



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Laat onze lonen vrij!

In dit nummer:

De loonwet moet aangepast worden | De pensioenen verdienen een uitvoerig debat |
Vergroening van de mobiliteit | Naar een statuut voor platformwerkers

INHOUD

Winst voor wie? 4

De lonen mogen maar met maximum 0,4% omhoog. Maar als het gaat om het uitkeren van winsten aan aandeelhouders, geldt plots geen limiet meer.

Pensioenhervorming 6

De pensioenen verdienen een ernstig debat. Dat moet verder gaan dan de slogans over het minimumpensioen van 1 500 euro of de loopbaanvereiste van 30 jaar.

Mobiliteit 7

Vergroening van de mobiliteit? Zeker wel, maar hou rekening met de werknemers en de bedrijven, zeggen de sociale partners aan de regering en het parlement.

Geen indexering meer 16

Er valt nog een woordje te praten bij AXA. In haar nieuwe strategisch plan wil de directie een gedeelte van de lonen niet langer indexeren.

Laatste verlenging coronasteun 23

De vereenvoudigde procedure tijdelijke werkloosheid corona wordt verlengd tot 31 december 2021. Ook de formule voor de opvang van een kind.



Hervorming van de arbeidsmarkt is harde noot om te kraken

Geen doktersbriefje voor 1 dag meer nodig, langdurig zieken weer aan het werk, versoepeling van de nachtarbeid, werkweken van 4 dagen, ... de reeks maatregelen die de regering tijdens het begrotingsconclaaf - bij het ter perse gaan van deze Vrijuit - genomen heeft om de arbeidsmarkt te hervormen, is lang en complex. De studiedienst van de Liberale Vakbond zal ze nu eerst grondig analyseren. De maatregelen hebben veel weg van een winterse hutsepot die nu in de herfst aan de sociale partners voorgeschoteld wordt. Maar zoals het passende spreekwoord dit keer zegt: The proof of the soup is in the eating!

Ogenschijnlijk eenvoudige titels verbergen veel details waarvan de implicaties voor de betrokken werknemers nog erg onduidelijk zijn. Zo drong de ACLVB aan op een individueel en afdwingbaar recht op opleiding voor werknemers. In de door de regering voorgestelde maatregel worden nieuwe concepten ingebouwd die verdere duiding vereisen. Veel thema's dienen bovendien verder onderzocht en besproken te worden in de Nationale Arbeidsraad. De Liberale Vakbond wil dus nu eerst de tijd nemen om dit akkoord onder de loep te nemen en een goede inschatting te kunnen maken. Meer details in de volgende Vrijuit.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

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

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Geen vergelijk mogelijk

Niemand is zo doof als hij die niet horen wil. Dat bleek nog maar eens bij het onderhoud met de verantwoordelijken van de Open-VLD op 24 september, en naar aanleiding van de uitgestelde afspraak bij de MR toen. Die dag voerden de drie vakbonden afzonderlijk acties. Het ABVV organiseerde een manifestatie in Brussel, het ACV kwam her en der bijeen, en de ACLVB ging op bezoek bij de regeringspartijen die het meest gekant zijn tegen de hervormingen die de vakbondswereld nastreeft: de Open-VLD en de MR. Het is duidelijk dat het door de ACLVB verdedigde sociaalliberalisme niet meer veel gemeen heeft met de ideologische lijn die momenteel door deze twee partijen wordt verdedigd.

De ACLVB wilde zoals gewoonlijk inzetten op informatie en overreding. De objectieve redenen voor een noodzakelijke wijziging van de loonwet toelichten (zie blz. 4). Duidelijk maken wat er naar aanleiding van de Werkgelegenheidsconferentie van 7 en 8 september dient te gebeuren om tot harmonieuze eindeloopbanen te komen.

We hadden een ontmoeting met de top van de Open-VLD, die het niet bepaald eens was met onze argumenten. De geplande vergadering met de verantwoordelijken van de MR hebben we uitgesteld, zonder een nieuwe datum vast te leggen. Niet omdat we weigeren over standpunten te discussiëren, maar omdat we verontwaardigd waren over de methode en de argumenten die zij gebruikten om een debat in het publieke forum te gooien alvorens het persoonlijk te bespreken. Zo lazen wij de ochtend van 24 september zelf in de krant L'Echo dat de MR een wetsvoorstel had ingediend om de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen aan de vakbonden te onttrekken. Dat idee werd eerder al door de N-VA naar voren geschoven, steeds met hetzelfde populistische argument: "Het is in het belang van de vakbonden om mensen werkloos te houden in plaats van ze op weg naar werk te helpen". Het doel is altijd hetzelfde: de representativiteit van de vakbonden drukken. Meer dan 3 miljoen werknemers en



werklozen rekenen op een van de 3 vakbonden voor de verdediging van hun belangen. Daartoe betalen zij vrijwillig een maandelijks bijdrage die, zeker bij de minstbedeelden, doorweegt in hun budget. Wat de representativiteit betreft, spelen de politieke partijen niet in dezelfde divisie als de vakbonden.

Zeggen dat de vakbonden geld verdienen op de rug van de werklozen is een kaakslag. Het geldt dat de overheid ons betaalt om de dossiers van werklozen te behandelen en om hun uitkeringen te betalen, dekt niet alle kosten van die diensten.

In werkelijkheid zijn vakbonden er alleen maar om mensen te helpen. Of ze nu werkloos zijn of werken maakt geen verschil.

Het wetsvoorstel is er niet op gericht deze dienstverlening te verbeteren, integendeel. Wat achter deze hele zaak schuilgaat, is de wil om de werklozen te straffen door hun de bijstand van de vakbonden te ontzeggen en hen er uiteindelijk toe te dwingen elke baan te aanvaarden, tegen de meest onzekere arbeidsvoorwaarden en de laagste lonen. Da's niet onze visie op de samenleving! Wij eisen het beste beleid dat mensen naar een job brengt, de beste opleidingen, de beste lonen. Een rechtvaardiger maatschappij, waarin de sterksten de meest kwetsbaren helpen. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter



De winstdeelnames swingen de pan uit De lonen blijven laag

De door de wet van 1996 opgelegde loonnorm creëert een ondraaglijk gevoel van onrechtvaardigheid. Loonstijgingen worden beperkt tot 0,4%, terwijl de regeringen geen enkele beperking opleggen omtrent de winstdeelnames voor aandeelhouders. In ieder geval moet de wet van 1996 tot vrijwaring van het concurrentievermogen grondig worden herzien.

Het is het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) dat de beschikbare marge berekent in het kader van zijn technisch verslag, onder toezicht van de sociale partners die zetelen in de CRB. De loonnorm wordt vastgesteld op basis van de verwachte loonkostenontwikkeling tijdens de komende twee jaar (2021-2022) in de drie buurlanden, namelijk Duitsland, Frankrijk en Nederland.

NAUWKEURIGE BEREKENING

Ondanks de vergelijkingsmoeilijkheden tussen de landen, die nog zijn verergerd door de verschillen in de behandeling van de tijdelijke werkloosheid als gevolg van de coronacrisis, is het secretariaat van de CRB erin geslaagd een betrouwbare methodologie toe te passen voor de berekening van de loonontwikkeling bij onze Franse, Nederlandse en Duitse bureaus.

Verwachte loonkostenontwikkeling buurlanden 2021-2022	3,65%
Indexeringsvooruitzichten België 2021-2022	2,85%
Correctieterm	-0,07%
Maximaal beschikbare marge exclusief veiligheidsmarge	0,87%
Nieuwe veiligheidsmarge 2019-2020	0,5%
Maximaal beschikbare marge	0,4%

Het is niet de nauwkeurigheid van de berekeningen van de CRB-deskundigen die wij betwisten. Wij vragen verschillende wijzigingen aan de wet van 1996, waaronder de afschaffing van de veiligheidsmarge wegens de nauwkeurigheid van de berekening, het niet in

aanmerking nemen van de verlagingen van de werkgeversbijdragen en de subsidies aan de bedrijven, en het dwingend karakter van een norm die slechts indicatief zou mogen zijn.

IN DE SECTOREN EN BEDRIJVEN

Het is nu aan de sectoren om de loonmarge "in te vullen" door te onderhandelen in de paritaire comités. Vervolgens is het aan de vertegenwoordigers in de ondernemingen om te proberen op hun niveau cao's af te sluiten, met inachtnaam van hetgeen in het sectoraal akkoord is bepaald, indien dat voorhanden is. Sommige aspecten van de loonnorm zijn overigens nog vaag, wat tot uiteenlopende interpretaties leidt. Vakbonden en werkgevers verkeren in onzekerheid, wat hen ertoe kan aanzetten nog waakzamer te zijn, temeer daar in het kader van de herziening van de wet van 1996 de bepalingen inzake sancties strenger zijn geworden.

Naast de maximale marge en de coronapremie bevat het bemiddelingsvoorstel van de regering nog een derde luik, namelijk de niet-imputatie op het komend loonoverleg van de kostprijs van uitzonderlijke en tijdelijke maatregelen die tijdens de coronacrisis en voor 12.04.2021 werden genomen.

Het gaat onder meer om de consumptiecheques, vergoedingen voor telewerkers, bonus- en toegekend in de sector van de woonhuizen, overeengekomen loonsverhogingen in de non-profitsectoren en de meerkost (loonkost/gewerkt uur) ten gevolge van het betaald vaccinatieverlof. Ook de "nieuwe" coronapremie wordt bij de berekening van de loonnorm buiten beschouwing gelaten.

DE LONEN BEVRIJDEN

De loonnorm verhindert werknemers te onder-



handelen over verhogingen die in verhouding staan tot de welvaart die zij hebben voortgebracht. Voor aandeelhouders daarentegen hanteert de overheid geen maximum, hoewel de wet wel in de mogelijkheid daartoe voorziet. Dit creëert een fundamenteel gevoel van onrechtvaardigheid.

Werkgevers maken gebruik van de situatie en verschuilen zich achter de wet om de werknemers niet veel te gunnen, ook al maakt het bedrijf grote winsten. De wet brengt de sociale vrede in sommige bedrijven in gevaar, om nog maar te zwijgen van de demotivatie van het personeel.

De lonen moeten vrijgelaten worden, maar de loonnorm moet wel een richtsnoer blijven, een ijkpunt waarnaar de sociale partners kunnen teruggrijpen om meer te bedingen als de financiële situatie van het bedrijf dat toelaat, en soms minder als het erom gaat het bedrijf en zijn jobs te redden.

Concurrentievermogen is niet alleen een kwestie van lonen. De opleiding van werknemers is van cruciaal belang voor de prestaties van een onderneming, evenals de investeringen in onderzoek en ontwikkeling.

Zonder een wijziging van de wet zal het afsluiten van een nieuw interprofessioneel akkoord voor 2023-2024 vrijwel onmogelijk zijn. ■

Definitieve overgang van de papieren naar de elektronische ecocheque

Een ontwerp van Koninklijk Besluit voorziet in het definitieve einde van papieren ecocheques. De bedoeling is om de uitgifte van de papieren ecocheques uiterlijk op 31 december 2021 te stoppen. De laatste ecocheques zijn geldig tot en met 31 december 2023.

De ACLVB is tevreden over de goedkeuring van dit wetgevend kader. Hiermee wordt voldaan aan een verzoek van de sociale partners.

Vorig jaar al riep een unaniem advies van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad op tot een definitieve overgang van papieren naar elektronische ecocheques. Nu is er dus een ontwerp van Koninklijk Besluit opgesteld dat het einde bepaalt van de uitgifte van de papieren ecocheques op 1 januari

2022, en waarbij de laatste papieren ecocheques dus nog geldig zullen zijn tot 31 december 2023.

GOED NIEUWS

Deze definitieve overgang op elektronische ecocheques is goed nieuws voor de werknemers.

Het aantal ongebruikte ecocheques door het verlies van papieren cheques die uiteindelijk vervallen, zou hierdoor moeten wor-

den beperkt. Tijdens deze coronapandemie hebben we overigens gezien dat papieren betaalmiddelen bepaalde gezondheids- en hygiëniserisico's met zich meebrengen. Het is ook positief nieuws voor de planeet, want papieren cheques hebben een aanzienlijke impact op het milieu, wat in strijd is met het eigenlijke doel van ecocheques.

De sociale partners hebben het ontwerp van koninklijk besluit dan ook gunstig onthaald in een advies van de Nationale Arbeidsraad. ■

Nieuwe verlenging van sport- en cultuurcheques tot 30 september 2022



De sociale partners zijn voorstander van een ontwerp van Koninklijk Besluit dat ervoor zorgt dat de geldigheidsduur van de sport- en cultuurcheques die op 30 september 2020 of 30 september 2021 zouden vervallen zijn, verlengd wordt tot 30 september 2022.

De sociale partners hadden in een advies van de Nationale Arbeidsraad al gevraagd om een verdere verlenging van de geldigheidsduur van sport- en cultuurcheques. Dat verzoek werd positief onthaald door de regering; ze besloot de sport- en cultuurcheques die op 30 september 2020 zouden aflopen, te verlengen tot 30 september 2021. Nu overwoog de regering een nieuwe verlenging van de sport- en cultuurcheques die zouden aflopen op 30 september 2020 (die reeds zijn verlengd) of op 30 september 2021 tot en met 30

september 2022. De sociale partners hebben zich eind september unaniem voorstander van deze uitbreiding getoond.

Sinds de coronapandemie werden met name de culturele en de sportsector getroffen door de annulering van talrijke evenementen en het verbod op verscheidene sportactiviteiten. Door de opeenvolgende lockdowns konden veel begunstigden hun sport- en cultuurcheques ook niet voor de vervaldatum gebruiken.

De ACLVB is daarom tevreden dat deze cheques verlengd worden. Het zal de begunstigden in staat stellen hun koopkracht te behouden. Bovendien zal het de hervatting van de activiteiten in de sport- en cultuursector bevorderen. ■

Voor een degelijke en rechtvaardige pensioenhervorming

"1 500 euro pensioen" en "eerst een loopbaan van minstens 30 jaar", het zijn twee slogans die linker- en rechterzijde van de federale regering elkaar naar het hoofd slingeren. De Liberale Vakbond wil het debat over de pensioenhervorming voortzetten en tot een goed einde brengen, met meerdere doeleinden voor ogen. Het systeem moet duurzaam zijn in het licht van de vergrijzing van de bevolking. Het moet zorgen voor solidariteit tussen de hoogste en de laagste pensioenen. Het wettelijk pensioen moet een menswaardig bestaan in België mogelijk maken.

De ACLVB is altijd terughoudend geweest om het bedrag van 1 500 euro als minimale pensioendrempel te hanteren, omdat elke partij in het debat over de pensioenhervorming dit symbool op haar eigen manier interpreteert. 1 500 bruto of netto? Na een loopbaan van hoeveel jaar? En welke perioden moeten worden beschouwd als gewerkte jaren, ziekte, werkloosheid? Achter slogans gaan complexe realiteiten schuil die nu eenmaal eigen zijn aan een mensenleven.

EEN LOOPBAAN VAN 30 JAAR

Het pensioenbedrag waarop iemand recht heeft, is afhankelijk van de loopbaanduur, het ontvangen loon en de gezinstoestand van de werknemer.

$$\text{Jaarlijks pensioenbedrag} = \frac{\text{geactualiseerd jaarloon} \times 60\% \text{ of } 75\%}{45}$$

Afhankelijk van het leven dat men heeft geleid, vrijwillige of onvrijwillige loopbaanonderbrekingen, kan het eindbedrag van het pensioen zeer laag zijn; onder bepaalde voorwaarden kan een gewaarborgd minimumpensioen worden toegekend. Met andere woorden, het gewaarborgd minimumpensioen corrigeert het pensioenbedrag.

Om in aanmerking te komen voor het gewaarborgd minimumpensioen moet je een loopbaan van ten minste 30 jaar kunnen aantonen (d.w.z. twee derde van een volledige loopbaan = 30/45). Of een loopbaanjaar al dan niet in aanmerking wordt genomen, wordt beoordeeld aan de hand van een streng en een soepel criterium. Volgens het strenge criterium wordt een loopbaanjaar alleen in aanmerking genomen als in het desbetreffende kalenderjaar ten minste 208 voltijdse dagen (gelijkgestelde/effactief gewerkte) dagen werden bewezen (≈ het voltijds gewaarborgd minimumpensioen). Volgens het soepel criterium - dat is ingevoerd om ook deeltijdse werknemers in staat te stellen een minimumpensioen op te bouwen - wordt ook rekening gehouden met kalenderjaren waarin ten minste 156 voltijdse (gelijkgestelde/effactief gewerkte) dagen kunnen worden aangetoond (≈ het deeltijds gewaarborgd minimumpensioen).

HERWAARDERING VAN HET MINIMUMPENSIOEN

Het bedrag van het gewaarborgd minimumpensioen is verschillend voor de gepensioneerde die recht heeft op een rustpensioen voor een alleen-



staande, een gezinspensioen of een overlevingspensioen. Gerechtigden op een overgangsuitkering kunnen geen aanspraak maken op een gewaarborgd minimumpensioen.

Gewaarborgd minimumpensioen voor een volledige loopbaan, bedragen vanaf juli 2021.

Volledige loopbaan	
Rustpensioen alleenstaande	1 352,44 euro
Rustpensioen gezin	1 690,01 euro
Overlevingspensioen	1 334,36 euro

Deze bedragen gelden sinds 1 januari 2021 en zullen op 1 januari 2022, 1 januari 2023 en 1 januari 2024 verder worden verhoogd, zodat het gewaarborgd minimumpensioen uiteindelijk 11% hoger zal liggen dan in 2020 (exclusief indexeringen en verhogingen door welvaartsaanpassingen). De vermelde bedragen worden enkel toegekend bij een volledige loopbaan (= 45/45). In geval van een onvolledige loopbaan moet het bedrag van het gewaarborgd minimumpensioen geproportioneerd worden.

PERVERS EFFECT

Alle effecten van een zuiver ideologische beslissing over de pensioenen moeten worden bestudeerd. Als Open-VLD voorstelt dat de loopbaan die recht geeft op een minimumpensioen minstens 20 effectief gewerkte jaren moet omvatten, heeft zij dan berekend hoeveel mensen daarvan de dupe zouden worden? En vooral hoeveel vrouwen hierdoor zouden worden gediscrimineerd, aangezien meer vrouwen dan mannen een minimumpensioen ontvangen? Bepaalde kiezers doen reageren door hen te laten geloven dat iemand die gewerkt heeft, geen hoger pensioen krijgt dan iemand die onderbrekingen in zijn loopbaan heeft gehad, is bedrog. De perioden van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid (met inbegrip van zwangerschapsverlof, andermaal een discriminatie van vrouwen) die worden gelijkgesteld, hebben een negatief effect op het bedrag van het pensioen, omdat de berekening is gebaseerd op een begrensd fictief loon.

De pensioenhervorming mag niet worden gereduceerd tot een strijd van slogans die via de media worden gelanceerd om te peilen hoe diep het water is bij de bevolking. Pensioenen verdienen een ernstig debat tussen de politieke verantwoordelijken en de sociale partners. ■

Aandachtspunten van de sociale partners bij de vergroening van de mobiliteit

De politieke beleidsmakers organiseren de vergroening van de mobiliteit via fiscale en sociale hefbomen. Verlies de realiteit waarmee werknemers en bedrijven te maken hebben echter niet uit het oog, zo vragen de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven in hun advies. Weliswaar zonder dat ze de dringende noodzaak van deze transitie uit het oog verliezen.



De evaluatie van de wet, die voorzien is tegen ten laatste 30 april 2026, zal te laat komen. De vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers vragen om uiterlijk in 2023 een bijkomende globale evaluatie uit te voeren. Bovendien vragen ze binnen een jaar na de inwerkingtreding van de wet nog twee bijkomende evaluaties.

De eerste betreft de bestaande (para)fiscale gunstregels die blijven gelden voor bedrijfswagens die vóór 1 juli 2023 zijn aangekocht, geleased of gehuurd. Deze overgangsmaatregel geldt echter alleen voor werkgevers en niet voor werknemers. Het voordeel van alle aard waarop werknemers worden belast, zal door de vergroening van het bedrijfswagenpark sterk toenemen voor bedrijfswagens die CO₂ uitstoten. Werknemers die niet de vrije keuze hebben voor een groene bedrijfswagen, dreigen zo de rekening te betalen. Wij vragen deze situatie nauwlettend in het oog te houden en binnen het jaar reeds te evalueren.

ADMINISTRATIEVE VEREENVOUDIGING

Door de administratieve hinderpalen weg te nemen die het mobiliteitsbudget complex maakten, wordt het beheer ervan door werkgevers eenvoudiger. Als de praktijk dat ook aantoont, vragen de sociale partners om binnen het jaar te onderzoeken hoe het mobiliteitsbudget verder kan worden aangemoedigd, zodat meer werknemers toegang daartoe kunnen krijgen.

Met het oog op die evaluaties vragen de sociale partners ook een bijkomende gegevensverzameling en de terbeschikkingstelling daarvan aan hen op jaarlijkse basis.

LAADSTATIONS

Het toekennen van een belastingvoordeel voor de installatie van een laadpaal aan belastingplichtigen die zich een elektrische auto aanschaffen (door de werknemer zelf gekocht, of door de werkgever ter beschikking gesteld) en die over een eigen parkeerplaats beschikken,

is misschien een mooi extraatje, maar is niet doeltreffend als maatregel voor duurzame mobiliteit. De sociale partners vragen (opnieuw) de zogenaamde buitenkansseffecten van de maatregel te onderzoeken.

Social-profitondernemingen die in een dergelijke voor het publiek toegankelijke faciliteit investeren, zouden ook in aanmerking moeten kunnen komen voor een verhoogde kostenaf trek. De sociale partners vragen daarom dat deze maatregel die voorzien is in de vennootschapsbelasting wordt uitgebreid naar de rechtspersonenbelasting.

ANTIMISBRUIKBEPALINGEN

Om de toegang tot het mobiliteitsbudget voor werknemers te vereenvoudigen, pleiten de sociale partners voor het afschaffen van de voorwaarde in hoofde van de werknemer om reeds minstens 12 maanden over een bedrijfswagen te beschikken of er aanspraak op te maken. Deze wachtermijn kan dus verdwijnen.

Om oneigenlijk gebruik van het mobiliteitsbudget te voorkomen, zal het op jaarbasis minimaal 3000 euro en maximaal 16000 euro moeten bedragen.

De sociale partners moedigen de in het wetsontwerp voorgestelde administratieve vereenvoudiging van het mobiliteitsbudget aan door de voorgestelde forfaitaire berekening van de waarde van het budget aan de hand van een bij koninklijk besluit vastgelegde formule. Zij vragen wel betrokken te worden bij de verdere uitwerking hiervan. Ten slotte zouden zij graag zien dat deze forfaitaire berekening ook wordt toegepast op de bestedingen binnen pijler 1 van het mobiliteitsbudget, die milieuvriendelijke bedrijfswagens bevordert. ■

Ook platformwerkers verdienen waardige arbeidsomstandigheden

In ons land zijn tienduizenden mensen actief in de platformeconomie. Het zijn de fietskoeriers, de chauffeurs, de klussers, enz. die tegen betaling diensten leveren, maar die niet voorkomen in de officiële arbeidsstatistieken.

ACLVB is bekommerd over het lot van platformwerkers. Ook zij hebben recht op waardige werkomstandigheden en een helder statuut.

We kennen ze als de maaltijdbezorgers van Deliveroo, de chauffeurs van Uber, de dienstenaanbieders van Helpper of ListMinut, ... Voor hun opdrachten worden ze aangestuurd door een algoritme van een online deelplatform, dat providers en gebruikers met elkaar in contact brengt. Het algoritme bepaalt mee hoeveel en welke opdrachten ze ontvangen.

De lijst van in ons land erkende deelplatforms groeit gestaag en hun dienstenaanbod is divers, gaande van koerierdiensten tot het instaan voor huis- en tuinklussen, babysitting, bijlessen, computerherstel, feestanimatie, en noem maar op.

RISICO'S

Werken via een deelplatform kan aantrekkelijk lijken: je aanvaardt opdrachten op momenten die jou passen, waardoor je werk en privéleven beter op elkaar kan afstemmen, of makkelijker jobs kan combineren. Bovendien is de drempel om aan platformwerk te begin-

nen laag; doorgaans hoef je geen diploma of kwalificaties voor te leggen.

Maar ook de gevaren van platformwerk zijn bekend. De werkzaamheden openen geen recht op een vervangingsinkomen wanneer je als platformwerker ziek wordt, een arbeidsongeval voorhebt of plots geen of veel minder opdrachten ontvangt. De toewijzing van de opdrachten gebeurt zelden transparant en vaak wordt een grote flexibiliteit verwacht. Bovendien is de verloning laag en kent ze geen systematische indexering. Ook door-groeimogelijkheden, opleidingskansen en aandacht voor loopbaanontwikkeling zijn het platformwerk vreemd.

Algemeen maatschappelijk spelen platformbedrijven het spel niet fair ten opzichte van 'normale bedrijven', ze dragen niet bij aan de sociale zekerheid.

DEEL JE ERVARINGEN

Zijn de platformwerkers werknemers in dienst van het platform of zijn het zelfstandigen? Of

zijn ze iets daartussen? De vraag maakte intussen het voorwerp uit van rechtszaken in tal van landen in Europa.

De federale regering zal alvast de wet op de arbeidsovereenkomsten tegen het licht houden. In het kader daarvan wil ze niet alleen een discussie openen via de officiële overlegorganen, maar streeft ze ernaar alle betrokkenen aan het woord te laten. Daarom lanceerde ze een tool waarop ze verhalen en ervaringen uit de platformeconomie verzamelt. Kijk op platformwork.be en deel je mening. Het maakt niet uit of je een klant, een koerier of een platformbeheerder bent: elke insteek is welkom.

De tool is tot half december toegankelijk.

Met je vragen en verzuchtingen als platformwerker kan je ook terecht bij de ACLVB. We informeren je over je rechten (bijvoorbeeld op het vlak van bijverdienen, werkloosheid, ...), we staan je bij en zijn je stem in dit belangrijke debat! ■

Europese actie voor platformwerkers



MAKE PLATFORM COMPANIES RESPECT THE RULES

7 oktober is traditioneel de Internationale Dag voor Waardig Werk. Dit jaar plaatste het Europees Vakverbond (EVV) de dag in het teken van de strijd tegen de tweederangs arbeidsstatuten in de platformeconomie. Er vond een actie plaats op het Schumanplein in Brussel, waaraan ook de ACLVB deelnam. Het EVV dringt er bij de Europese Commissie op aan dat platformbedrijven de arbeidsregels zouden respecteren en waardig werk zouden aanbieden. "De meeste platforms zijn multinationale bedrijven, de aanpak moet daarom Europees zijn." ■

Herfstaanbiedingen speciaal voor jou

	Krijg 30% korting op je eerste bestelling van gepersonaliseerde voeding van Just Russel
	Bespaar 5% op de Casa vouchers!
	35% korting op je huurprijs bij Loxam
	20% korting op je start2run abonnement
	€ 10 korting op je Walibi toegangstickets
	€ 2 op je Kinopolis toegangstickets
	15% korting op Jules Destrooper koekjes
	€ 15 korting op je eerste bestelling bij eFarmz

Zoek gezelligheid en plezier op tijdens dit najaarsseizoen. Dankzij het voordelenplatform van de ACLVB doe je dat extra voordelig!

SCoor KORTINGEN OP HET VERNIEUWDE ACLVB-VOORDELENPLATFORM

Welkom bij Ekivita Edenred.

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

Activeer snel je account en doe je voordeel!

Ga naar www.voordelen.aclvb.be en klik op de knop 'mijn account activeren'. Vul je lidnummer in (= identificatiecode) en het wachtwoord ACLVBCSLB (= activatiecode). Kies vervolgens een e-mailadres als gebruikersnaam en een gepersonaliseerd wachtwoord. Problemen bij het inloggen of registreren? De helpdesk van Edenred is te bereiken op het nummer 02 201 74 61 of per mail naar support-ekivita-be@edenred.com.

Vind je je ACLVB-lidnummer niet terug? Contacteer je ACLVB-secretariaat.

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

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



Een greep uit de rechtspraak

Hoe oordeelden de arbeidsgerechten toen een werknemster om dringende reden werd ontslagen, maar nog enkele uren aan het werk gehouden werd om haar shift af te werken? En wat toen een werkgever een beschermd werknemer ontsloeg op het moment dat diens pensioenleeftijd ei zo na bereikt was?



Ontslag dringende reden – samenwerking onmiddellijk onmogelijk

Een werknemster trad op 01.03.2014 in dienst van een woonzorgcentrum, in de hoedanigheid van verpleegster. Tijdens haar periode van tewerkstelling ontving de werknemster 2 waarschuwingsnota's betreffende ongepast gedrag.

Per aangetekend schrijven van 26.09.2018 stelde de werkgever een einde aan de arbeidsovereenkomst van de werknemster wegens dringende redenen. Er werden de verpleegster 4 feiten ten laste gelegd aangaande haar gedrag. De ten laste gelegde tekortkomingen werden in de ontslagbrief zeer gedetailleerd omschreven. In het ontslag schrijven werd tevens het tijdstip, met name 22.00 u., vermeld waarop de arbeidsovereenkomst een einde

zou nemen. De ontslagbrief werd tijdens de prestaties van de werknemster van 15.00 u. tot 23.00 u., meer bepaald om 16.00 u., gepost.

De werknemster betwistte bij monde van haar vakorganisatie de voor ontslag ingeroepen dringende redenen en vorderde de betaling van een opzeggingsvergoeding.

Aangezien de raadsman van de werkgever volhardde in het standpunt van zijn cliënt, zag de werknemster zich genoodzaakt de zaak aanhangig te maken bij de Arbeidsrechtbank. Bij vonnis van 14.01.2020 stelde de arbeidsrechtbank van Antwerpen, afdeling Tongeren de werknemer in het gelijk. De werkgever kon geen genoegen nemen met de tussengeko-

men uitspraak en tekende beroep aan bij het arbeidshof van Antwerpen, afdeling Hasselt.

Het hof bevestigde het vonnis van de arbeidsrechtbank, daar de werkgever niet bewijst dat de verdere professionele samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk was.

Artikel 35 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten omschrijft de dringende reden als de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Opdat er sprake zou kunnen zijn van een drin-

gende reden, dienen dus drie voorwaarden cumulatief vervuld te zijn:

- er moet een ernstige tekortkoming zijn van de werkgever of de werknemer
- die elke professionele samenwerking onmogelijk maakt
- en dit op een bijzondere manier, met name onmiddellijk en definitief

Aangezien in casu de werkgever het ontslag evenals de redenen voor ontslag meedeelde per aangetekend schrijven die zij verstuurde op 26.09.2018 omstreeks 16.00 u. en de

werkneemster haar dagtaak aanvatte om 15.00 u. en pas beëindigde om 23.00 u., werd geenszins voldaan aan de derde voorwaarde, zijnde 'onmiddellijk en definitief onmogelijk'. De werkgever had immers nadat ze de ontslagbeslissing had genomen, de werkneemster toch nog laten verder werken om haar shift af te maken.

Opdat er sprake kan zijn van een dringende reden, is vereist dat de werknemer niet meer kan worden tewerkgesteld, zelfs niet voor een korte tijd.

Door de werkneemster te laten verder werken nadat de ontslagbrief verzonden werd en haar niet onmiddellijk van de werkplek te verwijderen, impliceert dit dat de professionele samenwerking nog wel mogelijk was. Het hof besloot dan ook dat de werkgever ten onrechte overging tot ontslag om dringende reden en veroordeelde de werkgever tot betaling van een opzeggingsvergoeding.

Arbeidshof Antwerpen, afdeling Hasselt 22.12.2020, AR 2020/AH/70 ■

Ontslag beschermde werknemer – bereiken pensioenleeftijd

Een werknemer is werknemersvertegenwoordiger in een onderneming.

De werkgever stelde op 26.07.2016 een einde aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 26 weken. De opzegging vond plaats met het oog op pensionering op de leeftijd van 65 jaar. De opzegging werd betekend op een ogenblik dat de werknemer de leeftijd van 65 jaar nog niet bereikt had.

De werknemer presteerde de opzeggingstermijn en verzocht niet om zijn re-integratie in de onderneming.

Op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst effectief een einde nam, was de werknemer ouder dan 65 jaar.

De werknemer stelde dat, aangezien hij op het ogenblik van de betekening van de opzegging de leeftijd van 65 jaar nog niet bereikt had, hij nog van de bescherming in toepassing van de wet van 19.03.1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden genoot. De werknemer vorderde dan ook de betaling van een beschermingsvergoeding.

De werkgever oordeelde van haar zijde dat de werknemer, aangezien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvond met het oog op pensionering en de pensioengerechtigde leeftijd werd bereikt tegen het einde van de opzeggingstermijn, niet langer van de wettelijke bescherming genoot.

Zowel de eerste rechter als het arbeidshof kenden de vordering toe en veroordeelden de werkgever tot betaling van een beschermingsvergoeding.

De werkgever kon zich niet verzoenen met de

uitspraak van het arbeidshof en stelde cassatieberoep in.

De hamvraag in dit geschil is: mag de opzegging door de werkgever pas betekend worden eens de beschermde werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt heeft? Of mag de betekening van de opzegging reeds eerder plaatsvinden voor zover de opzeggingstermijn verstrijkt eens de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt?

Het Hof van Cassatie wees het door de werkgever ingestelde cassatieberoep af en oordeelde als volgt:

- Overeenkomstig de wet van 19 maart 1991 kunnen (kandidaat)werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad en het comité enkel ontslagen worden om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegde paritair orgaan werden erkend.
- De wet bepaalt verder dat de ontslagbescherming een einde neemt wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt heeft, tenzij het in de onderneming een constante praktijk is om de categorie van werknemers waartoe zij behoren in dienst te houden.
- Zowel de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven als de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, bepalen dat de werknemers, om als personeelsafgevaardigde in aanmerking te komen, de leeftijd van 65 jaar niet mogen hebben bereikt.
- Het doel van de ontslagbescherming be-

oogt enerzijds aan de verkozenen de mogelijkheid te bieden om hun opdracht - met name het opkomen voor de belangen van de werknemers - te kunnen uitvoeren en anderzijds ervoor te zorgen dat de werknemers zich volledig vrij kandidaat kunnen stellen voor een mandaat in de ondernemingsraad of het comité. De bescherming dient dus het algemeen belang en raakt de openbare orde.

- De opzegging is de handeling waarbij de ene partij de andere in kennis stelt van haar voornemen om de tussen hen voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst te beëindigen. De opzegging wordt niet van kracht bij het verstrijken van de opzeggingstermijn maar op het tijdstip waarop zij wordt gegeven. De opzegging kan dan ook door de werkgever niet worden betekend voordat de door de wet van 19 maart 1991 beschermde werknemer de leeftijd van vijftien jaar heeft bereikt, ook al verstrijkt de opzeggingstermijn pas daarna.

Zo een werkgever de arbeidsovereenkomst van een beschermde werknemer wenst te beëindigen met het oog op de wettelijke pensioenleeftijd, zal hij, zo hij wenst te ontsnappen aan de betaling van een beschermingsvergoeding, de arbeidsovereenkomst dus ten vroegste kunnen beëindigen mits inachtnaam van een opzeggingstermijn of betaling van een verbrekingsvergoeding op het ogenblik dat de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt heeft of de overeenkomst beëindigen in onderling akkoord.

Hof van Cassatie 14.12.2020, AR 5.19.0020.F ■

Colruyt

‘De Blauwe Collega’s’ houden Colruyt slagvaardig

In een snel veranderend retaillandschap, zijn de uitdagingen voor de gevestigde warenhuisketens niet van de minste. Dankzij constructief overleg slaagden de werknemersafgevaardigden bij Colruyt erin hun bedrijf met zijn medewerkers klaar te maken voor een versnelling op het vlak van e-commerce.



Klaar voor de groepsfoto. “We heten onszelf niet de Blauwe Vakbond, maar liever De Blauwe Collega’s. Want dat zijn we in de eerste plaats, collega’s voor collega’s.”

“Je kan geen sociaal paradijs bouwen op een economisch kerkhof. Dus moet allereerst de directie ervoor zorgen dat er van een economisch kerkhof geen sprake is”, weet Piëdro Vander Steene, ACLVB-hoofd-afgevaardigde bij Colruyt. Dat laatste lukt onmiskenbaar. Met een omzet van 9,9 miljard euro in 2020/21 blijft Colruyt Group een van de sterkhouders onder de Belgische ondernemingen. Meer dan 32.000 medewerkers zijn aan de slag voor Colruyt Laagste Prijzen, Okay, Bio-Planet, Cru, Dreamland en Dreambaby. “We zijn een sterspeler, werken zeer efficiënt, en draaien de grootste omzet per vierkante meter.

Medewerkers mogen bij Colruyt ook mee aan het stuur zitten van de organisatie, wat zorgt voor een grote betrokkenheid. Mijn oproep aan de directie is dan ook: zorg dat medewerkers ook in de toekomst betrokken blijven!” De uitdagingen zijn immers niet gering.

COMPETITIEVE MARKT

“Het retaillandschap is vandaag sterk veranderd. Covid heeft een aantal trends versneld, en vormde een katalysator, getuige daarvan de explosie van takeawaymaaltijden, thuisbeleving, enz. Wat opvalt is dat consumenten anders zijn gaan besteden,

iets minder in de supermarkt, eventueel iets meer aan een extra comfort, zoals een restaurantbezoek. Mensen zijn sinds corona ook dichter bij huis gaan winkelen, buurtwinkelconcepten groeiden tijdens de gezondheids crisis meer dan andere formules. Bovendien zijn er meerdere retailers op de markt gekomen, denk aan het Nederlandse Jumbo, aan een Russische keten, en andere, wat maakt dat de taart over meerdere spelers verdeeld dient te worden. De marktomgeving is uiterst competitief, zowel op het vlak van prijs als promoties. Komt daarbij dat Colruyt Laagste Prijzen - zijn credo indachtig - de promoprijzen



Afgevaardigde Piëdro Vander Steene: "ACLVB gaat voor concrete oplossingen, zonder blabla."

van zijn concurrenten 'moet' navolgen en, in tegenstelling tot alle andere grote supermarktketens in ons land, niet gebufferd wordt door een buitenlandse partner."

MOEILIJKE KEUZES

"Willen we dat de tewerkstelling in België gevrijwaard blijft en dat de middelen die hier gegenereerd worden, niet naar het buitenland vloeien, dan hebben we als vakbond mee onze verantwoordelijkheid te nemen. Dat vraagt soms moeilijke keuzes", weet Piëdro Vander Steene, die verwijst naar de onvermijdelijke kwestie van de e-commerce bij Colruyt, in volle coronacrisis plots urgenter dan ooit.

"We hebben meer dan twee jaar onderhandeld om een antwoord te bieden op de vraag van onze werkgever om flexibeler in te zetten op onze online food business, Collect & Go. Uiteindelijk zijn we erin geslaagd om tot een akkoord te komen; dat voorziet in een uitbreiding van de werkuren 's morgens en 's avonds, voortaan van 5 tot 23 uur, in plaats van vanaf 6 uur tot 20.30 u. of 21.30 u. Voor ons als ACLVB-groep was het belangrijk om in het belang van de medewerkers een aantal 'piketten te kloppen'. Met name de factor 'vrijwilligheid' vonden we belangrijk. Deze aanpassing van de arbeidsorganisatie heeft per slot van rekening een zware impact op het privéleven.

Daarnaast hebben we gehamerd op een correcte verloning, en fatsoenlijke valorisaties voor de winst die ons bedrijf dankzij de flexibiliteit van de werknemers realiseert. Uiteindelijk is het ons gelukt om zowel qua harde onderhandelingsmaterie, zoals loon, maaltijdcheques, enz. als qua zachtere, kwalitatieve materie, bv. veiligheid voor de werknemers die 's avonds laat afsluiten, opleidingsmogelijkheden, arbeidsvreugde, ... tot een overeenkomst met de werkgever te komen.

SAMEN ANDERS

In het verschiet liggen nu onderhandelingen over de werkorganisatie in de centrale diensten, waarin telewerk en forfaitaire verloning heikele discussiepunten beloven te

worden. Ook daarbij zullen de afgevaardigden van de ACLVB in hun kenmerkende stijl te werk gaan: die van het constructief overleg. "We pakken het samen anders aan", omschrijven ze die. "We gaan voor concrete oplossingen, zonder blabla. Dat doen we niet uit eigenbelang, maar enkel en alleen voor de medewerkers en het bedrijf." Piëdro Vander Steene: "Daarom heten we onszelf ook niet de Blauwe Vakbond, maar liever De Blauwe Collega's. Want dat zijn we in de eerste plaats, collega's voor collega's." Een beproefd recept, zo blijkt. De Blauwe Collega's, die pas in 1992 zijn gestart en ontstaan zijn vanuit de 'witte vakbond' die in 1987 bij Colruyt was opgericht, vormen inmiddels afgetekend de grootste werknemersafvaardiging bij Colruyt Group. ■

Solidariteitsactie



Solidariteit, het is een van de vier kernwaarden van de Liberale Vakbond. Toen de Blauwe Collega's vernamen dat bij de watersnood in juli ook gezinnen van ACLVB-leden bij Colruyt Group getroffen waren, bleven ze niet bij de pakken zitten. Een solidariteitsactie in de vorm van een koekjesverkoop werd op het getouw gezet. Zo'n 30 Blauwe Collega's waren tijdens de interzetelbijeenkomst in september extra vroeg in de weer: op amper 1 uur tijd werden liefst 3 paletten koekjes verdeeld over 856 zakjes. Van logistiek talent en van teamwork gesproken!

Bovendien werd een speciaal rekeningnummer geopend voor vrije giften. "Alles samen zullen we een mooi bedrag kunnen schenken", aldus afgevaardigde Jan Thienpont De Coster.

Wil ook jij als ACLVB-lid je steun uitbrengen, dan kan dat op het rekeningnummer BE11 3771 3027 2148, met vermelding 'solidariteit'. Het nummer blijft actief tot 31 december 2021. "Elke gift, hoe klein ook, is welkom. Jammer genoeg kunnen wij geen fiscaal attest bezorgen. Maar weet dat elke euro rechtstreeks naar onze getroffen ACLVB-collega's gaat!" ■

Worldline

Vergroening bedrijfsvloot mag gevolgen voor werknemers niet over het hoofd zien

Mooi, vond de ACLVB-kern bij Worldline toen hun werkgever anderhalf jaar terug aankondigde werk te zullen maken van het milieuvriendelijker maken van het bedrijfs-wagenpark. Maar wat zou dat dan concreet betekenen voor de betrokken medewerkers? Hoe ervoor zorgen dat ook zij beter worden van deze vergroeningsoperatie?



Als puntje bij (laad)paaltje komt ... Wat betekent de omschakeling naar elektrische bedrijfswagens echt voor de betrokken medewerkers? Hoe zorgen we ervoor dat ook zij beter worden van een vergroeningsoperatie? Een missie voor Stephan Van Hellefont en zijn collega-ACLVB'ers bij Worldline.

Worldline geniet faam als beursgenoteerde topper op het vlak van beveiligd betaalverkeer, met vestigingen wereldwijd. In België is het bedrijf, sinds de overname van Ingenico, goed voor een tewerkstelling van een 1 500 werknemers.

Binnen een globale bedrijfsvisie die streeft naar duurzame oplossingen, past de ambitie om de CO₂-uitstoot te verminderen. Dat doet Worldline op verschillende manieren. Een daarvan is de vergroening van de salariswa-

gens, bij Worldline België gelijk aan een vloot van ruim 700 voertuigen.

DUIDELIJKHEID

Volgens het plan dat eind september is ingegaan, wordt het volledige wagenpark geleidelijk aan vervangen en zullen nog enkel de wagens toegelaten worden die volledig elektrisch kunnen rijden, dat wil zeggen van het type BEV (*battery electric vehicle*, helemaal elektrisch, zonder brandstofmotor) of PHEV (*plug in hybride*, met elektromotor die ondersteunend is aan een brandstofmotor, en waarbij aan de werknemer het engagement gevraagd wordt om zoveel mogelijk in elektrische modus te rijden).

“Vanuit de ACLVB-delegatie staan wij achter deze fundamentele, complexe wijziging”, zegt afgevaardigde Stephan Van Hellefont, als vader en grootvader zelf overtuigd voorvechter van een groenere wereld. “Maar ze heeft een beduidende impact op de werknemer.” Op basis van een bevraging bij het personeel en pittig studiewerk heeft de ACLVB-ploeg duidelijkheid gevraagd aan de directie: wat wil deze belangrijke transitie zeggen voor de werknemers? Hoe zit het met de oplaadmogelijkheden van de wagens? Wordt er een wallbox thuis geïnstalleerd en hoe wordt die beveiligd zodat niet om het even wie kan komen opladen? Wat met de wallbox als je de firma verlaat? Hoe gebeurt de facturatie van de opgeladen elektriciteit? Wat met de modaliteiten om de wagen te gebruiken buiten de werkuren, in het buitenland of in regio's met beperkte oplaadmogelijkheden? Vanaf welke gemiddelde afstand maken de betrokken werknemers het best de keuze voor een BEV of voor een PHEV?

CORRECTE BEREKENING

Het voorgaande vormt slechts één reeks aspecten die een impact hebben op de werknemer. Bijkomend en evenzeer belangrijk is het financiële oogpunt. De Belgische wetgever

promoot deze vergroening, wat zich vertaalt in een hogere fiscale aftrekbaarheid van de kosten; deze bestuurders betalen minder ‘voordeel alle aard’ dan bestuurders van diesel-, benzine- of oneigenlijke hybride wagens. “Dat brengt ons bij de ‘total cost of ownership’, kortweg TCO of de totaalkost van de gebruikscyclus”, verduidelijkt Stephan. Binnen de TCO-berekening zijn er verschillende belangrijke parameters die het uiteindelijke maandelijkse wagenbudget zullen bepalen. Een daarvan is de berekening van de brandstofkost. “Het is essentieel dat alle parameters om de TCO te bepalen correct zijn, omdat die het wagenbudget beïnvloeden. De brandstofkostberekening voor een PHEV-type is veel complexer dan voor een BEV-type, omdat ze afhankelijk is van het percentage dat de medewerker elektrisch kan en dient te rijden. De juiste variatiecoëfficiënt toepassen kan behoorlijk wat euro's schelen in het voordeel van de werknemer in het finale wagenbudget. Een accurate TCO-berekening is dus cruciaal voor dit type wagens.”

INTENSIEF OPGEVOLGD

Die invalshoeken, inclusief de nieuwe car policy, heeft de ACLVB-delegatie, die 70% van de mandaten bij Worldline bekleedt, intensief opgevolgd en mee uitgewerkt. Daartoe was een brede samenwerking met diverse diensten in het bedrijf noodzakelijk. “Dat was zeker niet altijd eenvoudig en het vergde geduld en doorzetting. De onderhandelingen zijn 15 maanden aan de gang geweest. Doordat de markt van de elektrische wagens boomt en door het tekort aan belangrijke onderdelen waaronder chips, zijn de leveringen van nieuwe wagens ook nog eens met verschillende maanden vertraagd”, aldus Stephan, werknemersafgevaardigde in de OR en het CPBW, en door zijn collega's tot internationaal vertegenwoordiger verkozen binnen de SNB (*Special Negotiation Body*), met als rol de toekomstige Europese Ondernemingsraad van Worldline op te richten. >>>

VOLGENDE STAP

Voor de ACLVB-afvaardiging is het werk niet afgerond. Het plan is intussen gelanceerd, maar onder voorbehoud van mogelijke wijzigingen. “Een aantal van onze vragen en bekommernissen staan immers nog open bij het management”, stipt Stephan aan, die in dit hele dossier een drijvende kracht is geweest, maar nadrukkelijk de schijnwerpers

op de inzet van het voltallige ACLVB-team bij Worldline wenst te richten.

“Hoe dan ook: als we de vloot kunnen vergroenen, betekent dit alles een mooie start, en zowel de werkgever als de werknemer hebben baat bij deze transitie. Aansluitend kunnen we beginnen werken aan de volgende stap: wanneer het ons echt menens

is met de CO₂-reductie, moeten we niet alleen zorgen voor schonere wagens, maar moeten we meer mensen uit de wagen krijgen.” Dan kijkt Stephan in de richting van (elektrische) fietsen, steps, bikeleasing, enz. Zelf geeft hij alvast het goede voorbeeld. Regelmatig gaat hij met de fiets of speed pedelec naar het werk in het Brusselse Haren: heen en terug niet minder dan 96 km trapwerk! ■

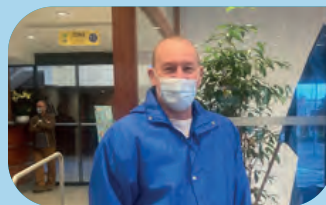
Acties bij AG Insurance: Vakbonden en personeel pikken het gebrek aan respect niet meer

Op 5 en 7 oktober vonden vakbondsacties plaats bij AG Insurance in Brussel, Antwerpen en Charleroi. Het personeel en de vakbonden zijn het beu dat een bedrijf dat zich profileert als ‘Top Employer’ en al jaren meer dan een half miljard euro winst maakt, zo weinig respect heeft voor zijn personeel. De werkdruk is onaantvaardbaar hoog, er is geen compensatie voor de inspanningen tijdens covid en nu wil de directie ook niet verder onderhandelen over een cao telewerk.

Vorige maand beëindigde de directie eenzijdig de onderhandelingen over een cao telewerk en probeerde ze het personeel een individuele bijlage bij het arbeidscontract te laten ondertekenen. Ze bedreigden zelfs het personeel: als je niet tekent voor 8 oktober, mag je na deze datum geen enkele dag meer telewerken. Dat was de druppel die de emmer deed overlopen.

Hoewel de personeelsleden alles hebben gegeven tijdens een moeilijk coronajaar, waarin AG Insurance opnieuw een nettowinst realiseerde van meer dan een half miljard euro, weigerde de directie de juiste modaliteiten te voorzien: geen telewerkvergoeding voor 2020, geen ergonomische bureaustoel, geen eerlijke compensatie voor de afschaffing van arbeidstijdregistratie bij telewerk (m.a.w. geen compensatie voor de vele gratis overuren die thuis worden gepresteerd door onhaalbare objectieven, meetings op onmogelijke tijdstippen, de verplichte permanenties...), enz.

De vakbonden hebben in september digitale personeelsvergaderingen georganiseerd met een recordopkomst. Meer dan 90% van de aanwezigen steunde het telewerkvoorstel van de vakbonden en een grote meerderheid vroeg om acties te organiseren als onderhandelingen tot niets zouden leiden. De vakbonden riepen vervolgens het personeel op om dinsdag 5 oktober en donderdag 7 oktober massaal naar kantoor af te zakken i.p.v. te telewerken en ter plaatse een petitie te ondertekenen waarin het telewerkvoorstel en de houding van de directie expliciet worden afgekeurd. Deze petitie werd op amper 1 dag al meer dan 1.000 keer ondertekend. De vakbonden hopen dat de directie alsnog een verbeterd voorstel op tafel zal leggen, waaruit écht respect voor het personeel blijkt.

**RECORDWINST VOOR AG, NIETS VOOR PERSONEEL**

Dit komt boven op de weigering van de directie om een compensatie te geven voor de prestaties geleverd in 2020 in moeilijke omstandigheden (voltijds telewerk) met weinig menselijk contact en het chronisch personeelstekort en de te hoge werkdruk in bijna alle departementen. Eerder dit jaar voorkwamen de vakbonden al een spontane staking in Charleroi waar het departement (verzekeringen voor) “Particulieren en Kleine Ondernemingen” al 2 jaar kreunt onder een te hoge werkdruk en systematische onderbezetting. Na een symbolische actie in juli waarbij de medewerkers geen telefoonoproepen meer beantwoordden van makelaars, kwam de directie met enkele tijdelijke maatregelen. Er kwamen echter geen structurele maatregelen en dus geen échte oplossingen: de situatie bleef even slecht. De tijdelijke maatregelen werden begin september weer afgeschaft en nu wil de directie op 4 zaterdagen ‘vrijwillig zaterdag’ organiseren om de achterstand weg te werken. De vakbonden en het betrokken personeel aanvaardden dit gebrek aan respect voor het welzijn van deze overwerkte mensen niet meer.

VAKBONDEN HET ZWIJGEN OPGELEGD

Sinds 3 jaar gaat het sociaal overleg bij AG van kwaad naar erger: het werd een lege doos. Eerst werd er slechts een absoluut minimum aan informatie gegeven in de overlegorganen. Dan werd het aantal mandaten beperkt en was de tijd die aan een mandaat mag besteed worden aan de beurt. Nu worden personeelsvertegenwoordigers geïntimideerd en de syndicale mailboxen geblokkeerd.

Genoeg is genoeg: als er geen beterschap komt, zullen er nog acties volgen! ■

AXA

Directie AXA wil indexering in vraag stellen

De nieuwe bocht die de directie van AXA heeft gemaakt, zou het sociaal overleg weer op de rails moeten krijgen. Het 'Be Smart' plan waarmee ze in juni op de proppen kwam, stelde onder meer verschillende elementen van het verloningssysteem ter discussie. Een onderneming die zulke mooie winsten maakt, moet die delen met haar personeel in plaats van overal te beknipten om te besparen op de loonkost, vindt de Syndicale Delegatie.



Eens te meer hebben de ACLVB-kandidaten de sociale verkiezingen bij AXA ruimschoots gewonnen. Het resultaat van teamwork op het terrein.

Verbijstering alom op 6 juni, toen de directie van AXA haar 'Be Smart' plan aan de Syndicale Delegatie voorstelde. Ze was met name van plan de indexering van het hele loon eenzijdig in te trekken. Voortaan wilde ze de sectorale indexering beperken tot het baremieke gedeelte van het salaris, en die vanaf 1 januari niet langer toepassen op het extralegale gedeelte. De directie was van mening dat een kennisgevingstermijn van zes maanden voldoende zou zijn om te onderhandelen over een globaal akkoord omtrent haar plan: smart working, mobility, well being en reward.

SLIM WERKEN

AXA, dat al voorop liep bij de toepassing van telewerken, gaat er nu van uit dat de normale werkplek thuis is en dat een personeelslid al

leen naar kantoor moet gaan als dat zinvol is, bijvoorbeeld om vergaderingen bij te wonen. De werkplekken zullen opnieuw worden ingericht om de groepscohesie te ondersteunen.

GROENE MOBILITEIT

Aangezien de werknemers nog minder naar kantoor zullen moeten komen, meende de directie een paar euro te kunnen besparen door de abonnementen voor het openbaar vervoer te vervangen door kaartjes en tickets. Het eenvoudige proces waarbij abonnementen verlengd worden, moet dus wijken voor een administratieve rompslomp.

WELZIJN OP HET WERK

Hoewel de directie beweert een zeker comfort op het werk te willen waarborgen, pakt zij de echte oorzaak van de malaise onder het personeel niet aan: de chronische werkoverbelasting die nog is toegenomen door het sociaal plan van 2017, waarbij veel collega's zijn vertrokken en met hen heel wat expertise.

LOONSVERLAGINGEN

Het minst te slikken onderdeel van het plan was natuurlijk de neerwaartse herziening van de lonen. De directie wilde niet alleen de indexering van het niet-baremieke gedeelte van de lonen ter discussie stellen, maar ook de loonvorken herzien, omdat die niet meer met de marktrealiteit zouden overeenstemmen. Door de lonen van het personeel die meer dan 125% van het sectorgemiddelde bedragen niet langer te indexeren, heeft de directie getracht haar plan aan het personeel



Door de indexering van het niet-baremieke gedeelte van de lonen af te wijzen, wilde de directie de lat voor haar eisen meteen zeer hoog leggen en zo de positie van de vakbonden verzwakken. Die informeerden het personeel regelmatig via videoconferenties, conform de coronamaatregelen.

te verkopen en het te doen geloven dat de gevolgen van de maatregel beperkt zouden zijn. Ware het niet dat, naarmate zij vorderen in hun loopbaan, steeds meer mensen op middellange termijn in dezelfde situatie zullen gaan verkeren en aan koopkracht zullen inboeten.

JURIDISCH NIET TE VERDEDIGEN

Het in vraag stellen van een gevestigde praktijk als de indexering zou het niet halen van een onderbouwde argumentatie voor de rechtbank. De directie werd van alle kanten tot rede aangemaand. Ze liet verstaan ermee in te stemmen de onderhandelingen op een betere basis te hervatten. ■



Hoe gaan vakbonden in Zuid-Afrika om met de impact van covid-19?

Wij polsten bij SACCAWU (South African Commercial Catering and Allied Workers Union) naar de impact van covid-19 op de leden en de werking van de vakbond. SACCAWU is sedert 2008 een vzw BIS/ACLBV-partnerorganisatie in Zuid-Afrika, met iets meer dan 160 000 leden.

Hoe is de huidige situatie in Zuid-Afrika met betrekking tot covid-19?

Op het Afrikaanse continent werd Zuid-Afrika met bijna 3 miljoen besmettingen het hardst getroffen door covid-19 en het bevindt zich momenteel in een derde golf. Meer dan de helft van de Afrikaanse slachtoffers viel in Zuid-Afrika, met bijna 90 000 sterfgevallen. Een grootschalig nationaal vaccinatieprogramma komt in Zuid-Afrika zeer traag op gang. Tot dusver zijn 8 miljoen coronaprikken gezet, op een populatie van ruim 60 miljoen inwoners. Slechts 13 procent van de bevolking is volledig gevaccineerd.

De werkloosheidsgraad in Zuid-Afrika is tussen april en juni 2021 gestegen tot 34,4%, een nieuw record. Ter vergelijking: in België bedroeg de werkloosheidsgraad in juni 5,9%. Zuid-Afrika bevond zich al vooraleer de coronacrisis in maart 2020 uitbrak in een moeilijke economische situatie. De maatregelen om de crisis in te dijken hebben de economische situatie nog verslechterd. In 2020 kromp de economie met 7 procent!

Wat met de impact van covid-19 op de vakbondsleden van SACCAWU?

SACCAWU, werkzaam in de groot- en kleinhandel en de zwaar getroffen sectoren van

de horeca, hotel- en toerismesector, zag zeer snel een vloed van faillissementen en ontslagen op zijn leden afkomen.

Naast de gekende elementen van schending van arbeidsrechten, ontslagen, sluitingen van bedrijven of gebrek aan veiligheid op de werkvloer, blijken honger en voedselonzekerheid een even grote impact te hebben op de leden van SACCAWU. Veel leden van SACCAWU die hun job kwijt waren of tijdelijk niet konden werken, vertelden dat zij meer vrezden te sterven van honger dan van covid-19.

Wat deed SACCAWU om zijn leden te helpen?

In samenwerking met COSATU heeft SACCAWU ten eerste een campagne rond veiligheid en gezondheid op de werkvloer uitgerold. Aan het begin van de crisis waren veel werkgevers niet voorbereid om werknemers veilig te laten werken. Tal van vakbondsacties om dit aan te kaarten vonden plaats aan het begin van de crisis. Daarnaast heeft SACCAWU ingezet op informatie rond arbeidsrechten in geval van ontslag of tijdelijke werkloosheid. Werknemers werden van de ene dag op de andere ontslagen, waarbij tal van cases duidelijk maken dat de werkgevers niet de registratie voor de werkloosheidsverzekering in orde gebracht hebben. Verder nog heeft SACCAWU speciaal aandacht geschonken aan de impact van covid-19 op vrouwen. SACCAWU merkte dat veel vrouwen tijdens hun zwangerschapsverlof werden ontslagen en dan geen toegang kregen tot de werkloosheidsverzekering.

In Zuid-Afrika hebben de sociale partners wel een systeem van een basisinkomen van 35 euro per maand kunnen bedingen voor elke burger, ongeacht statuut, die niet reeds een andere vorm van uitkering ontvangt, evenals een systeem van tijdelijke werkloosheid geïntroduceerd.

Welke organisatorische aanpassingen moest SACCAWU doen om diensten te kunnen blijven leveren aan zijn leden?

De werking van SACCAWU diende aan een sneltempo te worden gedigitaliseerd om ten eerste de communicatie tussen de medewerkers verspreid over de 9 provincies in Zuid-Afrika te faciliteren. Daarnaast moesten collectieve onderhandelingen ook via een online formule plaatvinden. Via het BIS/ACLBV-programma kon SACCAWU niet enkel zorgen voor veiligheidsmateriaal voor het eigen personeel, maar ook voor opleidingen om diensten en vormingen digitaal te organiseren.

Wat zijn de voornaamste uitdagingen voor de vakbond in de komende periode?

Van veiligheid en gezondheid op de werkvloer een fundamenteel recht maken, gendergerelateerd geweld en intimidatie op de werkvloer bestrijden, en het recht op sociale zekerheid uitbreiden naar kwetsbare groepen. Maar meer dan ooit staat SACCAWU voor de enorme opdracht om zijn ledenverlies terug op te bouwen, en staan ledenwerving en dienstverlening als grote uitdaging prioritair op de agenda!

Maresa Le Roux



Europees Vakverbond zet in op SDG's Wat doen vakbonden om de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen te helpen realiseren?



Op 9 en 10 september namen we met ACLVB deel aan een conferentie in Montepulciano (Italië) over hoe vakbonden kunnen toewerken naar een duurzaam Europa in 2030. Daarbij stonden waardig werk, klimaatneutraliteit en democratie centraal. De conferentie was de afsluiter van het project van het Europees Vakverbond over de SDG's van de Verenigde Naties, met steun van de Europese Unie.

De conferentie bestond uit workshops, waarbij verschillende vakbonden hun ervaringen hebben gedeeld over nationale activiteiten die zij ondernemen in verband met de SDG's (Sustainable Development Goals, of Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen). ACLVB heeft, samen met ACV en ABVV, een uiteenzetting gegeven over de verschillende acties die we al ondernamen om de SDG's in België in de praktijk om te zetten.

Het doel van dit project van het EVV (Europees Vakverbond) was enerzijds om het belang van de SDG's binnen de vakbondswerking meer te promoten, maar ook om aan derden een beter zicht te geven op wat wij als vakbond doen om de SDG's te helpen realiseren.

TIME FOR 8

De drie Belgische vakbonden hebben via dit EVV-project drie grote activiteiten gerealiseerd. Ten eerste hebben we tijdens het jaarlijkse Belgische SDG Forum op 29 oktober 2020 de campagne van het Internationaal Vakverbond (IVV) “#TimeFor8” gepromoot; in die campagne staat **SDG 8** centraal, voor het bekomen van waardig werk voor alle werknemers. Daartoe hebben wij een workshop georganiseerd gericht op SDG 8 ‘Inclusieve duurzame groei en waardig werk’. Sociale bescherming en sociale dialoog spelen daarbij een fundamentele rol. Om een beeld te geven aan de deelnemers van het SDG Forum over hoe vakbonden omgaan met de SDG's, ontwikkelden wij een brochure rond de vraag: “Wat is de bijdrage van de privésector aan sociale duurzaamheid?” Wij hebben als vakbond gemerkt dat veel bedrijven zich engageren voor de SDG's, maar op het vlak van werknemersrechten of overleg over hoe ze een bijdrage tot het bereiken van de SDG's kunnen leveren, gebeurt er weinig via sociale dialoog.

OP HET TERREIN

Vervolgens hebben wij op 11 maart 2021 een meer praktijkgerichte workshop georganiseerd, waaraan afgevaardigden en medewerkers van de drie vakbonden hebben deelgenomen. Hier zijn een aantal cases voorgesteld om aan

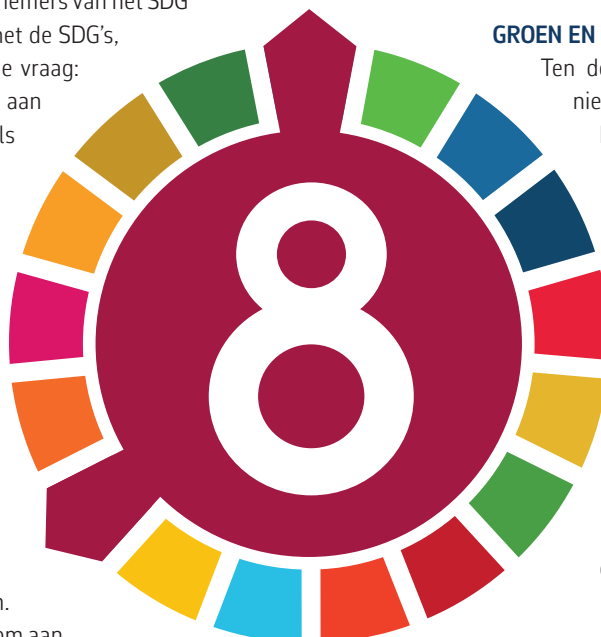
te tonen wat vakbonden op de werkvloer en via onze beleidsbeïnvloedingacties op nationaal, Europees en internationaal niveau kunnen doen om de SDG 8 waar te maken. In het bijzonder heeft de ACLVB haar ervaring gedeeld rond het gebruik van de ‘Sustatool’, die een kapstok biedt aan vakbondsafgevaardigden om via sociale dialoog het thema duurzaamheid op de ondernemingsraden of op het comité voor preventie en bescherming te linken aan de SDG's. Nog tijdens deze workshop hebben de drie vakbonden samen een brochure ontwikkeld om de deelnemers richtlijnen te geven, met aandacht voor duurzame ontwikkeling, waardig werk, internationale werknemersrechten en bedrijfsactiviteiten in derde landen.

Wij pleiten ervoor om drie pistes te benadrukken:

- sociale clausules en anti-dumpingsbescherming in handelsverdragen die ten minste de in de fundamentele IAO-verdragen opgesomde rechten bindend en afdwingbaar moeten maken
- een betere omkadering van de steun vanwege de ontwikkelingssamenwerking aan de privésector om zo te voldoen aan de sociale basisnormen
- wetgeving die bedrijven aanzet tot *due diligence* met betrekking tot waardig werk in hun waardeketens in het buitenland

GROEN EN WAARDIG WERK

Ten derde en tot slot organiseerden wij opnieuw tijdens het SDG Forum van 5 oktober 2021 een workshop gericht op een rechtvaardige transitie voor “Groen en waardig werk”. Bij het onderschrijven van Agenda 2030 gaat het immers om het nastreven van economisch, ecologisch en sociaal duurzame ontwikkelingsdoelstellingen, zonder een negatieve impact af te wentelen op de een of de ander. Vanuit ACLVB zijn wij verheugd dat we deel konden uitmaken van dit SDG-project van het EVV. We blijven ons engageren om SDG 8 een plaats te geven in onze syndicale werking. ■



Cedric Heylen - Maresa Le Roux

Wat heeft de Vlaamse regering voor ons in petto het komende jaar?

'Het gaat goed met Vlaanderen. Echt goed'. Met deze woorden start minister-president Jan Jambon de Septemberverklaring en opent hij het nieuwe parlementaire jaar. Maar hoe goed is 'goed' nu eigenlijk?

Het basisbedrag van het Groeipakket zal elk jaar met 1% stijgen, terwijl oorspronkelijk een stijging van 2% was voorzien. Gezinnen met een lager inkomen zullen hierdoor harder getroffen worden, aangezien het Groeipakket een belangrijk onderdeel vormt van hun maandelijks budget.



Vlaanderen stevent af op een structureel begrotingstekort van 1,8 miljard euro en de Vlaamse regering wil dat tekort deze legislatuur nog halveren. Om die doelstelling te bereiken zijn er echter besparingen nodig.

Gezinnen met kinderen zijn de eerste slachtoffers om de bezuiniging van 900 miljoen euro te halen. Het basisbedrag van het *Groeipakket* zal elk jaar met 1% stijgen, terwijl oorspronkelijk een stijging van 2% was voorzien. Gezinnen met een lager inkomen zullen hierdoor harder getroffen worden, aangezien het Groeipakket een belangrijk onderdeel vormt van hun maandelijks budget. Een onbegrijpelijke keuze, zeker als men weet dat het bestrijden van de kinderarmoede een van de belangrijkste doelstellingen is van het Groeipakket.

De *doelgroepkorting*, die onder andere een belastingvoordeel geeft aan bedrijven die

oudere werknemers in dienst hebben, wordt selectiever. De leeftijd om recht te hebben op de vermindering wordt de komende jaren opgetrokken van 58 tot 61 jaar in 2024.

De Vlaamse regering heeft beslist om een *jobbonus* toe te kennen aan mensen met een zeer laag inkomen. De jobbonus heeft een dubbele doelstelling, namelijk het activeren van mensen en het lonend maken van werken. Het is echter maar de vraag of een jaarlijkse premie (a rato van 50 euro per maand) deze effecten zal teweegbrengen. Werknemers hebben namelijk niet eenmaal per jaar grote kosten, maar maandelijks.

STILZWIJGEN

Gelukkig hoeft het niet allemaal kommer en kwel te zijn. Hieronder een greep uit de positieve wijzigingen:

- De registratierechten voor de aankoop van een eerste woning dalen van 6 naar 3%. Voor de aankoop van een tweede woning

stijgen ze dan weer naar 12%.

- Om de mobiliteit te bevorderen wordt er niet alleen geïnvesteerd in grote infrastructuurwerken maar ook in fietspaden.
- De milieuheffing op het verbranden van bedrijfsafval stijgt van 13 naar 25 euro per ton.

Maar wat met de stijgende energiefacturen, de wachtlijsten voor sociale woningen, de huurprijzen die steeds verhogen, ...? De heer Jambon hult zich in stilzwijgen hierrond.

De Vlaamse regering wil het leven van en het samenleven onder mensen verbeteren. Vlaanderen is volgens de Septemberverklaring klaar voor de 'roaring twenties' en zal internationaal schitteren. We kunnen alleen maar hopen dat deze woorden niet enkel voor de happy few in Vlaanderen zijn. ■

Caroline Van de Sande

Wat is het verschil tussen het bruto- en nettoloon?

**VRAAG
HET
AAN**



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

Je stressniveau is reeds gedaald. Klamme handen verdwijnen en dat zenuwachtig gewip met je voet is gestopt. Het sollicitatiegesprek is goed verlopen. Zeker ben je nooit, maar de job lijkt binnen. Plots vraagt de persoon recht tegenover je, hoeveel je wenst te verdienen. Slik ...

Op je contract staat hoeveel je bruto verdient. Nochtans zal je dat bedrag nooit op je bankrekening ontvangen. Er gaan namelijk nog een aantal zaken van af: de bedrijfsvoorheffing en de socialezekerheidsbijdragen.

WAT IS BEDRIJFSVOORHEFFING?

Bedrijfsvoorheffing is een soort voorschot op je belastingen. Het zou erg onhandig zijn mocht je eenmaal per jaar in één keer al je belastingen moeten betalen. Daarom wordt er elke maand ongeveer 30% van je loon afgehouden als "bedrijfsvoorheffing". Je werkgever doet dat voor jou.

Op het moment dat je je belastingen moet betalen, zal je dan de verrekening ontvangen. Heb je meer aan bedrijfsvoorheffing betaald dan het bedrag dat je effectief moet betalen? Dan krijg je een deel teruggestort. Heb je te weinig bedrijfsvoorheffing betaald? Dan moet je bijbetalen.

Als er voor jou maandelijks te weinig bedrijfsvoorheffing wordt afgehouden, dan kan je aan je werkgever vragen om meer af te houden.

WAT ZIJN SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN?

Ons systeem van sociale zekerheid werkt als volgt: elke werknemer staat 13,07% van zijn of haar brutoloon af aan de sociale zekerheid.



Met dat geld worden heel wat zaken betaald: pensioenen, ziekte-uitkeringen, werkloosheidsuitkeringen, kindergeld, ...

HOE BEREKEN IK MIJN NETTOLOON?

In principe hoeft je dus bedrijfsvoorheffing en de sociale bijdragen af te trekken om je nettoloon te kennen. Alleen zijn er nog heel wat andere factoren die je in rekening moet brengen, zoals bijvoorbeeld je gezinstoestand. Verder zijn er nog extralegale voordelen, maaltijdcheques, ... die na de inhoudingen van de bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheid op je loonbrief komen te staan. Dat wil natuurlijk ook zeggen dat die zaken niet in je brutoloon zijn opgenomen en dus ook niet meetellen in de berekening van je werkloosheidsuitkering, ziekte-uitkering en pensioen.

*Heb je nog vragen?
Aarzel niet en contacteer ons!*

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)

Wat doet het massale thuiswerk met Brussel?

Voor Brussel is het massale thuiswerk geen bagatel. Toen telewerken op het hoogtepunt van de coronacrisis verplicht werd, was het Brussels Gewest onherkenbaar. Je kon er weer ademen, vlot passeren en het was stil in de straten. Maar tegelijk waren de hotels leeg, toeristen - zowel zakenreizigers als vakantiegangers - bleven thuis, restaurants waren verlaten of zelfs dicht.

Om nog maar te zwijgen van de culturele sector.

Niet iedereen ervaarde de crisis op dezelfde manier. Sommigen konden niet meer werken, terwijl anderen hun werklast zagen toenemen, met name door telewerken. De snackbar in de kantoorbuurt verkocht nauwelijks iets, terwijl andere zaken hun omzet zagen stijgen.

NIEUWE GEWOONTES

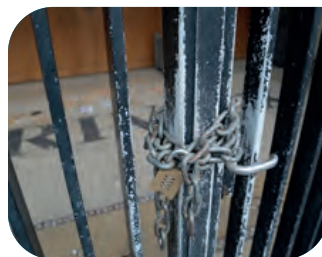
Uiteraard, en gelukkig maar, is deze periode niet representatief voor hoe het Brussels Gewest er in de toekomst zal uitzien. Iedereen is het er immers over eens dat 5 dagen per week telewerken geen haalbare oplossing is.

Maar de arbeidswereld heeft telewerken nu geproefd: werkgevers kunnen hun kosten drukken door over minder kantoorruimte te moeten beschikken en werknemers kunnen hun privé- en beroepsleven beter combineren. Telewerk neigt aan te slaan omdat zowel de bedrijven als de werknemers niet willen terugkeren naar een situatie van voor corona. Iedereen lijkt gewonnen voor een oriëntering richting deze nieuwe manier van werkorganisatie.

Maar wat zijn de gevolgen voor het Brussels Gewest?

LEGE KANTOREN

Corona en het uitvloeisel daarvan, telewerken, hebben bijvoorbeeld de aandacht gevestigd op het probleem van de leegstand van kantoren, dat al voor deze gezondheids crisis bestond. Op basis van de stand van zaken in 2018, 2019 en 2020 in het jongste 'Overzicht van het kantorenpark' mag aangenomen worden - al is het nog niet duidelijk in welke mate - dat de behoefte aan kantoorruimte zal afnemen en dat de taken die op kantoor zullen worden uitgevoerd, taken zullen zijn die niet thuis kunnen worden gedaan. In het overzicht wordt er ook op gewezen dat bepaalde centrale wijken (zoals de Noordwijk of de Vijfhoek), die beter bereikbaar zijn met het openbaar vervoer en die betere stedelijke voorzieningen hebben en huisvestingsmogelijkheden, verhuizingen uit andere wijken naar zich toe trekken. Gevolgen daarvan zijn de leegloop van hele wijken en de enorme moeilijkheden die de ondernemingen ondervinden die van de economische activiteit leven. Denk maar aan de Europese Commissie, die al haar satellietlocaties tegen 2030 wil opgeven om zich te concentreren rond de as Wet en bij het Jubelpark, ten nadele van de sites te Evere en Oudergem en aan het Marsveldplein.



Eenzijdig kondigen organisaties zoals de Europese Commissie aan dat zij hun kantoorruimte willen inkrimpen naarmate hun huurcontracten aflopen, terwijl anderzijds nieuwe kantoorruimte zal worden gebouwd op basis van vergunningen die voor de crisis werden toegekend!

HERORIËTERING VAN DE WERKNEMERS

Het is nog te vroeg om de gevolgen van deze veranderingen te meten. Maar de trend lijkt zich af te tekenen: werknemers willen alle faciliteiten die de stad rond het kantoor biedt. Alleen in de wijken die deze diensten aanbieden, zal de kantoorruimte geconcentreerd zitten. ACLVB Brussel maakt zich zorgen. Wat zal er gebeuren met de beroepen die een duidelijke link hebben met kantoren, denk aan jobs in de catering, horeca, schoonmaak, enz. Hoe zullen die sectoren evolueren? Hoeveel werknemers zullen hun baan verliezen en hoevelen van hen zullen zich kunnen heroriënteren? Wat is de ecologische winst van telewerken? Hoeveel gezinnen zullen het Gewest verlaten om zich in Vlaanderen of Wallonië te gaan vestigen? Blijven woningen bereikbaar en aangepast aan telewerken? Al die kwesties worden van nabij opgevolgd door ACLVB Brussel. We vragen een permanente evaluatie, met cijfers, per sector, per wijk, maar ook uitgesplitst volgens geslacht. ■

Patricia De Marchi

5G in Brussel

Kans of bedreiging?

De Brusselse regering is van plan de algemene norm voor blootstelling aan elektromagnetische velden op te trekken tot 14,5 V/m om tegen eind 2022 5G te kunnen invoeren. Kansen voor de economie en de werkgelegenheid? Of een bedreiging voor de gezondheid?



Door de ordonnantie van 1 maart 2007 betreffende de bescherming van het leefmilieu tegen de eventuele schadelijke effecten en hinder van niet-ioniserende stralingen geldt in het Brussels Gewest al meer dan 15 jaar een norm voor blootstelling aan elektromagnetische velden van 6V/m (0,096W/m²) bij een frequentie van 900 MHz. Die norm geldt voor alle plaatsen die toegankelijk zijn voor het publiek, zowel buiten (park, straat, enz.) als binnen (kantoor, museum, enz.). De invoering van 5G, die eind 2022 gepland staat in Brussel, zal een verhoging van die maximumdrempels vergen, wat het Gewest lijkt te willen doorvoeren. De Brusselse regering is van plan de algemene norm te verhogen tot 14,5 V/m.

VOOR- EN TEGENSTANDERS

5G is, zoals de naam het aangeeft, de 5e generatiestandaard voor mobiele netwerken. Deze geavanceerde technologie is sneller, biedt kortere reactietijden en maakt het mogelijk meer apparaten aan te sluiten. Volgens

de voorstanders zal 5G naar verwachting industriële en sociale innovaties teweegbrengen. De tegenstanders wijzen op de milieu- en gezondheidsrisico's. Zij steunen ook het voorzorgsprincipe.

ECONOMISCHE VOORDELEN

Volgens de telecomsector zullen we binnenkort de maximale capaciteit van 4G bereiken en dreigt het netwerk verzadigd te raken; dat zou leiden tot onderbrekingen van de communicatie, een verminderde snelheid en een dalende streamingkwaliteit.

Tal van steden, waaronder Brussel, hebben het project Smart City opgestart. De invoering van 5G zou een stimulans kunnen zijn voor de ontwikkeling daarvan en het mogelijk kunnen maken efficiëntere diensten voor de burgers op te zetten: multimodale mobiliteit met intelligente vervoersnetwerken, efficiëntere hulpdiensten, intelligent beheer van hulpbronnen, enz.

5G zou ook moeten helpen om de digitalisering te versnellen en Europa te herindustrialiseren. Bedrijven zullen processen kunnen opzetten om de productie te automatiseren en te controleren. Het is aan ons als vakbond om waakzaam te zijn voor de risico's op banenverlies bij de laaggeschoolden.

GEZONDHEID EN MILIEU

De verschillende studies over de invloed van elektromagnetische golven op de gezondheid zijn niet alarmerend, vooral niet met de huidige emissienormen in het Brussels gewest. Alle studies werden echter uitgevoerd in laboratoria en niet in reële omstandigheden (antennes, verschillende gebruikers tegelijk aan de lijn). Sommige deskundigen

pleiten daarom voor meer voorzichtigheid en dringen aan op het voorzorgsprincipe.

Op milieugebied zal de invoering van 5G ook een impact hebben. Naarmate er meer gebruik van wordt gemaakt, zullen er meer data worden gebruikt, waardoor het risico bestaat dat de CO₂-uitstoot toeneemt, wat de CO₂-doelstellingen van de EU in het gedrang zou kunnen brengen.

De komst van 5G is ook een vorm van 'geplande veroudering', aangezien veel smartphones niet met 5G kunnen werken. Het risico bestaat dat veel mensen besluiten een nieuwe telefoon te kopen, terwijl hun oude nog een tijdlang had kunnen meegaan.

ECHT NODIG?

Het Brussels Gewest heeft een overlegcommissie* opdracht gegeven aanbevelingen te formuleren over de invoering van 5G op zijn grondgebied. In totaal werden 43 aanbevelingen gedaan. Ze hebben betrekking op milieu-, gezondheids-, economische, werkgelegenheids- en technologische aspecten.

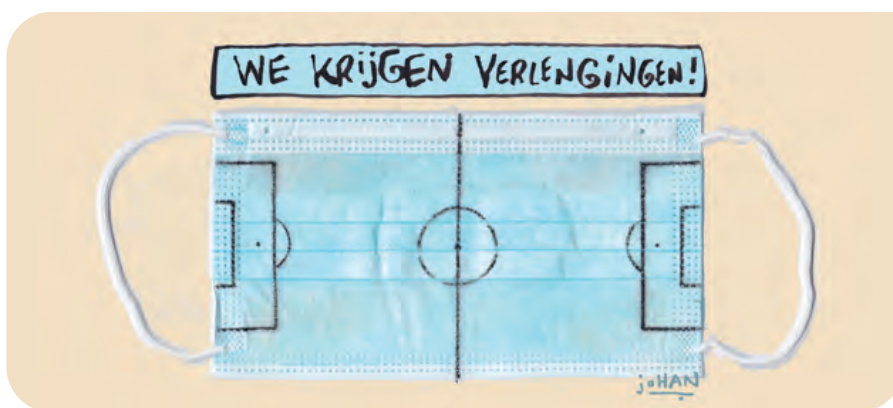
Je kan je overigens afvragen of wij deze technologische ontwikkeling wel echt nodig hebben. Leidt ze niet tot consumptie, of zelfs overconsumptie van zowel goederen als diensten (data)? Is de verhouding baten/impact positief? Hoe zit het echt met de invloed van de straling op de gezondheid en het milieu? En zou een terugkeer naar draadverbindingen niet op zijn minst een gedeeltelijke oplossing zijn voor sommige uitdagingen? En dan zijn er natuurlijk nog de sociale en maatschappelijke gevolgen, zoals het risico van banenverlies voor de laaggeschoolden. ■

Yael Huysse

* Een overlegcommissie is een plaats voor debat tussen parlementsleden en bij loting gekozen burgers (¼ parlementsleden, ¾ burgers). Deze commissie wordt opgericht om een welbepaald thema te behandelen dat kan worden voorgesteld door de Brusselaars (burgervoorstel) of door de parlementsleden.

Akkoord over (laatste) verlenging coronasteun voor tijdelijk werklozen

De federale regering heeft een akkoord bereikt over de gerichte verlenging van een aantal corona-steunmaatregelen. Het gaat om een laatste verlenging, die zal gelden tot eind dit jaar.



Het gaat onder meer om het vereenvoudigde stelsel van **tijdelijke werkloosheid** wegens overmacht voor werknemers die vanwege de coronacrisis zonder werk zitten. Dit bijzondere stelsel zou normaal aflopen op 30 september, maar werd nu voor alle sectoren verlengd tot 31 december 2021. Ook de bestaande mogelijkheden om als werknemer tijdelijke werkloosheid aan

te vragen voor de zorg van een kind (sluiting school, crèche, quarantaine, ...) blijven behouden tot en met 31 december.

De uitkering tijdelijke werkloosheid blijft berekend op 70% i.p.v. 65% van het begrensd loon, alsook de bijkomende toeslag van 5,74 euro bruto per dag bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (uitgezonderd medische overmacht) wordt aangehouden (= bedrag

geldig vanaf 01.09.2021). De bedrijfsvoorheffing op de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen blijft verlaagd. Tot eind december 2021 wordt dus een verminderde bedrijfsvoorheffing van 15% ingehouden. Tot eind december moet je geen controlekaart tijdelijke werkloosheid bijhouden, invullen en indienen.

Werknemers die tijdelijk werkloos zijn wegens overmacht worden toegelaten tot het recht op werkloosheidsuitkeringen zonder aan toelaatbaarheidsvoorwaarden te moeten voldoen. Tot 31 december 2021 geldt dit ook voor werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld wegens economische oorzaken.

Tijdelijk werklozen hadden de mogelijkheid om met behoud van 75% van hun uitkering te blijven werken in de land- en tuinbouw, in de zorgsector, in het onderwijs, in de centra voor contact tracing en de vaccinatiencentra. Deze maatregel werd echter voor de periode na 30 september 2021 niet verlengd. ■

Bevriezing van de degressiviteit houdt op:

Uitkeringen dalen weer na verloop van tijd

Als volledig werkloze ben je normaal onderworpen aan de zogeheten "degressiviteit". Dat betekent dat het bedrag van de uitkeringen na verloop van een aantal maanden zakt, om te eindigen op een forfaitair bedrag. Aan het begin van de coronapandemie, in april 2020, besliste de regering om die degressiviteit tijdelijk te bevriezen. Vanaf 1 oktober 2021 zal de uitkering volledige werkloosheid terug trapsgewijs dalen in de tijd. Ook andere steunmaatregelen voor volledig werklozen eindigen.

Normaal heb je als schoolverlater recht op inschakelingsuitkeringen gedurende 36 maanden. In bepaalde gevallen kan die periode worden verlengd, bv. bij een tewerkstelling. Omwille van corona werd de perio-

de vanaf april 2020 t.e.m. september 2021 "geneutraliseerd". *Bijvoorbeeld: je periode van 36 maanden inschakelingsuitkeringen loopt af op 14.05.2020. De einddatum van de periode van 36 maanden wordt met 18 maanden opgeschoven en wordt dus 14.11.2021.* Deze maatregel werd niet verlengd tot eind december. Tot slot komt er geen verlenging voor de soepele toegang tot het kunstenaarsstatuut.

Meer info?

Neem contact op met het ACLVB-kantoor in je buurt. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling

Wijzig de loonwet en geef het IPA opnieuw vleugels

#FREE SALARY



Lees meer op:

<https://www.aclvb.be/nl/actueel/wijzig-de-loonwet>

