die verdwijnen? Worden werknemers opgeleid om met de nieuwe technologieën om te gaan? Daarover debatteerden optimisten en pessimisten. De ACLVB sluit zich aan bij de eersten, zonder naïef te willen zijn.

De ACLVB hield op 25 september in Brussel een studiedag over de digitalisering van de economie. Omwille van de coronamaatregelen was slechts een beperkt aantal deelnemers toegelaten. Maar ook de Liberale Vakbond kent de praktische toepassingen van digitalisering: alle toelichtingen en panelgesprekken waren rechtstreeks te volgen dankzij een live streaming.

Onze studiedienst deed een zorgvuldige analyse van de wetenschappelijke literatuur over digitalisering. Voor een scherper zicht op de situatie op de werkvloer voerden de medewerkers zelf ook een grootschalige enquête bij een representatieve steekproef van leden en afgevaardigden van de ACLVB. Op basis van de literatuur en het eigen onderzoek hebben ze vervolgens concrete beleidsvoorstellen geformuleerd die de digitale transitie in goede banen moeten leiden.

SYNDICALE TUSSENKOMST

De meeste deelnemers kwamen de zaal binnen met een nogal negatief beeld van de impact van de digitalisering op de werkgelegenheid. In de loop van de interventies hebben ze waarschijnlijk hun mening hier en daar bijgesteld.

Zoals voorzitter Mario Coppens samenvatte, "zal de digitalisering niet noodzakelijkerwijs leiden tot een massaal verlies van banen of een verslechtering van de arbeidsomstandigheden. Als liberale vakbondsmensen zijn wij optimistisch en geloven wij dat digitalisering kansen biedt voor iedereen. Uit het debat van vandaag heb ik opgemaakt dat het ideale scenario er als volgt uitziet: bedrijven worden

productiever, de prijzen dalen en er worden meer banen gecreëerd. Daarom zijn we optimistisch, zonder naïef te zijn. De grote bedrijven zullen sterker worden in een tijd waarin veel werknemers het risico lopen buitenspel gezet te worden. Daarom is het echt belangrijk dat zowel de overheid als de sociale partners ervoor zorgen dat goede beleidsmaatregelen worden genomen.

- Meer investeren in opleiding, zodat mensen met een bedreigde job de vaardigheden kunnen verwerven om met hun beroepen mee te groeien of zelfs te veranderen van beroep
- Het toekennen van een eerlijk deel van de productiviteitswinst aan de werknemers.

Dat zijn twee oproepen die we doen. Dat zijn de voorwaarden waaronder de digitalisering een positief effect zal hebben op de economie en op de burgers.

POSITIEVE EFFECTEN STUREN

In de praktijk lijkt een en ander echter niet zo rooskleurig te worden: niet alleen bevindt de productiviteitsgroei in België zich op een historisch laag niveau, het tekort aan concurrentie en de coronacrisis dreigen ervoor te zorgen dat ondernemingen de positieve effecten van digitalisering in de toekomst vooral zullen gebruiken om hun winstmarges te verhogen. Daarom vragen wij als Liberale Vakbond onder meer:

- Een structurele verhoging van de overheidsinvesteringen, zodat het economisch herstel na de coronacrisis kan worden ingezet en de productiviteitsgroei wordt versterkt.
- De invoering van een systeem van digitaliseringsvastheid in de wet van 1996, waarbij werknemers in hoogproductieve sectoren en ondernemingen een evenredig deel van de winst krijgen toegekend in de vorm van structurele loonsverhogingen bovenop de loonmarge.



seringsvastheid in de wet van 1996, waarbij werknemers in hoogproductieve sectoren en ondernemingen een evenredig deel van de winst krijgen toegekend in de vorm van structurele loonsverhogingen bovenop de loonmarge.

- De invoering van een CCCTB (Common Consolidated Corporate Tax Base) en digital services tax op EU-niveau, die ervoor moet zorgen dat (multinationale) ondernemingen op een eerlijke manier vennootschapsbelasting betalen.

JOBVERLIES EN JOBWINST

Onderzoek van de OESO en McKinsey toont aan dat respectievelijk 14% tot 23% van de jobs in België op termijn geautomatiseerd kunnen worden, en dat bij nog eens 32% tot 15% van de jobs meer dan de helft van de taken geautomatiseerd kunnen worden. Ons eigen onderzoek bevestigt die resultaten. Er zullen echter ook nieuwe jobs gecreëerd worden. Volgens McKinsey zouden tegen 2030 15% van de jobs in België verdwijnen, maar zouden er ook nieuwe jobs gecreëerd worden ten belope van 16% van de werkgelegenheid. Hiervan gaat het om 6% nieuwe jobs onder

impuls van nieuwe technologieën, de overige 10% gaat om jobs die gecreëerd zouden worden dankzij gunstige spillovereffecten. In de context van de coronacrisis is dit wellicht te optimistisch, bovendien moeten de nieuwe jobs ook nog ingevuld kunnen worden. Het gaat immers vaak om technische profielen waaraan nu al een tekort is.

Digitale transformatie: kansen en bedreigingen.

Studie over de impact van de digitalisering op werk

Lees de volledige publicatie van de ACLVB-studiedienst op www.aclvb.be > dossiers en thema's.

NICOLAS VAN ZEEBROECK

Een andere optimist

De studiedienst had Nicolas van Zeebroeck uitgenodigd, hoogleraar economie aan de Solvay Brussels School. Zijn optimisme straalde af op onze Voorzitter.

Werknemers zijn bang voor digitalisering, bang om hun baan te verliezen.

Nicolas van Zeebroeck: "We kunnen de wereld niet verhinderen te veranderen. Laten we dus investeren in de opleiding van werknemers gedurende hun hele leven en loopbaan. We moeten de nieuwe technologieën zo intelligent mogelijk verwelkomen en de veranderingen begeleiden. Er zijn mogelijk-

heden om het werk menselijker te maken."

Welke jobs zijn het sterkst bedreigd?

"Routineus werk met repetitieve opdrachten die door steeds performantere machines kunnen uitgevoerd worden, is meer onderhevig aan digitalisering. Maatwerk dat aanpassingsvaardigheden vergt, ligt nog even buiten het bereik van machines."

Moet een onderneming hoe dan ook de digitale toer opgaan om te overleven?

"De enige oplossing is: er niet van weglopen. Het bedrijf kan zich ook positioneren in



een nichemarkt waar het relationeel aspect belangrijker is dan de technologie. Maar we moeten accepteren dat dat een terugplooiën is en dat het grootste deel van de markt zich zal ontwikkelen in de richting van digitalisering. Om zich voor te bereiden op de toekomst is het beter de digitalisering te omarmen."

Privacy op het werk: handen uit de mouwen

Ook professor Willem Debeuckelaere (gastprofessor aan UGent en gewezen voorzitter van de Privacycommissie, thans de Gegevensbeschermingsautoriteit) was te gast op de studiedag. Hij had het over privacy in de arbeidsrelatie, een gegeven dat zeker onder invloed van toeneemende digitalisering, onder druk kan komen te staan.

Heel wat Europese, maar ook nationale en regionale regelgeving is gericht op de bescherming van persoonsgegevens en privacy, inclusief die op arbeidsvlak. Ook in cao's ligt veel bepaald: er is de cao 38 over werving en selectie van werknemers, de cao 68 over camerabewaking op de arbeidsplaats, en cao 81 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische online communicatie-gegevens.

Omtrent die laatste cao had Willem Debeuckelaere eerder al bij de Nationale Arbeidsraad aangedrongen op een herziening. Sinds de invoering ervan in 2002 is immers veel veranderd op het vlak van technologie, we hebben nu bovendien de GDPR. Over de GDPR (General Data Protection Regulation), die sinds 25 mei 2018 van kracht is in Europa, zegt prof. Debeuckelaere: "De GDPR is een zeer generieke tekst, het is eigenlijk een mecano, een bouwdoos; binnen de arbeidscontext moet je er, als werkgever maar ook als werknemer of vakbond, zelf mee aan de slag." Wetten maar ook cao's kunnen daarbij een rol spelen als volwaardige rechtsbron. "Niet onbelangrijk", wees Willem Debeuckelaere erop. "De GDPR hanteert bijvoorbeeld het principe dat er één verantwoordelijke is voor de verwerking van de persoonsgegevens; en ik ervaar in veel discussies dat men ervan uitgaat dat die

verantwoordelijke voor de verwerking de werkgever is. Dat is volgens mij slechts ten dele waar, de verantwoordelijke voor de verwerking is eigenlijk het geheel van werkgever én werknemer. Ik meen dus dat alles van verwerking van persoonsgegevens in bedrijven en organisaties grotendeels zou moeten gebeuren door het inzetten van die cao's, op bedrijfsvlak of sectoraal of algemeen."

"Toestemming is ook een belangrijke bron in de GDPR om persoonsgegevens te verwerken. Ik stel vast dat in de praktijk vaak de neiging bestaat om in individuele arbeidsovereenkomsten die toestemming af te dwingen. Maar we weten allemaal dat een collectieve, syndicaal gedragen toestemming veel krachtiger is dan een individuele toestemming qua bescherming van de persoonlijke levenssfeer", aldus nog Willem Debeuckelaere.

Sociale verkiezingen

Eerstvolgende belangrijke stappen in de procedure

Nadat de kandidatenlijsten werden bekendgemaakt, vinden nog diverse stappen in de verkiezingsprocedure plaats. In de Vrijuit van deze maand lichten we de belangrijkste voor u toe. Zo worden de kiescolleges en de stembureaus samengesteld, wordt er eventueel een beslissing tot elektronisch stemmen of stemmen per brief genomen, vindt er een 'schoonmaak' van de kiezerslijsten plaats ...

DE KIESCOLLEGES

Een kiescollege is een geheel van kiezers dat behoort tot eenzelfde categorie en ingeschreven is op dezelfde kiezerslijsten.

Afzonderlijke kiescolleges worden samengesteld voor de arbeiders en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden in een onderneming waar hoofdzakelijk arbeiderspersoneel wordt tewerkgesteld, ten minste 25 bedraagt. Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bedienden tewerkgesteld zijn, het aantal arbeiders ten minste 25 bedraagt.

Een afzonderlijk kiescollege wordt eveneens samengesteld voor de jeugdige werknemers indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar telt.

Voor de verkiezing van de ondernemingsraad - en dus niet voor het comité - wordt bovendien een afzonderlijk kiescollege samengesteld voor de kaderleden indien de onderneming ten minste 15 kaderleden telt. Voor het comité kunnen dus maximum drie kiescolleges worden opgericht, en voor de ondernemingsraad zijn er dat maximum vier.

De regels inzake de afzonderlijke kiescolleges moeten strikt worden gevolgd. Zo heeft de arbeidsrechtbank te Luik de verkiezingen nietig verklaard in een bedrijf waar men, met instemming van alle vakbondsafgevaardigden, had besloten om twee aparte kiescolleges op te richten, terwijl er in de onderneming 54 arbeiders en minder dan 25 bedienden werkten. Volgens de arbeidsrechtbank heeft de aparte stemming de verkiezingsuitslag beïnvloed (*Arbrb. Luik 30.06.2000*).

DE STEMBUREAUS

De werknemers brengen hun stem uit in een stembureau. Per kiescollege moet minimum één stembureau worden opgericht. Het stembureau bestaat uit een voorzitter, een secretaris, vier bijzitters en eventueel getuigen.

Op X + 40 werden de voorzitter van de stembureaus en een plaatsvervanger aangeduid door de ondernemingsraad, het comité, of bij ontstentenis ervan, door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging, of, bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging, door de werkgever in akkoord met de representatieve werknemersorganisaties.

Uiterlijk op X + 54 worden alle overige leden van de stembureaus aangewezen met name de secretaris, evenals een plaatsvervangende secretaris en de vier bijzitters. De samenstelling van de stembureaus is niet zomaar een formaliteit. In een onderneming waar een "vliegend stembureau" werd opgericht, alleen samengesteld uit een voorzitter zonder bijzitters, werden de verkiezingen wegens deze onvolledige samenstelling van het bureau nietig verklaard (*Arbrb. Luik 30.06.1983*).

In tegenstelling tot de voorzitter van het stembureau moeten de secretaris en de bijzitters voorkomen op de kiezerslijsten van hun categorie. Van dit voorschrift kan worden afgeweken met instemming van de werknemersafgevaardigden of representatieve werknemersorganisaties. Zij moeten in elk geval deel uitmaken van het personeel van de onderneming en mogen niet op de kandidatenlijsten voorkomen.

Ten slotte vindt op X + 70 de aanwijzing van de getuigen en hun plaatsvervangers plaats. Die worden aangeduid door de betrokken re-

presentatieve organisaties van werknemers en kaderleden. Alleen werknemers van de onderneming kunnen getuige zijn. Het is niet noodzakelijk dat de getuigen behoren tot de categorie werknemers waarvoor ze als getuige optreden. Zo de getuigen behoren tot een andere personeelscategorie, kunnen ze de opschorting van de verkiezingen vragen voor de duur dat ze afwezig zijn om te gaan stemmen. De getuige heeft recht op loon aan 100% zonder een toeslag voor eventuele overuren tijdens zijn aanwezigheid in het stembureau. De werknemer die als getuige bij de sociale verkiezingen wordt aangewezen, verdedigt immers de belangen van zijn collega's en/of van zijn vakbond tijdens de kiesverrichtingen. Hij staat dus niet ter beschikking van zijn werkgever (*Arbh. Antwerpen 10.04.2000*).

EVENTUEEL AKKOORD OVER STEMMING PER BRIEF OF ELEKTRONISCH STEMMEN

De stemming per brief kan enkel worden toegestaan in de volgende vier situaties:

- bij een aanzienlijke spreiding van het personeel; het lijkt aannemelijk dat voor ondernemingen die voorzien in telewerk in het kader van de gezondheidsmaatregelen om de verspreiding van het coronavirus op de werkplek tegen te gaan, de optie bestaat om een stemming per brief te organiseren.
- in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst
- in geval van nachtarbeid, voor zover:
 - het aantal tewerkgestelde werknemers tussen 20 uur en 6 uur op de dag van de verkiezing niet meer bedraagt dan 5% van het aantal op deze datum tewerkgestelde werknemers; en

- het aantal tewerkgestelde werknemers tussen 20 uur en 6 uur op de dag van de verkiezing niet meer dan 15 bedraagt;
- wanneer de werknemers niet werken tijdens de openingsuren van de stembureaus, zoals deeltijdse werknemers en werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van nieuwe arbeidsregelingen.

De stemming per brief vereist het akkoord van de werkgever met alle vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties en organisaties van kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken werknemerscategorie op uiterlijk X + 56.

Dit akkoord moet schriftelijk zijn vastgelegd; een mondeling akkoord is niet geldig. De verkiezingen waarbij de stemming per brief doorging op grond van dergelijk mondeling akkoord, werden dan ook nietig verklaard (*Arbrb. Brugge 26.06.1995*). De niet-naleving van de formaliteiten van de stemming per brief, zoals het vereiste akkoord en de formaliteiten voor de oproeping, leidde tot vernietiging van de verkiezingen (*Arbrb. Turnhout 02.07.2012*).

Naast stemming per brief kan tot uiterlijk X + 56 alsnog de beslissing genomen worden om over te gaan tot elektronisch stemmen, al dan niet vanaf de gebruikelijke werkpost. Deze beslissing wordt genomen op basis van een akkoord tussen de werkgever en alle vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve organisaties van kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie van werknemers.

SCHOONMAAK VAN DE KIEZERSLIJSTEN

Uiterlijk de dertiende dag die de verkiezingsdag voorafgaat (Y - 13) wordt nagegaan of:

- de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen nog deel uitmaken van de onderneming
- de uitzendkrachten die in de gebruikende onderneming worden tewerkgesteld al dan niet aan de kiesvoorwaarden voldoen.

Werknemers die geen deel meer uitmaken van de onderneming en de uitzendkrachten die niet voldoen aan de kiesvoorwaarden, kunnen op het ogenblik van de beslissing van de kiezerslijsten worden geschrapt.

De beslissing tot schrapping wordt genomen



ofwel door de raad of het comité, met eenparigheid van stemmen ofwel bij ontstentenis van een raad of een comité met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging. Indien er geen overlegorganen zijn, kan de schoonmaak van de lijsten dus niet gebeuren.

Alle personen die na de schoonmaak op de definitieve kiezerslijsten voorkomen, mogen dus stemmen.

VERVANGING KANDIDATEN

Een kandidaat die voorkomt op de op dag X + 56 aangeplakte kandidatenlijsten kan tot uiterlijk X + 76 worden vervangen in de volgende situaties:

- het overlijden van een kandidaat
- het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming
- het ontslag gegeven door een kandidaat uit de representatieve werknemersorganisatie of representatieve organisatie van kaderleden die hem heeft voorgedragen
- de wijziging van de categorie waartoe de kandidaat behoort

Daarnaast is het mogelijk om tot uiterlijk X + 76 een kandidaat te vervangen die van de lijst werd geschrapt ingevolge zijn tijdsgeintrekking van zijn kandidatuur (X + 47).

De vervanging van een kandidaat tot de 14e dag die de verkiezingen voorafgaat, is enkel mogelijk indien die kandidaat zijn kandidatuur heeft ingetrokken met inachtneming van artikel 37 van de verkiezingswet, dat wil zeggen uiterlijk op X + 47 (*Arbrb. Bergen 06.07.2012*). Enkel een werknemer die op geldige wijze zijn kandidatuur heeft ingetrokken, kan worden vervangen (*Arbrb. Brussel 19.05.2000*, *Arbrb. Brussel 12.04.2012*, *Arbrb. Brussel 18.04.2012*).

De wet bepaalt expliciet dat de betrokken werknemersorganisaties of kaderleden de vervangingen enkel mogen doorvoeren na raadpleging van de werkgever.

Onder raadpleging moet weliswaar niet worden verstaan dat er overleg dient plaats te vinden met de werkgever, doch de verplichting om de werkgever in te lichten over de intrekking van de kandidatuur en van de vervanging door een nieuwe kandidaat (*Arbrb. Brussel 28.04.2000*).

De vervanging dient te worden meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij de verkiezingswet. ■

Verwen jezelf met mooie kortingen

	Naar Walibi voor € 29,50 in plaats van € 41		Koop hier je museumpas met € 7 korting
	Betaal slechts € 22,50 voor je Bobbejaanland-ticket!		Geniet van € 3 korting bij een bezoek aan Adventure Parc Wavre
	Geniet van 10% korting bij wijnvoordeel.be		€ 5 korting bij Efteling!
	Geniet van € 13 korting en ontdek met de hele familie de unieke attracties van Phantasialand		10% korting op al je aankopen bij ICI Paris XL dankzij de voucher!

De dagen worden korter. Tijd om jezelf en je geliefden extra te verwennen, binnenshuis ... of buiten. Trek er met je bubbel op uit en zoek het plezier op. Dankzij de kortingen voor ACLVB-leden beleef je dubbele pret! Ontdek alle voordelen van het seizoen op www.voordelen.aclvb.be.

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

NOG NIET GEREGISTREERD OP HET ACLVB-VOORDELENPLATFORM?

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

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

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

VERDERE VRAGEN?

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

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

Proef het wildseizoen in de Ardennen

Bij *hotel Azur en Ardenne* in Barvaux-sur-Ourthe kan je tot 4 januari 2021 profiteren van het Wild Arrangement. Beleef een onvergetelijk verblijf in de Ardennen, op een boogschuit van Durbuy.

Reserveer op de website www.azurenardenne.be met de code **ACLVB** om van dit uitzonderlijke ledenvoordeel te genieten! Meer informatie: stel je vraag via info@azurenardenne.be of bel naar 086 21 94 00.

Tip! Bij Azur en Ardenne kan je nu ook betalen met consumptiecheques!



Wild Package

Vanaf € 166 voor 2 personen

1 overnachting met ontbijt

Viergangenmenu naar keuze in onze Wild kaart

Onbeperkt toegang tot onze wellness

Parking en wifi

Sociale verkiezingen 2020 bij Nike - Laakdal

De kracht van teamspelers



There is no finish line. De energie van de ACLVB-afgevaardigden en -militanten kent geen grenzen. In de weer voor elke werknemer bij Nike, dag en nacht! Van links naar rechts: Bart Lemmens, Brigitte Vanhaeren en Thomas Vandeweyer.

In bedrijven over heel België lopen militantenploegen zich momenteel warm, want ... sociale verkiezingen in november! Ook bij Nike in Laakdal. De ACLVB komt er op met 68 kandidaten. En dat zijn niet de eerste de besten. "Onze kandidatenlijst is een nauwe afspiegeling van de werknemerspopulatie. Wij willen dat elk van de bijna 7000 medewerkers zich in onze afgevaardigden herkent."

ACLVB-afgevaardigden Brigitte Vanhaeren, Bart Lemmens en Thomas Vandeweyer weten waarover ze spreken. "We hebben zorgvuldig afgewogen en ervoor gezorgd dat de kandidatenlijst van de Liberale Vakbond een nauwe afspiegeling is van de werknemerspopulatie. Onze kandidatenploeg bestaat uit medewerkers van alle diensten, van alle shiften, alle afdelingen en alle personeels-categorieën - bedienden en kaders -, vrouwen en mannen van verschillende leeftijden en met diverse culturele achtergronden."

Kandidaten belanden weliswaar niet zomaar op de ACLVB-lijst. "We kijken naar hun engagement en interesse van de afgelopen maanden en jaren. Het moet ze menens zijn!" Bovendien moeten ze zich uiteraard kunnen vinden in de open, constructieve spirit van de

Liberale Vakbond. Bart Lemmens: "Onze mensen staan positief in het leven. Het zijn types die vooruit willen; niet door te klagen en onnodig trammelant te maken, maar door vanuit een verantwoordelijkheidsgevoel de handen uit de mouwen te steken en actief op zoek te gaan naar oplossingen."

GEEN PAMFLETEN, GEEN GADGETS

In het kader van de corona-preventiemaatregelen spraken de drie vakbonden bij Nike af om deze keer geen papieren verkiezingspamfletten uit te delen en ook geen gadgets. Naast de propaganda via de verkiezingsborden zal de communicatie nu vooral digitaal gebeuren.

"De laatste maanden is sowieso veel online moeten gebeuren. Dat werkte wel. We kunnen inderdaad goed overleggen zo. Maar het is natuurlijk niet hetzelfde als live elkaar ontmoeten!"

De ACLVB'ers zullen hun troeven aan de man brengen via Facebook, via e-mail, via My ELC, enz. "Ik ben deze keer toch ietwat bezorgd naar onze militanten toe", zegt Brigitte, die ooit als eerste op een ACLVB-lijst bij Nike en inmiddels voor de zesde keer opkomt. "Voor wie nu allereerst meedoet aan de sociale verkiezingen, voelt het door de coronabeperkingen wellicht raar."

Er zijn ook heel wat werknemers bijgekomen op de bedrijfssite: in augustus stonden 6800 mensen op de payroll, inclusief uitzendkrachten. De stijgende online verkoop sinds het begin van de coronacrisis zorgt ervoor dat bij Nike alweer aanwervingen op til zijn: tegen januari 2021 komen er 180 mensen bij, na al eens 70 extra krachten begin oktober. "We zitten ook met veel telewerkers, mensen die slechts één keer per week naar de site komen." Lang niet evident dus om elk personeelslid persoonlijk te overtuigen. "We hadden overigens graag gehad dat er digitaal kon gestemd worden. Maar daar was één andere vakbond het niet mee eens. Wie op het moment van de verkiezingen niet naar de site kan komen, zal wel per brief kunnen stemmen."

STERKE GROEI

Een fraai verkiezingsprogramma is één ding, de ACLVB-kandidaten zijn zich ervan bewust dat hun geloofwaardigheid bij de stembus-slag vooral zal afhangen van de verwezenlijkingen die de blauwe ploeg de afgelopen jaren voor elkaar wist te brengen. Op die realisaties en aanpak kunnen ze best trots zijn. Niet voor niets is het aantal leden en militanten bij ACLVB Nike op 4 jaar tijd verdubbeld! "Mond-tot-mondreclame werkt het best", ondervond jongerenafgevaardigde Thomas Vandeweyer. "Mijn collega's zeggen dat je een goeie bent, hoor ik regelmatig op de vloer. Dat motiveert me natuurlijk extra!"

Het geheim van de sterke groei van ACLVB? "We zijn teamspelers", benadrukt Brigitte. "Dat maakt dat we veel kunnen waarmaken voor het Nike-personeel, zowel qua individuele dienstverlening als voor collectieve kwesties. We pakken ons vakbondswerk en alle dossiers ook grondig aan. Dat kan enkel doordat we goed gestructureerd zijn en heel open met elkaar communiceren, we investeren in onze ploeg! En we blijven niet op ons bureautje zitten, we treden werknemers letterlijk en figuurlijk tegemoet. Dag en nacht, 7 dagen op 7 en op de hele site!" Succes, toppers!

Textiel

Nu ook aanvullend pensioen bovenop wettelijk pensioen

Tijdens de laatste sectorale onderhandelingen werd overeengekomen om een sectoraal aanvullend pensioenplan (SAP) in te voeren voor arbeiders en bedienden in de textielsector (paritaire comités 120/214), en dat vanaf 1 januari 2021. We vinden het belangrijk dat de textielwerknemers een aanvullend pensioen opbouwen bovenop hun wettelijk pensioen.

Er wordt een (netto) pensioenbijdrage van 1% gespaard. Het SAP treedt in werking op 1 januari 2021, maar er wordt reeds gespaard vanaf 1 januari 2020. Dit gespaarde bedrag zal in 2021 als startpremie op de individuele pensi-

oenrekening van de werknemers worden gestort. Het aanvullend pensioenkapitaal wordt bij pensionering uitbetaald.

Het pensioenplan zal ook een *solidariteitsluit* bevatten: er zal tot op zekere hoogte verder gespaard worden tijdens bepaalde periodes waarin men niet werkt (zoals economische werkloosheid, ziekte, moederschapsrust).

Ondernemingen die voor hun werknemers al een aanvullend pensioen hebben, kunnen een aanvraag tot "buiten toepassing" doen. Voorwaarde is wel dat het aanvullend pensioen minstens evenwaardig is en blijft aan het sectoraal plan, dit wordt trouwens jaarlijks ge-

controleerd. Bovendien is er vanuit de sociale partners een aanbeveling dat bij de oprichting overleg plaatsvindt met de vertegenwoordigers van het personeel.

Het beheer van het aanvullend pensioen wordt toevertrouwd aan een bestaand pensioenfonds, namelijk Sefoplus. Dat is een multisectoraal pensioenfonds, waarbij reeds enkele sectoren zijn aangesloten.

Alle betrokken werknemers ontvangen nog een welkomstbrief van Sefoplus met uitgebreide informatie. ■

Bart De Crock

Ijzernijverheid (PC 104 en 210)

Staalindustrie vraagt ondersteuning voor duurzame toekomst

Begin oktober vond een *European Action Day* voor de staalindustrie plaats.

De Covid-19-pandemie heeft de crisis die de staalsector al aan het beleven was, nog geaccentueerd.

De Europese staalarbeiders en hun vakbonden roepen daarom op om de Europese staalindustrie te steunen :

- voor duurzame jobs
- voor een eerlijke internationale concurrentie
- voor maatregelen om de industriële staalproductie te herlanceren
- voor een groener staal, geproduceerd in Europa
- voor een nieuw Europees staalactieplan dat een duurzame toekomst garandeert voor het Europese staal en zijn werknemers.

Voor de oneerlijke concurrentie - zowel op vlak van loonkosten, milieukosten en energiekosten - heeft de laatste jaren voor een erg negatieve impact gezorgd op de Europese staalindustrie. Dit met een groot verlies aan jobs tot gevolg. De laatste grote herstructurering in België

betreft NLMK Clabecq. Daarnaast hebben de Belgische staalbedrijven de laatste jaren fors geïnvesteerd in energiezuinige en milieuvriendelijke technologie. Hierbij anticipeerden zij op de Europese Green Deal, het ambitieuze plan om Europa tegen 2050 klimaatneutraal te maken. "Groen staal" zal hierin cruciaal zijn, daar deze industrie een grote CO₂-uitstoot heeft. Door massaal in te zetten op recyclage en vermindering van uitstoot kan de staalindustrie een grote rol spelen. Maar daartoe heeft Europa nood aan strenge regels rond de import van staal. Het kan immers nooit de bedoeling zijn dat goedkoper "vuil" staal de Europese markt overspoelt en onze eigen bedrijven doet verdwijnen. Er moet dus een koolstoftaks komen aan de Europese grenzen om dit prijsverschil te compenseren, ten voordele van de Europese staalindustrie én van het milieu op wereldvlak. Daarnaast moet er ook een verplichting komen een bepaald percentage "groen staal" op te nemen bij de fabricatie van goederen. Dit zal dan, naast de gekende kwaliteit van het Europese staal, zorgen voor een eerlijkere concurrentiepositie op de wereldmarkt. >>>

Staalcommissie ACLVB overlegt verder

Al deze onderwerpen worden opgevolgd binnen onze staalcommissie ACLVB, waar we met de steun van Industriall Europe de vinger aan de pols houden van de Belgische en Europese staalindustrie. Al bemoeilijkt de Covid-19-crisis ook de werking van onze staalcommissie, toch proberen we via e-mail of video-conference informatie te delen.



In coronatijden vergadert de staalcommissie van ACLVB digitaal.

Zo kunnen we een kleine stand van zaken geven over de economische toestand in onze staalbedrijven. Vermits staal een basisonderdeel vormt van veel producten, is het een goede barometer voor de economische activiteit. Terwijl het er voor de zomer heel somber uitzag, zijn er nu toch weer tekenen van verhoogde activiteit. Dit alles in veilige omstandigheden, waarbij onze afgevaardigden ook passende Covid-19-maatregelen afdwingen.

Van onze afgevaardigden bij Arcelor Mittal te Gent bijvoorbeeld vernemen we dat de staalproductie goed herneemt, zeker de productie bestemd voor de automobielsector. Wel is in het bedrijf nog steeds veel sprake van economische werkloosheid; met een minimumbezetting wordt maximaal geproduceerd, een stijgende werkdruk is voelbaar. Ook bij Aperam in Genk draait de productie opnieuw op volle toeren, zo melden onze afgevaardigden. Er is geen economische werkloosheid meer tot het einde van het jaar. De geplande investeringen worden doorgevoerd. Daarentegen baart de import van roestvrij staal van buiten de Europese Unie (voornamelijk China, Indonesië en Taiwan) aan dumpingprijzen de werknemers zorgen. ■

Geert Dumortier

Horecapersoneel gemotiveerd ondanks ongerustheid

Dat de horeca een van de sectoren is die hard wordt getroffen door de coronacrisis, hoeft geen betoog. In de media komen vaak de werkgevers aan het woord. Maar hoe zit het met de werknemers in de horeca?



De eerste 11 dagen van september heeft de ACLVB een uitgebreid onderzoek gedaan bij haar leden in de horeca. Die lieten weten hoe ze in coronatijden werken, wat ze meemaken en vooral hoe zij zich de toekomst van hun job voorstellen.

MOEILIJKE TIJDEN

Gezien het aantal antwoorden zijn de resultaten van dit onderzoek een goede barometer. Meer dan driekwart van de respondenten werkt in een hotel, een cateringbedrijf of een middelgroot restaurant. De groep bestond uit 40% vrouwen en 60% mannen, met meer dan de helft van de respondenten in de leeftijdscategorie 26-45 jaar.

De leden geven aan dat de lockdown hard was en dat de bezorgdheid groot blijft. Zo heeft 68% van de werknemers op dit moment nog steeds niet hetzelfde aantal werkuren terug. Stress is een dagelijks gegeven voor 54% van hen. De motivatie blijft echter bij 68% intact, terwijl 61% denkt dat hun bedrijf een tweede lockdown niet zal overleven en 62% bang is voor de nakende aankondiging van een sociaal plan.

TIJDELIJK WERKLOOS

Hebben de werknemers de crisis doorstaan? Er waren veel aanvragen voor tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht. Algemeen heeft de ACLVB efficiënt en positief haar verantwoordelijkheid genomen voor 85% van de leden die aan de enquête meededen. De meesten moesten het doen met werkloosheidsuitkeringen, 80% ontving geen aanvullende vergoeding van hun werkgever. Is het omdat ze niet optimistisch zijn over de duur van de crisis, dat 62% van de respondenten zegt al klaar te zijn om een nieuwe baan te zoeken? Als het redden van de horecabedrijven een blijk van verantwoordelijkheid is, is het redden van de werkgelegenheid in de horeca essentieel. Op dit moment is de steun vooral gericht op de economische actoren, voor een duurzame toekomst. Bij de ACLVB zijn wij echter van mening dat ook steun moet worden verleend voor duurzame jobs in de horeca. Bepaalde beroepen, zoals die van kamermeisje, moeten worden opgewaardeerd en vooral de toelucht tot flexi-jobs dient vermeden. ■

Dominik Roland

Ursula von der Leyen hield State of the Union

Hoe zal Europese Unie omgaan met gevolgen van coronacrisis?

Op 16 september hield Europees Commissievoorzitter von der Leyen haar *State of the Union*. Die stond uiteraard in het teken van de gevolgen van de coronacrisis en de vraag hoe de Europese Unie daar in de volgende jaren mee zal omgaan.



Foto: EU

De State of the Union is een jaarlijkse toespraak waarin de Commissievoorzitter de balans opmaakt van hoe de EU ervoor staat. Tegelijk worden ook de belangrijkste plannen van de Commissie van het komende jaar voorgesteld. De situatie waarin de EU op dit moment verkeert, wordt uiteraard volledig gedomineerd door Covid-19. Het was dan ook uitkijken naar de ambities van de Commissie voor het volgende jaar in antwoord op de crisis, en om te vernemen welke andere plannen op tafel liggen.

EUROPEES CORONAHERSTELFONDS

Eind juli bereikte de Europese Raad al een akkoord over een omvangrijk herstellfonds van 750 miljard. Dat moet lidstaten ondersteunen in hun strijd tegen de zware economische gevolgen van de coronacrisis. Het is een primeur dat de lidstaten gezamenlijk geld lenen om dit later te investeren. Dit gezamenlijk initiatief moet voorkomen dat de armste lidstaten nog meer in diepe schulden terechtkomen. Volgens ramingen van de Europese Commissie zou België aan 5,15 miljard euro steun krijgen uit dit fonds. Om het geld effectief te krijgen moest ons land tegen uiterlijk 15 oktober een herstelplan indienen bij de Commissie.

Uiteraard horen deze leningen ook terugbetaald te worden. Hiertoe zal de EU een intensieve denkoefening starten om eigen inkomsten te genereren. Zo wil de EU onder meer vanaf 1 januari 2021 een taks op niet-gerecycleerd afval invoeren en wordt er ook nagedacht over een financiële transactietaks. Ondanks die intenties is het maar de vraag in welke mate de EU effectief haar eigen belastingen zal kunnen heffen. Het is een publiek geheim dat verschillende lidstaten niet staan te springen voor dergelijke doorgedreven europeanisering van belastingbeleid.

EUROPEES MINIMUMLOON

De Europese Commissie beseft dat de blik op de toekomst ruimer moet

zijn dan enkel herstelbeleid dat gericht is op corona. Von der Leyen vindt dat een socialer Europa nodig is in deze crisistijden. Daarom wil ze streven naar een unie die zowel werknemers als bedrijven beschermt. Hierin is geen plaats voor dumpinglonen en moet de waardigheid van werk steeds centraal staan. Zodoende zal de Commissie een wettelijk kader voor minimumlonen creëren. Het voorbije jaar hebben we als ACLVB samen met het Europees Vakverbond inhoudelijk bijgedragen aan de consultatie van de Commissie inzake een Europees minimumloon. Nu is het wachten op het concrete voorstel van de Commissie.

NAAR EEN STERKE GEZONDHEIDSUNIE

Op het vlak van gezondheidsbeleid heeft de EU bijzonder weinig bevoegdheden, maar deze crisis heeft aangetoond dat het in dergelijke transnationale gezondheids crisissen geen overbodige luxe is om gecoördineerde Europese maatregelen te hebben. De coronacrisis heeft de EU verplicht om zich op dit beleidsterrein te begeven en het is duidelijk dat dit ook noodzakelijk was. Von der Leyen wil de volgende jaren graag dit pad verder bewandelen. Ze wil van de EU een daadkrachtige gezondheidsunie creëren zonder daarbij aan het nationale gezondheidsbeleid te tornen. Concreet wil ze bestaande agentschappen versterken en kondigde ze ook aan om een nieuw biomedisch onderzoeksagentschap op te richten, waardoor er in de toekomst beter kan gereageerd worden op crisissituaties.

KLIMAAT EN DIGITALISERING BLIJVEN PRIORITEIT

In volle crisis verdwenen deze prioriteiten wat naar de achtergrond, maar in haar speech maakte von der Leyen duidelijk dat de economische relance gelinkt moet zijn aan de klimaatdoelstellingen en de digitalisering. Haar boodschap was duidelijk: de oorspronkelijke doelstellingen blijven, maar door omstandigheden (corona) zullen ook enkele andere zaken gedaan worden.

BREXIT

Uiteraard was er in de speech ook plaats voor de nakende deadline van de Brexit-onderhandelingen. Von der Leyen onderstreepte de Europese eenheid en benadrukte dat de EU zal blijven onderhandelen. De EU zal de onderhandelingen nooit eenzijdig opgeven. Het is uiteraard maar de vraag in welke mate er tijd genoeg is om tot een akkoord te komen waar beide partijen mee kunnen leven. ■

Lid worden bij FreeZbe, wat levert dat op?

FreeZbe is de jongerenvakbond van ACLVB. Het lidmaatschap is volledig gratis tot wanneer je aan het werk gaat of tot je 25e verjaardag. Maar wat houdt zo'n lidmaatschap precies in?

Wij komen op voor de rechten van jobstudenten, schoolverlaters, werkzoekenden en jonge werknemers. Concreet kan je als lid beroep doen op onze loopbaanconsulenten en -begeleiders, en gebruikmaken van onze hulp om te solliciteren, informatie en advies, voordelen en kortingen, universele dienstverlening, de diensten van ACLVB als uitbetalingsinstelling (voor het verkrijgen van uitkeringen) en onze juridische ondersteuning. Geen enkel excuus meer om je niet gratis in te schrijven bij FreeZbe. Toch niet volledig overtuigd? Dan laten we graag een lid aan het woord. Je hoort 't van Sofie.

“BLIJ DAT IK ER NIET ALLEEN VOOR STOND”

Sofie: “In de maand juli deed ik 3 dagen vakantiejob bij werkgever X. Ik wachtte al enkele weken op mijn loon, maar was ervan overtuigd dat ik het wel zou gestort krijgen. Ik had die dagen ook gewoon gewerkt, zonder een dag afwezig te zijn. Ik zag niet in waarom ik het niet zou krijgen. Na 4 weken en enkele dagen wachten begon ik me wel ongerust te maken. Ik besliste de werkgever een e-mail te sturen om na te vragen of er iets was misgegaan. Na een week had ik nog steeds geen antwoord gekregen, waarop ik besloot om nog een e-mail te sturen. Na 4 (!) e-mails kreeg ik nog steeds geen antwoord en had ik nog geen euro gezien!”

“Natuurlijk is dat iets dat op je gemoed werkt. Tijdens een pre-party stortte ik mijn hart uit bij mijn vriendinnen. Een van hen wees me erop dat zij erg goede ervaringen had met de jongerenwerking van de ACLVB, FreeZbe. Zij kreeg tijdens een tewerkstelling als jobstudent geen maaltijdcheques,

waar al de andere werknemers dat wel kregen. Ze informeerde zich aan een van de plaatselijke loketten en na een tussenkomst van de juridische dienst van ACLVB kreeg zij een bedrag gestort dat gelijkstond aan de maaltijdcheques waarop ook zij recht had.”

“Gelukkig bleek het avondje uit niet te zwaar en kon ik de goede raad van mijn vriendin onthouden. Ik ging naar het dichtstbijzijnde ACLVB-kantoor om me in te schrijven. Dat kon blijkbaar ook gewoon online, maar op deze manier kon ik nogmaals navragen of het lidmaatschap gratis was en kon ik mijn verhaal al even uit de doeken doen. De loketmedewerker startte een juridisch dossier op. Ik moest enkele zaken ondertekenen om dit op te starten en stuurde diezelfde avond nog mijn contract door via e-mail. De dag erop liet de loketmedewerker weten dat ACLVB de werkgever een brief had gestuurd om hem zo ‘in gebreke te stellen’. Een week later kreeg ik opnieuw een e-mail van de loketmedewerker, met de melding dat de werkgever had gereageerd. Hij gaf toe dat er iets was fout gegaan en beloofde het verschuldigde bedrag te storten. Een pak van mijn hart! Enkele dagen later stond het loon van die gewerkte dagen op mijn rekening.”

“Op zich vond ik het jammer dat ik zoveel moest ondernemen om aan mijn loon te geraken, loon dat ik eerlijk verdiend heb. Uiteindelijk was ik wel tevreden dat ik er niet alleen voor stond. Dankjewel dus FreeZbe en ACLVB.”

Sluit je gratis aan bij FreeZbe en geniet van de uitgebreide service en voordelen! Lees meer op www.freezbe.be.

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)

Nieuw project van vzw Atis

‘Mama alleen, mama op de been’

‘Mama alleen, mama op de been’. Dat is de naam van het nieuwe project van Atis vzw. Bedoeling is alleenstaande moeders met één of meer kinderen te helpen om zich te integreren in het sociale en vooral het professionele leven.



Binnen het Brussels Gewest vertegenwoordigen eenoudergezinnen één gezin op drie. Daarbij is het in 86 % van de gevallen de moeder die het kind of de kinderen alleen opvoedt.

Dat heeft heel wat consequenties. De alleenstaande moeders staan vaak ver van de realiteit van de beroepswereld. Ze worden geconfronteerd met een reeks verplichtingen en obstakels die hun socio-professionele integratie bemoeilijken. Want hun voornaamste prioriteit is fatsoenlijke huisvesting, maaltijden en al het nodige voor de kinderen.

DEUREN OPENEN

Al te vaak worden deze alleenstaande mama's aan de kant gezet, terwijl ze met veel problemen kampen: financieel, kinderopvang, huisvesting, sociale en juridische bijstand, sociaal isolement, ...

Wij zetten ons in om hen te helpen en deuren voor ze te openen. Een volledig gratis trainingsprogramma voor individuen maar ook voor groepen, aangepast aan hun behoeften, wordt hun ter beschikking gesteld. Enkele voorbeelden van opleidingen: het opstellen van een cv en motivatiebrief, spreken in het openbaar, vertrouwen en eigenwaarde, onze rechten en plichten, de strijd tegen geweld ... evenals kennisma-

king met verenigingen die op het terrein actief zijn binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het uiteindelijke doel is hen bewust te maken van hun vaardigheden, sterke punten en troeven.

KINDEREN TOEGELATEN

Het feit dat je een alleenstaande moeder bent, betekent niet dat je geen plaats hebt in het sociale en professionele leven. Met ‘Mama alleen, mama op de been’ willen we dat bewijzen!

Daartoe zal een netwerk voor onderlinge hulp worden opgericht, zodat de Brusselse solidariteit kan werken.

We zijn ons ervan bewust dat het niet altijd gemakkelijk is om alleen met je kinderen te zijn. Daarom zullen de kinderen ook deel uitmaken van een aantal activiteiten in het programma, zodat ook zij niet vergeten worden.

Overtuigd?

Ben jij een vrouw uit Brussel, hoofd van een eenoudergezin en op zoek naar werk? Ons project is voor jou gemaakt! Wacht niet langer en schrijf je nu in!

Zelf geen alleenstaande moeder? Praat over dit project met belangstellende moeders. Like onze Facebook-pagina ATIS asbl/vzw en sluit je bij ons netwerk voor onderlinge hulp!

Meer weten?

Neem contact op via info@atis.brussels, tel. 02 210 01 00.

Volg ‘Atis asbl/vzw’ op Facebook. Like de pagina en blijf op de hoogte! ■

Sarah Elaachiri

Relance- en herontwikkelingsplan voor Brussel

Op 7 juli heeft de Brusselse regering haar Relance- en herontwikkelingsplan voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voorgesteld aan de sociale partners. Er zijn besprekingen aan de gang rond de oprichting van een fonds voor de begeleiding van werknemers die het slachtoffer zijn van een faillissement: het Rebound Fund.



De tekst van het plan, in de vorm van een honderdtal fiches, is opgebouwd rond drie assen: de sociaal-economische as en werkgelegenheid, het welzijns- en gezondheidsbeleid, de territoriale ontwikkeling en leefmilieu. Bovendien worden voor alle maatregelen vijf transversale doelstellingen nagestreefd.

1. de maatregelen moeten billijk en inclusief zijn. Aan alle maatregelen worden dus controle-indicatoren gekoppeld op het vlak van gelijkheid en diversiteit en geen enkele maatregel mag leiden tot een achteruitgang.
2. de maatregelen moeten de doelstellingen van het gewest op het gebied van de bestrijding van de klimaatverandering en de biodiversiteit helpen verwezenlijken.
3. de maatregelen moeten het mogelijk maken om duurzame werkgelegenheid te behouden of te creëren, wat voor Brussel betekent amper delokaliseerbare jobs die voldoen aan de behoeften van de Brusselaars.
4. de geïnvesteerde budgetten moeten ten goede komen aan de lokale en reële economie, en moeten bijdragen tot een overgang naar een koolstofarme, circulaire, regeneratieve en sociale economie.

5. de maatregelen moeten het Gewest weerbaar maken tegen sociale, economische, gezondheids- en milieucrisissen en moeten die helpen voorkomen.

GO4BRUSSEL 2030

Deze crisismaatregelen liggen in het verlengde van de Strategie 2030, de GO4Brussel 2030-strategie, die de basis legt voor een politieke koers tot 2030. Het is een tripartiete tekst (regering, werkgevers en vakbonden) gebaseerd op de regionale beleidsverklaring. De gezondheids crisis is inderdaad een klankbord geweest voor hardnekkige problemen in Brussel: mobiliteit (of immobilititeit), armoede, werkloosheid, de digitale kloof, de digitalisering van onze economie

De crisis heeft ook bepaalde sectoren hard getroffen, die het tot vandaag nog steeds moeilijk hebben: hotels blijven reddeloos leeg, sommige restaurants besloten niet te heropenen, shows moesten worden uitgesteld Zonder de eerstelijns zorgverlening te vergeten, waar vaak vrouwen voor instaan en die onder druk is komen te staan.

FAILLISEMENTEN IN HET VOORUITZICHT

Er worden veel faillissementen verwacht. Het is waar dat een moratorium op faillissementen

ten tot 17 juni mogelijk was voor bedrijven die vóór 18 maart in goede gezondheid verkeerden, maar waarvan de activiteiten door Covid-19 werden getroffen. Niettemin baren de voorspellingen ons zorgen en stemmen de voorlopige cijfers die ons bereikten ons niet bepaald vrolijk. We verwachten ontslaggolven.

Daarom moeten we anticiperen.

REBOUND FUND

Er zijn gesprekken gaande met de sociale partners over de oprichting van een speciaal fonds: het ondersteunend fonds voor werknemers die het slachtoffer zijn van een faillissement, ook wel het Rebound Fund genoemd. Dit is een pilotoproject dat onderweg kan worden aangepast.

Heel wat werknemers zullen worden ontslagen. We moeten voorkomen dat ze vastlopen in de werkloosheid en dienen ons spoedig om ze te bekommeren. Het Vlaams en Waals Gewest hebben al een specifiek ondersteuningsstelsel voor werknemers die het slachtoffer zijn van een faillissement. Brussel volgt hun voorbeeld. Zodra de onderneming failliet wordt verklaard, zal de werknemer op psychologisch, sociaal en professioneel vlak ondersteund worden in het kader van individuele en collectieve begeleiding.

Alle details moeten nog worden besproken en verijnd. Aangezien sommige sectoren te kampen hebben met een tekort aan arbeidskrachten, zal het fonds als platform kunnen fungeren en bijvoorbeeld nieuwe werkzoekenden naar sectoren met een tekort aan arbeidskrachten kunnen toeleiden. ■

Patricia De Marchi

Tijdelijk werkloos wegens slecht weer

Slechte weersomstandigheden kunnen ervoor zorgen dat het in bepaalde sectoren niet mogelijk is om te werken. Mogelijk worden metselwerken uitgesteld door de vrieskou of kunnen door hevige regen geen markeringen aangebracht worden op het natte wegdek.

De werkgever kan in dergelijke situaties de arbeidsovereenkomst tijdelijk schorsen.

Slecht weer, technische stoornis, economische redenen, staking, overmacht, collectieve sluiting van de onderneming, ... kunnen het je onmogelijk maken prestaties te verrichten. Je werkgever kan je op tijdelijke werkloosheid plaatsen; je bent nog steeds verbonden door een arbeidsovereenkomst, maar krijgt voor die dag dan geen loon. Je kan een uitkering aanvragen bij de RVA.

Opgelet! Enkel arbeiders kunnen tijdelijk werkloos zijn wegens slecht weer.

Om tijdens deze periode recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen in geval van slecht weer, moeten een aantal *formaliteiten* zijn vervuld:

- Je werkgever moet een mededeling van het slechte weer doen aan de RVA.
- Je werkgever moet je tijdig verwittigen dat het werk niet uitgevoerd zal kunnen worden wegens slecht weer. Doet hij dat niet, en bied je je aan op het werk, dan heb je recht op loon voor die dag. Hij moet je opnieuw verwittigen indien het werk kan hervat worden.
- Je werkgever moet je een aantal formulieren afleveren.
- Je werkgever moet op het einde van de maand een elektronische aangifte verrichten van het aantal uren tijdelijke werkloosheid.
- Gebruik van de controlekaart C3.2A- afwijkingen omwille van corona.

CONTROLEKAART C3.2A

Vanaf 1 maart 2020 t.e.m. 31 augustus 2020 werd omwille van de vereenvoudigde corona-procedure geen gebruik gemaakt van de controlekaart tijdelijke werkloosheid. Ben je tewerkgesteld in een "uitzonderlijk hard getroffen sector of onderneming", zoals bepaald volgens de criteria van de overheid, dan ben je zelfs tot en met 31 december 2020 vrijgesteld van het invullen van de controlekaart tijdelijke werkloosheid, de C3.2A. Deze vrijstelling geldt ongeacht de soort tijdelijke werkloosheid.

Werk je niet in zo'n sector of onderneming, dan is je werkgever sinds 1 september opnieuw verplicht om een controlekaart af te leveren in geval van tijdelijke werkloosheid. Vul ze in en bezorg ze ons op het einde van de maand.

EN IN DE BOUW?

De werknemers uit de bouwsector zijn ook vrijgesteld en moeten niet in het bezit zijn van een controlekaart C3.2A BOUW van 1 maart 2020 tot en met 31 augustus 2020. Voor wie werkt in een bijzonder hard getroffen sector of onderneming, werd de vrijstelling verlengd tot 31 december 2020.

WAT MOET JE DOEN BIJ AANVANG VAN DE TIJDELIJKE WERKLOOSHEID?

Je moet een uitkeringsaanvraag indienen via je ACLVB-secretariaat:

- als je de eerste keer tijdelijk werkloos wordt
- als je de voorbije 3 jaar niet tijdelijk werkloos bent geweest
- als je van werkgever bent veranderd
- als je arbeidsduur is gewijzigd

Indien je voor de periode van februari tot en met augustus 2020 (of tot en met december 2020, indien je werkt in een uitzonderlijk hard getroffen onderneming of sector) uitkeringen als tijdelijk werkloze aanvraagt, volstaat het dat je het formulier C3.2-WERKNEMER-CORONA aan je uitbetalingsinstelling bezorgt. Werk je niet in zo'n sector of onderneming, dan moet een uitkeringsaanvraag vanaf 1 september 2020 opnieuw worden ingediend met een formulier C3.2-WERKNEMER, zoals reeds vóór corona het geval was.

METEEN RECHT OP WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN?

Voor werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld wegens slecht weer, geldt een vrijstelling van wachttijd: je kan onmiddellijk uitkeringen genieten zonder dat je eerst een aantal arbeidsdagen moet bewijzen.

HOEVEEL BEDRAAGT JE UITKERING?

In geval van tijdelijke werkloosheid ontvang je, ongeacht je gezinstoestand, een uitkering waarvan het bedrag gelijk is aan 65% van je gemiddeld loon (begrensd tot € 2.754,76 per maand). Voor de periode van februari 2020 tot en met december 2020 wordt dat percentage verhoogd naar 70%. Het dagbedrag van de uitkering bedraagt tot het einde van dit jaar minstens € 55,59 (gegarandeerd minimumbedrag) en maximaal € 74,17.

Voor de maanden mei tot en met december 2020 zal er op deze bedragen slechts 15% bedrijfsvoorheffing worden ingehouden (normaal is dit 26,75%). Aan de behandeling in de personenbelasting wijzigt niets.

EEN AANVULLING BIJ JE UITKERING?

Bovenop je werkloosheidsuitkering heb je recht op een supplement van 2 euro voor elke dag waarop je tijdelijk werkloos bent wegens economische redenen, slecht weer of technische stoornis. Dit bedrag moet in principe betaald worden door de werkgever, maar het supplement kan in bepaalde sectoren ook betaald worden door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Tal van sectoren voorzien een bijpassing die vaak meer dan 2 euro bedraagt. Heb je bv. in 2019 in de bouwsector gewerkt, dan heb je onder bepaalde voorwaarden recht op een *legitimatiekaart* voor bouwjaar 2020-2021. Deze kaart wordt je bezorgd door het FBZ Constructiv. Op basis van de kaart krijg je een bijkomende werkloosheidsvergoeding gedurende *60 dagen* (in de 6-dagen week) wanneer je volledig of tij-

delijk werkloos bent. Het bedrag van deze vergoeding wordt bepaald aan de hand van je loon en bedraagt tussen € 6,34 en € 10,85 per dag. Word je tijdelijk werkloos gesteld wegens vorst, dan heb je ook recht

op de bijkomende vergoeding. Deze dagen worden niet in mindering gebracht van het krediet van 60 dagen. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling

Volledig werkloos? Vergeet je vakantie niet op te nemen!

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

Duid op je controlekaart alle vakantiedagen aan met de letter "V"! Indien je recht hebt op vakantiegeld in 2020 (doordat je in 2019 nog arbeidsprestaties bij een werkgever leverde), kan je voor vakantiedagen geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Heb je in 2019 niet

gewerkt, dan wordt je werkloosheidsuitkering doorbetaald tijdens je vakantieperiode.

Let op: de vakantiedagen die door vakantiegeld gedekt zijn maar die je nog niet opnam gedurende het jaar, worden in mindering gebracht van je uitkeringen in december. Houd hier rekening mee zodat je niet voor onaangename verrassingen komt te staan. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling

Vakantiegeld Opbouw vakantierechten 2021

Het vakantierecht voor volgend vakantiejaar 2021 wordt in het vakantiedienstjaar 2020 opgebouwd. Dat dit jaar een bijzonder jaar was, hoeft niet herhaald te worden.

Wél interessant om te herhalen zijn enkele regels omtrent de opbouw van vakantierechten, naar aanleiding van dit speciale vakantiedienstjaar:

- vakantierechten worden opgebouwd door gewerkte dagen en met gewerkte gelijkgestelde dagen
- ziekedagen worden gelijkgesteld gedurende de eerste 12 maanden; dus ook de periode waarin een werknemer ziek was ingevolge corona, zal worden gelijkgesteld
- tijdelijke vermindering of volledige schorsing van de arbeidstijd wordt niet gelijkgesteld; dus ook de periodes van corona-ouderschapsverlof, corona-tijdskrediet en corona-landingsbaan zullen geen vakantierechten doen opbouwen
- economische werkloosheid bij bedienden wordt in principe steeds gelijkgesteld, ook in het vakantiedienstjaar 2020. De periodes van economische werkloosheid bij arbeiders, aanvaard door de RVA, kunnen echter door de RJV verworpen worden, indien die van oordeel is dat de economische werkloosheid structureel is en niet tijdelijk. In dat geval worden deze periodes niet gelijkgesteld.

Meer weten? Raadpleeg de Weetwijzer op www.weetwijzer.be, lees de brochure 'Jaarlijkse vakantie' op www.aclvb.be, of neem contact op met je ACLVB-afgevaardigde of je ACLVB-kantoor!

En wat in geval van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht?

Tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht wordt in principe NIET gelijkgesteld. Maar: de sociale partners hebben geadviseerd dat de periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ingevolge de coronacrisis wél gelijkgesteld wordt aan arbeidsdagen voor de berekening van de arbeidsduur en het vakantiegeld. De gelijkstelling voor de periode van 1 februari 2020 tot en met 31 augustus 2020 wordt reeds voorzien in een Koninklijk Besluit, dat werd gepubliceerd op 5 juni en 24 september 2020. Deze juridische basis voor de gelijkstelling wordt momenteel echter aangevochten door bepaalde groepen. De ACLVB volgt dit op de voet op, en zal meteen communiceren wanneer de Raad van State hierover uitspraak doet. Ondertussen hebben de sociale partners ook een akkoord bereikt om tot en met 31 december 2020 de gelijkstelling van de periodes van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht gelijk te stellen voor de berekening van de vakantierechten. Het dossier ligt nu in handen van de politiek om dit te realiseren. Voorlopig is er dus geen juridische basis voor de gelijkstelling vanaf 1 septem-

ber 2020. Werknemers-bedienden van wie de arbeidsovereenkomst nu een einde kent, zullen dus (hopelijk voorlopig) geen vertrekvakantiegeld ontvangen voor de periodes van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht sinds 1 september 2020. De ACLVB pleit voor een retroactieve herstelling van deze situatie en communiceert hieromtrent van zodra er meer duidelijkheid is. ■

Katrien Van Sinay

Last call voor vakantiegeld 2018 van arbeiders en zelfstandige kunstenaars

Arbeiders en zelfstandige kunstenaars die in het vakantiedienstjaar 2017 gewerkt hebben en daarvoor nog geen vakantiegeld ontvingen, hebben nog tot 31 december 2020 de tijd om dit te melden. Het vakantiegeld kon in 2018 wellicht niet betaald worden omwille van geen gekend geldig bankrekeningnummer.

Dit kan nog eenvoudig rechtgezet worden door het meedelen van het rekeningnummer in de toepassing 'mijn vakantie-rekening' op de site www.socialsecurity.be-burger-onlinediensten, waar ook de historie van de betalingen van het vakantiegeld en het vakantierecht geraadpleegd kunnen worden.

Hulp nodig? Neem contact op met je ACLVB-kantoor!

Stem 1

voor **ACLVB**



**Stop je energie in
een positieve vakbond.**

Sociale verkiezingen 2020

www.stem1.be

Vrije visie, eigen stem

