



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Algemene mobilisatie om de inflatie te compenseren

In dit nummer:

Manifestatie voor koopkracht | Nieuwe maatregelen voor werknemers | Vlaamse Regionale neemt arbeidsmarktuiddagingen onder de loep | Tijdelijke werkloosheid door de energiecrisis

INHOUD

Militantenconcentratie 4

De militanten van de ACLVB waren erbij tijdens de actie van 21 september op het Brusselse Muntplein. Ze waarschuwden de Regering nogmaals dat ze dringend moet optreden om een sociale ramp te voorkomen.

Nieuwe regelingen voor werknemers 6

Er ging maandenlang overleg tussen vakbonden, werkgeversorganisaties en overheden aan vooraf, maar zie: er werden opnieuw heel wat verbeteringen bereikt voor werknemers. Nog andere wijzigingen staan op til.

No jobs on a dead planet 11

Onze doelstellingen op korte termijn, zoals het behoud van de koopkracht, mogen ons onze strijd op lange termijn niet doen vergeten: neen aan verdere klimaatopwarming.

Europees minimumloon 14

Het Europees minimumloon is bijna een feit. Het Europees Parlement heeft het voorstel van richtlijn daarover goedgekeurd. Met dank aan de vakbonden.

Tijdelijke werkloosheid 'energie' 22

Bedrijven die kampen met zware verliezen door de stijging van de energieprijzen, kunnen nu beroep doen op een bijzonder stelsel van economische werkloosheid voor hun werknemers. Het gaat om een tijdelijke maatregel.



Tips voor de consument

De studiedienst van de ACLVB heeft een lijst met tips opgesteld om je te helpen energie te besparen. Je kan ze terugvinden op onze website www.aclvb.be/nl/verminder-je-energieconsumptie-met-deze-tips.

Maak gebruik van de gratis energiescan indien je ervoor in aanmerking komt. Die helpt jou te weten te komen hoe je thuis energie kan besparen, met behulp van een energie-expert die gratis bij jou langskomt. Kijk voor meer informatie daarover op www.vlaanderen.be/gratis-energiescan.

Raadpleeg vergelijkingssites voor gas- en elektriciteitscontracten, zodat je altijd de voordeligste formule kiest. De federale energieregulator (CREG) heeft een tool ontwikkeld om je huidige of vroegere contract te vergelijken met de beschikbare contracten op de markt. Kijk op www.creg.be/nl/cregscan#.

Merk ook op dat de toewijzing van het sociaal tarief niet altijd automatisch gebeurt. Tot eind december 2022 (mogelijk daarna) is het aantal begunstigden uitgebreid naar iedereen die in aanmerking komt voor een verhoogde tegemoetkoming van de gezondheidszorgen bij het ziekenfonds. Informeer je via de website van de FOD Economie (economie.fgov.be) of vraag raad in je ACLVB-kantoor.

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, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communicatie@aclvb.be

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Het gaat niet de goede kant op



landse consumptie, die zo belangrijk is om de Belgische economie draaiende te houden, op peil te houden. Wat de levensduurte nog meer de hoogte injaagt, is de stijging van de energieprijzen. Werkgevers en sommige politieke partijen hebben oplossingen naar voor geschoven die degenen met geld het minst pijn zullen doen en de armsten zullen treffen. Te beginnen met het aanwenden van slechts 60% van de welvaartsenveloppe die normaal bestemd is voor de verhoging van de laagste sociale uitkeringen om het algemene welvaartsniveau te halen, naast een gewone indexering. Gelukkig heeft de regering besloten om 100% van het voorziene budget van 982 miljoen euro op dezelfde manier te verdelen als in 2021-2022, tenzij de sociale partners het toch eens kunnen worden over een ander voorstel.

Vervolgens zal de wet van 1996 tot vrijwaring van het concurrentievermogen strikt worden toegepast. De onderhandelingen in het vooruitzicht van het interprofessioneel akkoord 2023-2024 zijn dus zeer slecht begonnen. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft de opdracht een rapport uit te brengen over de loonontwikkeling in de drie buurlanden die onze belangrijkste handelspartners/concurrenten zijn. De ruimte voor loonstijgingen zal waarschijnlijk nul zijn. Wij vinden het bijzonder onrechtvaardig dat onze afgevaardigden in bedrijven die winst maken, niet kunnen onderhandelen over loonsverhogingen om de werknemers te belonen, terwijl de bepaling in de wet van 1996 om de dividenduitkering aan de aandeelhouders te beperken nooit is uitgevoerd. Laat ons eraan herinneren dat we niet alleen het dwingende karakter van de loonmarge aanvechten, maar ook de methode voor de berekening van het concurrentievermogen, die geen rekening houdt met de overheidssteun waarvan bedrijven genieten.

De regeringen moeten snel actie ondernemen om de jobs en de koopkracht van mensen te redden. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

De regering heeft haar begroting voor 2023-2024 op 11 oktober bekendgemaakt, een beetje laat voor ons om de maatregelen in detail te analyseren voor publicatie in dit nummer van *Vrijuit*. Het staat vast dat verschillende beslissingen (zie blz. 4-5) omtrent tijdskrediet, de uitbreiding van flexijobs tot nieuwe sectoren, de verhoging van het aantal uren studentenarbeid niet in de goede richting gaan. En dan heb ik het nog niet over de verlaging van de werkgeversbijdragen ter compensatie van de loonindexering, wat het socialezekerheidsstelsel veel geld zal kosten.

De Liberale Vakbond zal beoordelen of de steunmaatregelen voor werknemers, uitkeringsgerechtigden en bedrijven voldoende zijn om de crisis zonder al te veel schade het hoofd te bieden. We zullen beslissen of we oproepen deel te nemen aan de staking en de acties van 9 november. Het mogen niet opnieuw de meest kwetsbaren zijn die de hoogste prijs betalen. We gebruiken het

stakingswapen enkel als laatste redmiddel, wanneer alle wegen van onderhandeling zonder succes zijn verkend. En dat is het geval. Het zijn niet langer alleen de uitkeringsgerechtigden, gepensioneerden, werklozen en zieken die lijden. De lage middenklasse, met andere woorden de werknemers met lage lonen, ondervinden moeite om de eindjes aan elkaar te knopen.

Ik weet dat sommige van onze leden het zich niet eens kunnen veroorloven om te gaan staken.

De inflatie holt de koopkracht van de burgers uit en zet de financiën van veel bedrijven onder druk. Het zijn niet de lonen of de sociale uitkeringen die de stijging van de consumptieprijsindex aandrijven. Uitkeringen en lonen volgen de prijsstijging slechts met vertraging en niet volledig.

De automatische indexering maakt het mogelijk de schade te beperken door de binnen-

Zullen de maatregelen tegen het dure leven volstaan?

De Liberale Vakbond heeft mee de militantenconcentratie van 21 september ondersteund. Op het Muntplein in Brussel hebben we de regering eraan herinnerd dat zij dringend moet optreden tegen de huidige rampzalige situatie. De begroting 2023-2024 omvat beslist steunmaatregelen voor werknemers en uitkeringsgerechtigden, maar evenzeer maatregelen die niet de goede kant opgaan.



Ruim drie maanden geleden betoogden zowat 80 000 mensen in de straten van Brussel om maatregelen voor de koopkracht te eisen. Daarbij stelden ze met name de wet van 1996 over de loonnorm aan de kaak en ze maakten zich al grote zorgen omtrent de prijsstijgingen. Na het mislukken van de onderhandelingen met de werkgeversvertegenwoordigers wilden we ook druk uitoefenen op de Regering voor de verdeling van de welvaartsenveloppe. Die heeft beslist: een bedrag van 982 miljoen euro moet dienen om de laagste uitkeringen in de komende twee jaar te verhogen. Dit is een maatregel waarover in deze crisistijden dringend overeenstemming moet worden bereikt, zodat de verhogingen begin 2023 kunnen ingaan. Het zou onverantwoordelijk zijn dit maanden uit te stellen.

KOOPKRACHT IN VRIJE VAL

Vandaag is de situatie nog ernstiger: bedrijven beginnen te sluiten en gezinnen kunnen de duizelingwekkende energierekeningen gewoon niet meer betalen. Geen enkele maat-

regel van de overheid is tot nu toe voldoende gebleken, allemaal zijn ze te beperkt. Om de regering andermaal te vragen haar verantwoordelijkheid te nemen en de burgers niet aan hun lot over te laten, bracht het gemeenschappelijk vakbondsfront op 21 september 10 000 mensen samen in de hoofdstad. "We vragen niets meer dan waardig te kunnen leven", sprak ACLVB-afgevaardigde Toufik Medaoud vanop het podium. De arbeider bij TEM Technilift herinnerde eraan hoezeer de wet van 1996 de lonen bevriest, in een periode waarin de prijzen exploderen. "Wat gaan we nalaten aan onze kinderen? We vechten elke dag voor niets! Hoe wil je een 0,4% accepteren in het licht van de stijgende energie- en voedselprijzen?". Tot slot benadrukte hij het belang van het mobiliseren van werknemers om doeltreffende en duurzame maatregelen te verkrijgen.

WAT NU?

We zijn niet tevreden. De regering heeft besloten de wet van 1996 inzake de loonmarge toe te passen, waardoor het volgende inter-

professioneel akkoord ernstig in het gedrang komt. "We blijven vrijheid van loononderhandelingen eisen", stelde ACLVB-voorzitter Mario Coppens. "Als vakbonden weten we perfect tot waar we kunnen gaan."

ONTOEREIKENDE MAATREGELEN?

Terugkomend op de begroting: een aantal regeringsmaatregelen zijn een stap in de goede richting, zoals de verlenging van de 6% btw op gas en elektriciteit en de toekenning van diverse tegemoetkomingen. Anderzijds is de ACLVB bezorgd over de ontsporing waartoe andere maatregelen zullen leiden. De verlaging van de patronale bijdragen met 7,07% voor de eerste twee kwartalen van 2023 zal leiden tot een inkomstenverlies voor de sociale zekerheid, net als de uitbreiding van flexijobs en studentarbeid. De sociale zekerheid is het vangnet dat voorkomt dat de meest kwetsbaren in armoede vervallen. Vermindering van de inkomsten ervan betekent onvermijdelijk vermindering van de uitkeringen. De groeinorm voor de gezondheidszorg wordt verlaagd van 2,5% naar 2% in 2024.

IN AFWACHTING VAN DE BELASTINGHERVORMING

Het begrotingsconclaaf was ook een gelegenheid om de arbeidsflexibiliteit te verhogen, waarbij flexijobs en studentenarbeid toemenen ten koste van normale banen van bepaalde of onbepaalde duur. De duurzaamheid van werk wordt ook getroffen door de maatregelen inzake tijdskrediet.

De leeftijd van de kinderen waarvoor een

werknemer aanspraak kan maken op tijdskrediet wordt verlaagd van 8 naar 5 jaar. De duur van het tijdskrediet om te zorgen voor een kind wordt teruggebracht van 51 tot 48 maanden. En de leeftijdstoelag voor 50-plussers die een thematisch tijdskrediet opnemen, zou ook naar beneden moeten.

Wij wachten de definitieve teksten af voor een beoordeling in onze volgende editie. ■



Geen indexsprong

In tijden van hoge inflatie horen de oorzaken aangepakt te worden, niet de werknemers en de mensen die zich moeten beredderen met een uitkering. Het VBO en Unizo pleiten andermaal voor een indexsprong. Dat is hallucinant in een context van sterke inflatie.



DUBBEL GESTRAFT

Bedrijven trekken eerst hun prijzen sterk op en willen nu de gezinnen nog een tweede keer doen betalen door een indexaanpassing over te slaan. De huidige hoge inflatie wordt veroorzaakt door de hoge energieprijzen. Een indexsprong pakt dit probleem niet aan, maar legt enkel de volledige rekening bij de gezinnen; gezinnen die nu al de knip op de beugel moet houden, met alle gevolgen van

dien op economisch vlak voor een land als België, waar de binnenlandse consumptie een bepalende motor is voor de economie.

BIJ DE WORTEL AANPAKKEN

Het probleem van de hoge inflatie dient aangepakt te worden bij de wortel. Daartoe heeft het gemeenschappelijk vakbondsfrent ACLVB, ACV en ABVV een reeks maatregelen voorgesteld.

Er moet ingezet worden op een loskoppeling van de gas- en elektriciteitsprijzen, de instelling van een prijsplafond, de energietransitie en een massieve renovatiegolf. Werkgeversorganisaties die mee voor deze fundamentele oplossingen pleiten, vinden bondgenoten bij de vakbonden.

Werkgeversorganisaties, zijn jullie bereid deze maatregelen op Europees en federaal niveau te steunen?

Zijn jullie bereid te pleiten voor een snellere indexering van de belastingschalen?

Zijn jullie bereid te eisen dat opnieuw vaste energiecontracten worden aangeboden aan zowel particulieren als bedrijven?

Zijn jullie bereid zich in te zetten voor de noodzakelijke regulering van de strategische energiesector?

Zijn jullie bereid zich in te zetten voor een snellere transitie van de economie?

Zijn jullie bereid om excessieve prijsstijgingen die enkel dienden om de winstmarges op te pompen, terug te draaien?

Wij zijn het. Alle hens aan dek! ■

Wat beweegt er zoal in het sociaal recht?

Er ging maandenlang overleg tussen vakbonden, werkgeversorganisaties en overheden aan vooraf, inclusief het nodige studiewerk, maar zie: recent werden opnieuw heel wat verbeteringen bereikt voor werknemers. Nog andere wijzigingen staan op til.



ARBEIDSDEAL GOEDGEKEURD DOOR PARLEMENT

Meer details over de Arbeidsdeal kon je al lezen in de vorige uitgave van Vrijuit, die permanent te raadplegen is op onze website www.aclvb.be/ledenmagazine. Als lid van ACLVB kun je voor meer informatie over de sociale wetgeving ook terecht op www.weetwijzer.be.

De Arbeidsdeal omvat onder meer bepalingen over de vierdagenwerkweek, variabele uurroosters, wisselende weekregimes, avondarbeid in de e-commerce, het recht om offline te zijn, transitietrajecten voor ontslagen werknemers, vorming en opleiding. Ook garanties inzake maatregelen die de arbeidsinzetbaarheid van werknemers moeten verhogen na een ontslag, komen aan bod, net zoals regelingen voor platformwerkers, waarborgen inzake de monitoring van diversiteit in de sectoren en bedrijven, en voor de monitoring van knelpuntberoepen.

RECHT OP MEER VOORSPELBARE ARBEIDSVOORWAARDEN EN OP EEN FLEXIBELE WERKREGELING

De Nationale Arbeidsraad heeft twee cao's goedgekeurd die twee

Europese richtlijnen gedeeltelijk omzetten. Ze traden op 1 oktober in werking.

De ene cao biedt werknemers met minstens 6 maanden anciënniteit de mogelijkheid om aan de werkgever een vorm van *werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden* te vragen, bv. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in plaats van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, een voltijdse arbeidsovereenkomst in plaats van een deeltijdse arbeidsovereenkomst, of een week/maand-contract in plaats van een dagcontract voor uitzendkrachten. De werkgever is verplicht om een weigering, uitstel of tegenvoorstel te motiveren.

De andere cao geeft werknemers met 6 maanden anciënniteit de mogelijkheid een *flexibele werkregeling* aan te vragen om voor een *kind* te zorgen (tot de leeftijd van 12 jaar, of 21 jaar in geval van een handicap) of om persoonlijke zorg of steun te bieden aan een *gezinslid of familielid* van zijn huishouden of familie voor ernstige medische redenen. De flexibele werkregeling kan bijvoorbeeld een aanpassing van het uurrooster, een verkorting van de arbeidsduur of telewerk

zijn. Zowel de werknemer als de werkgever kunnen de flexibele werkregeling vroegtijdig beëindigen.

Beide cao's voorzien in de mogelijkheid om op sectoraal, bedrijfs- of individueel niveau akkoorden te sluiten over deze vormen van werk of flexibele werkregelingen (voorwaarden, modaliteiten enz.). Telkens geldt ook bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag voor de werknemers die een aanvraag indienen om van deze rechten gebruik te maken.

WIJZIGINGEN VOOR (LANGDURIG) ZIEKE WERKNEMERS

Re-integratietrajecten voor langdurig zieken hervormd

Recent werden wijzigingen doorgevoerd in de formele re-integratietrajecten voor langdurig zieken. Het doel van die re-integratietrajecten is de werknemer de kans te geven opnieuw aan de slag te gaan bij zijn werkgever via een re-integratieplan. Bij hun invoering, in 2017, kwam al veel kritiek op deze trajecten. Zo zouden ze hun beoogde doel nauwelijks bereiken en leiden ze er vaak toe dat de werknemer uiteindelijk wegens medische overmacht wordt ontslagen. De ACLVB kaartte dit al eerder aan.

Om de re-integratie van de werknemers weer centraal te stellen binnen deze trajecten heeft de regering de regelgeving grondig herzien. Een belangrijke wijziging is dat de procedure voor ontslag wegens medische overmacht van het re-integratietraject wordt losgekoppeld. Wat omvat de regeling rond de re-integratietrajecten 2.0, die in werking trad op 1 oktober? Er gebeurde een aanpassing van de termijnen van de re-integratietrajecten, de bedrijfsarts kan werknemers die langer dan 4 weken arbeidsongeschikt zijn informeren over de verschillende werkherstellingsmogelijkheden, en de werkgever kan het initiatief nemen om het re-integratietraject een maand eerder op te starten (na een ononderbroken periode van 3 maanden arbeidsongeschiktheid in plaats van voorheen 4 maanden). De nieuwe regeling wil ook het overleg tussen de verschillende actoren die betrokken zijn bij preventie of terugkeer naar het werk bevorderen. Verder worden de re-integratietrajecten vereenvoudigd doordat het aantal beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsarts wordt teruggebracht van 5 naar 3. Bovendien gebeurden aanpassingen inzake de beroepsprocedure bij definitieve arbeidsongeschiktheid.

De procedure voor ontslag wegens medische overmacht wordt losgekoppeld van het re-integratietraject

Tot nog toe kon aan de arbeidsovereenkomst slechts een einde worden gemaakt wegens medische overmacht nadat eerst een re-integratietraject was doorlopen. (Meer daarover lees je in het artikel *Arbeidsrechtbank op blz. 8-9 in deze Vrijuit*.) Dat hield het risico in dat dergelijke trajecten enkel werden opgestart om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen en niet om de re-integratie van de werknemer mogelijk te maken; een ongewenst effect, dat afweek van het initieel doel van de re-integratietrajecten. Om dit in de toekomst te vermijden besliste de regering het einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht los te koppelen van het re-integratietraject. In de toekomst, als het wetsontwerp hieromtrent wordt goedgekeurd in het Parlement, zal dus een einde gemaakt worden aan de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht zonder daarom een

re-integratietraject te hoeven doorlopen. De arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht beëindigen blijft mogelijk mits het volgen van de nieuwe bijzondere procedure.

Binnenkort wellicht geen ziektebriefje meer nodig bij 1 dag afwezigheid

Momenteel is het nog een wetsvoorstel, maar van zodra deze wet in werking treedt zal een werknemer niet langer verplicht zijn een medisch getuigschrift voor te leggen voor één dag afwezigheid door arbeidsongeschiktheid. Hij of zij zal dit maximaal drie keer per (kalender)jaar kunnen doen en dient wel de werkgever onmiddellijk te laten weten op welk adres hij/zij tijdens deze eerste dag van arbeidsongeschiktheid verblijft.

Let wel: ondernemingen met minder dan 50 werknemers zullen van deze nieuwe regeling kunnen afwijken.

Neutralisatie van het gewaarborgd loon bij gedeeltelijke werkherhaling: nieuwe regeling

Wanneer een werknemer gedeeltelijk een toegestaan aangepast werk hervat met toestemming van de adviserend arts van het ziekenfonds en vervolgens weer volledig arbeidsongeschikt wordt, wordt zijn gewaarborgd loon geneutraliseerd. Dat betekent dat de werkgever niet verplicht is het gewaarborgd loon uit te betalen wanneer de werknemer tijdens een periode van hervatting van aangepast werk ziek wordt (behalve beroepsziekte) of een ongeval krijgt (uitgezonderd een ongeval op de weg van en naar het werk). Een nieuwe regeling, die nog moet goedgekeurd worden door het Parlement, beperkt de neutralisatie van het gewaarborgd loon bij een gedeeltelijke werkherhaling tot 20 weken. Concreet betekent dit dat als een werknemer die gedeeltelijk het werk heeft hervat, na 20 weken weer arbeidsongeschikt wordt, recht heeft op het gewaarborgd loon.

Arbeidsongeschikten dreigen sneller uitkeringen te verliezen

Ondanks unaniem negatief advies van sociale partners en mutualiteiten zit een regeling omtrent een sanctie van arbeidsongeschikten er helaas aan te komen. De sanctie zou bestaan uit een vermindering van de ziekte-uitkering met 2,5% bij een tweede en derde afwezigheid op het medisch onderzoek voor de inschatting van de restcapaciteiten georganiseerd door de adviserend arts of op het eerste contactmoment georganiseerd door de Terug-Naar-Werk-coördinator in het kader van een Terug-Naar-Werk-traject. Ze zou kunnen toegepast worden wanneer de arbeidsongeschiktheid ten vroegste op 1 januari 2023 aanvat. De vermindering van de uitkering zou worden vermeden als de afwezigheid gerechtvaardigd wordt door elementen van medische of niet-medische aard en die door de adviserend arts of de Terug-naar-werk-coördinator worden aanvaard. Het RIZIV zal via een omzendbrief enkele richtlijnen voorzien voor mutualiteiten.

Dat alles wijzigt niets aan de gewone controleverplichtingen zoals vastgelegd in de Ziektewet.

Belangrijke kanttekening: hoewel een sanctie vanaf 1 januari 2023 mogelijk is bij het weigeren in te gaan op een uitnodiging van een adviserend arts of een Terug-naar-werk-coördinator in het kader van een Terug-naar-werk-traject, is en blijft de keuze om al dan niet in een traject te stappen vrijwillig. ■

Definitieve arbeidsongeschiktheid en het einde van de arbeidsovereenkomst omwille van overmacht

Werknemers zijn soms, al dan niet tijdelijk, om medische redenen niet in staat om het overeengekomen werk uit te oefenen. Het in 2017 in het leven geroepen re-integratietraject beoogt in hoofdzaak de re-integratie van de werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen.

Toch leidt het doorlopen van het re-integratietraject soms tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht.

In de Vrijuit van deze maand bespreken we de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht.

BEGRIIP OVERMACHT

Overeenkomstig artikel 32, 5° van de Arbeidsovereenkomstenwet kunnen verbin-tenissen die voortvloeien uit de arbeids-overeenkomst een einde nemen door overmacht.

Opdat er sprake kan zijn van overmacht moeten de volgende voorwaarden cumula-tief vervuld zijn:

- De uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet onmogelijk zijn.
- De gebeurtenis moet een plots en onvoor-zienbaar zijn.
- De gebeurtenis moet onafhankelijk zijn van de wil van de partij die zich er op beroept.

Wanneer de uitvoering van de arbeids-overeenkomst slechts moeilijker of duurder wordt, kan men zich dus niet op overmacht beroepen (*Arbeidshof Brussel 02.09.2004, AR 43832; Arbeidshof Luik 25.01.1989, TSR 89, 218*).

Aangezien om van overmacht te kunnen spreken de gebeurtenis onafhankelijk van de wil van de partij die zich er op beroept moet zijn, mag die partij geen enkele fout hebben begaan bij het tot stand komen van de gebeurtenis (*Hof van Cassatie 09.10.1986, RW 87-88, 1278*).

De door overmacht ontstane gebeurte-nissen hebben de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg wanneer zij slechts tijdelijk de uitvoering van de over-eenkomst schorsen (*art. 26 Arbeidsover-eenkomstenwet*).

Enkel zo overmacht de uitvoering van de arbeidsovereenkomst definitief onmogelijk maakt, kan ze dus leiden tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De arbeidsovereenkomstenwet bepaalt uitdrukkelijk dat het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever, evenals de tijdelijke of definitieve sluiting van een onderneming omwille van een maatregel getroffen ter vrijwaring van het leefmilieu, op zichzelf geen gevallen van overmacht zijn die een einde maken aan de verplichtingen der partijen.

Overmacht leidt niet van rechtswege tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De partij die gebruik wenst te maken van deze wijze van beëindiging van de ar-beidsovereenkomst moet de overmacht invoeren en bewijzen (*Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge 20.01.2020, AR 18/319/A; Arbeidshof Brussel 25.03.2014, AR 2013/474*).

Wanneer de arbeidsovereenkomst een ein-de neemt wegens overmacht, moet er geen opzeggingstermijn in acht worden geno-men. Er is evenmin een opzeggingsvergoe-ding verschuldigd.

DEFINITIEVE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De arbeidsongeschiktheid ten gevolge

van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrich-ten, kan slechts een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht nadat het re-integratietraject van de werk-nemer die het overeengekomen werk de-finitief niet kan uitoefenen, vastgesteld krachtens de Welzijnswet Werknemers bij de uitvoering van hun werk, beëindigd is (*art. 34, 1° Arbeidsovereenkomstenwet*). Uit voormelde bepaling volgt dat de defi-nitieve arbeidsongeschiktheid enkel als een geval van overmacht kan worden inge-roepen zo het re-integratietraject volledig doorlopen is.

Voor een werknemer die definitief on-geschikt is (beslissing c of d formulier re-integratiebeoordeling) om het over-eengekomen werk uit te voeren is het re-in-tegratietraject definitief beëindigd in 3 si-tuaties (*art. 1.4-76 Codex over het welzijn op het werk*):

- *Aangepast of ander werk is onmogelijk*
Het re-integratietraject is definitief be-eindigd op het ogenblik dat de werkgever van de preventieadviseur-arbeidsarts een formulier voor de re-integratiebeoordeling ontvangen heeft waarin deze oordeelt dat er geen aangepast of ander werk mogelijk is en de beroepsmogelijkheden van de werknemer uitgeput zijn.
- *Opmaak re-integratieplan is onmogelijk*
Het re-integratietraject is definitief beëin-digd op het ogenblik dat de werkgever het verslag waarin hij motiveert waarom het technisch of objectief onmogelijk is om een re-integratieplan op te maken, bezorgd



heeft aan de preventieadviseur-arbeidsarts.

- *De werknemer weigert het re-integratieplan*
Het re-integratietraject is definitief beëindigd op het ogenblik dat de werkgever het re-integratieplan waarmee de werknemer niet akkoord gegaan is, bezorgd heeft aan de preventieadviseur-arbeidsarts.

Enkel in deze 3 situaties kan de arbeidsovereenkomst een einde nemen door overmacht ingevolge de definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

De regel dat de definitieve arbeidsongeschiktheid enkel als een geval van overmacht kan worden ingeroepen zo het re-integratietraject volledig doorlopen is, doet echter geen afbreuk aan het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits de betekening van een opzeggingstermijn of de betaling van een opzeggingsvergoeding (art. 34, 2° Arbeidsovereenkomstenwet).

EEN GREEP UIT DE RECHTSPRAAK

Sedert het in voege treden van artikel

34 van de Arbeidsovereenkomstenwet (01.01.2017) dienden de arbeidsgerechten zich reeds verschillende malen te buigen over dossiers inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht ingevolge definitieve arbeidsongeschiktheid.

Zo oordeelde het Arbeidshof van Gent dat wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever werd beëindigd alvorens de beroepstermijn verstreken was, er sprake is van een onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De bewering van de werkgever dat de werknemer niet de intentie zou hebben gehad om beroep aan te tekenen tegen de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts is hierbij niet relevant (*Arbeidshof Gent 10.02.2021, AR 2020/AG/48*).

Ook wanneer uit geen enkel element van het dossier kan worden afgeleid dat er sprake is van een definitieve arbeidsongeschiktheid en er bovendien niet eens een

re-integratietraject opgestart werd, is er sprake van een onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst en bijgevolg een opzeggingsvergoeding verschuldigd (*Arbeidshof Luik, afdeling Namen 12.01.2021, JTT 2021, 343-344*).

Een werkgever die na het overleg met de werknemer, de preventieadviseur-arbeidsarts en in voorkomend geval, andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie geen re-integratieplan opmaakt omdat hij van oordeel is dat dit technisch of objectief onmogelijk is, of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist, moet dit in een verslag motiveren (art. 1.4-74§4 Welzijnswet). Uit deze bepaling blijkt dat de werkgever vooraleer hij zich kan beroepen op de onmogelijkheid om een plan op te stellen overleg moet plegen. Wanneer de werkgever op geen enkele wijze aantoonbaar is dat de werknemer niet aan het overleg heeft deelgenomen, dient te worden besloten dat de werkgever ten onrechte een einde heeft gesteld aan de

arbeidsovereenkomst wegens overmacht (*Arbeidsrechtbank Gent, 26.03.2020, AR 19/358/A*).

De Arbeidsrechtbank van Antwerpen oordeelde dat er geen sprake is van een correcte wijze toepassen van de re-integratieprocedure wanneer de werkgever een onderhoud organiseert om enkel en alleen mee te delen dat hij geen mogelijkheden ziet om aangepast werk aan te bieden. Door louter te stellen dat er geen functie in de onderneming aanwezig is die voldoet aan het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts wordt de procedure niet correct nageleefd, vooral omdat de preventieadviseur-arbeidsarts concrete mogelijkheden zoals afwisselende houdingen, eventueel heelkundige dagkliniek of consultaties voorgesteld had. Een loutere mededeling kan bezwaarlijk worden beschouwd als overleg in de zin van de wetgeving (*Arbeidsrechtbank Antwerpen 14.12.2020, SRK 22,57*).

Wanneer de werkgever mee aan de oorsprong ligt van de definitieve arbeidsongeschiktheid, veroorzaakt door pesterijen, kan hij zich niet beroepen op deze ongeschiktheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens overmacht. De partij die zich op overmacht beroept mag immers zelf geen enkele fout hebben begaan bij

het stand komen van de gebeurtenis (*Arbeidshof Luik 21.09.2018, RJLMB 2019, 597-608*).

Zo een werkneemster vreest om op de arbeidsplaats aangevallen te worden door een persoon die in de lokalen langskomt, haar werkgever verzoekt om maatregelen te treffen om haar te beschermen en zich intussen arbeidsongeschikt verklaart, schiet de werkgever die deze klachten gedurende maanden onbehandeld laat, ernstig tekort in zijn wettelijke verplichtingen inzake de beheersing van psychosociale risico's.

De werkgever kan zich dan ook niet beroepen op overmacht om de overeenkomst te beëindigen aangezien deze belemmering niet van definitieve of onomkeerbare aard was en hij wettelijk verantwoordelijk was voor de beheersing ervan (*Arbeidshof Brussel 08.12.2020, SRK 22,34*).

BELANGRIJKE NOOT

Bij het redactioneel afsluiten van dit artikel vernemen we dat een koninklijk besluit in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd werd dat de bestaande regeling van het re-integratietraject voor werknemers die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kunnen uitoefenen, wijzigt en een wetsontwerp in de Kamer ingediend werd dat een wijziging invoert aan artikel 34 van

de Arbeidsovereenkomstenwet. Zo worden in het nieuwe artikel 34 de voorwaarden waaronder de arbeidsongeschiktheid van de werknemer waardoor het definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten een einde kan maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht gewijzigd.

De bepalingen van het koninklijk besluit die de bestaande regeling van het re-integratietraject voor werknemers die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kunnen uitoefenen wijzigt en die samenhangen met het nieuwe artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet, zullen pas in werking treden op het ogenblik dat het nieuwe artikel 34 in werking treedt.

De regeling van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht en de bepalingen over het ogenblik waarop het re-integratietraject beëindigd is zoals besproken in deze Vrijuit, blijven tot de datum van inwerkingtreding van het nieuwe artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet dus verder van toepassing.

We komen hierop in een latere Vrijuit ongetwijfeld terug.

Ilse Veugen



Weetwijzer.be

EEN EXCLUSIEF VOORDEEL VOOR LEDEN VAN DE ACLVB!

Wie zijn sociale rechten kent, staat sterker. Heb je een vraag rond arbeidsrecht of socialezekerheidsrecht? Het antwoord vind je op de website weetwijzer.be.

Dankzij je lidmaatschap bij de ACLVB heb je gratis toegang tot de Weetwijzer. Een voordeel van formaat!

Grote mars voor het klimaat

Natuur, biodiversiteit en mensenrechten

Op zondag 23 oktober organiseert de Klimaatcoalitie een grote klimaatmars. De Liberale Vakbond is lid van de Klimaatcoalitie en steunt deze actie.



Na de editie van 2021 die bijna 70 000 mensen op de been bracht, gaat de Klimaatcoalitie terug de straat op in Brussel. Bedoeling van de mars is duidelijk te maken dat het maatschappelijk middenveld gemobiliseerd blijft en forse, concrete politieke stappen eist op klimaatvlak.

BEWUSTMAKING

Nu de gevolgen van de klimaatverandering niet langer een kwestie van verre voorspellingen zijn, maar steeds vaker voorkomen en ernstiger worden, is het meer dan ooit tijd om te handelen. De hittegolf en de droogte die Europa deze zomer teisterden, drukken ons steeds meer met de neus op de feiten. Ook de dodelijke overstromingen in België van vorige zomer vergeten we niet.

Dit jaar schuift de Klimaatcoalitie twee thema's naar voren. Eerst en vooral het recht op

gezond voedsel waarvan de productie de planeet en de mensenrechten niet onderuithaalt. En ten tweede het recht voor iedereen op betaalbare en duurzame energie.

IPCC-RAPPORT

In april heeft het Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) een bijzonder alarmend rapport uitgebracht over onze uitstoot van broeikasgassen. Verschillende deskundigen van het rapport verzekerden dat alleen "zeer snelle, aanhoudende en grootschalige actie om de emissies tegen 2030 te verminderen en tegen het midden van de eeuw koolstofneutraliteit te bereiken" ons in staat zal stellen de opwarming van de aarde te beperken tot 2 °C ten opzichte van de periode 1850-1900.

Het huidige milieubeleid is duidelijk ontoereikend om de opwarming van de aarde te be-

perken. Er bestaan oplossingen, en hoewel de burgers bereid zijn inspanningen te leveren, moeten onze leiders dringend ambitieuzere maatregelen nemen op nationaal en internationaal niveau. Elk jaar telt.

ONRECHTVAARDIGHEID

Met deze mars willen we er ook aan herinneren dat niemand mag achterblijven. Het zijn de armste bevolkingen die ook het meest kwetsbaar zijn voor de gevolgen van de klimaatverandering, ook al stoten zij gemiddeld veel minder CO₂ uit dan de rijksten. Zonder economische en sociale rechtvaardigheid geen klimaatrechtvaardigheid.

De klimaatmars vindt plaats op 23 oktober in Brussel. Praktische info vind je op de website backtothelimate.be.

Vrijheid, gelijkheid, integriteit: Het VSOA vierde zijn 50ste verjaardag

Het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt bestaat 50 jaar! Een verjaardag die in het teken stond van een herwonnen vrijheid.

De jubileumviering was de eerste grote VSOA-bijeenkomst in levenden lijve sinds het begin van de coronaperiode.



Het 'Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt' ontstond op 10 juni 1972 uit de fusie van het LSAOD (Liberale Syndicalisten, Agenten Openbare Diensten) en het LSOD (Liberaal Syndicaat van de Openbare Diensten). Vijf algemeen voorzitters en drie secretarissen-generaal later is het doel niet veranderd: het verdedigen van de belangen van het overheids personeel in vrijheid, solidariteit, verdraagzaamheid en integriteit. Na twee jaren van coronacrisis kon de bijeenkomst op 10 september zonder beperkingen plaatsvinden, met deelnemers die fysiek aanwezig waren. Zoals gewoonlijk werd ook tijdens dit Congres gefocust op de waarden en identiteit van het VSOA. Zo werd ingezoomd op drie werven: gelijkheid tussen mannen en vrouwen, integriteit en sociale dialoog.

GENDER

Het VSOA heeft zijn statuten gewijzigd om een artikel op te nemen dat "een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen intern en binnen al de domeinen van het sociaal overleg" garandeert. Naast de kwestie

van de vertegenwoordiging werden aanbevelingen voorgesteld over de vermindering van de pensioenongelijkheid, de bestrijding van discriminatie en geweld, en de verbetering van het evenwicht tussen werk en privéleven. Terwijl de genderkwestie vijftig jaar geleden nauwelijks ter sprake kwam, krijgt ze tegenwoordig veel aandacht. "Er werd een lange weg afgelegd", bevestigde Algemeen Onder voorzitter Masanka Tshimanga.

INTEGRITEIT

Integriteit, de tweede werv van het congres, is een begrip dat eerlijkheid, betrouwbaarheid, moraal, ethiek en eer omvat. Het is een belangrijke waarde, vooral als het gaat om de openbare sector, die de plicht heeft onpartijdig te zijn en elke burger een kwaliteitsvolle dienstverlening te bieden. De voorzitter van het VSOA, François Fernandez-Corrales, herinnert ons eraan dat "we vooral onze eigen regels op onszelf moeten toepassen". Naast de specifieke ethische code voor hun sector hebben de VSOA-afgevaardigden dus de plicht om het goede voorbeeld te geven, in

overeenstemming met de waarden van de vakbond.

SOCIALE DIALOOG

Ten slotte kan de kwaliteit van het vakbondsoptreden niet worden gewaarborgd zonder een goede opleiding van de afgevaardigden in alle taken en kwaliteiten die hen in hun opdracht moeten begeleiden. Het VSOA en zijn vzw Centrum voor Kadervorming (CKV) hebben hun aanbevelingen aan de vergadering gepresenteerd in het kader van de derde werf over "Sociale dialoog en VSOA-signatuur". Het gaat er bijvoorbeeld om dat de afgevaardigden hun sociale kwaliteiten combineren met een grondige integratie van gender- en diversiteitsconcepten (gekoppeld aan de eerste workshop). Communicatievaardigheden en de ontwikkeling van een visie op de toekomst van hun functie maken ook deel uit van de te verstrekken opleiding. Volgens Ondervoorzitter Vincent Gilles had de werkgroep belast met deze aanbevelingen "slechts één bekommernis: voorstellen formuleren voor een positieve evolutie van het VSOA". ■

Delhaize

Staking afgewend en vernieuwde engagementen dankzij opbouwende houding van ACLVB

Bij warenhuisketen Delhaize kwam het tot een sociaal akkoord en is een grote staking vermeden. ACLVB koos resoluut voor een constructieve opstelling.

Bij Delhaize was eerder dit jaar wrovel ontstaan onder de werknemers omdat de cao die in juli 2019 was afgesloten, onvoldoende werd nageleefd door het management. Die zogeheten 'cao ASO' regelt de arbeidsorganisatie in de eigen winkels van Delhaize en voorziet onder meer in een vliegende ploegen, die inspringen wanneer werknemers langdurig ziek zijn, en polyvalente ploegen met personeel dat flexibeler kan worden ingezet.

De cao werd destijds niet mee ondertekend door de ACLVB. Wel kon de Liberale Vakbond zich vinden in de eis van de BBTK dit voorjaar, die de cao wou opzeggen. Ook wij waren van oordeel dat de cao ten volle moest waargemaakt worden door de directie.

Een stakingsaanzegging werd ingediend. Een eerste verzoeningsvergadering leverde niets op en in enkele Brusselse filialen legden collega's het werk neer.

Uiteindelijk kwam eind september toch een sociaal akkoord uit de bus. De oorspronkelijke cao blijft behouden, maar werd aangevuld met een achtpuntendeal, een reeks engagementen rond onder meer het structureel invullen van vacatures. Op nadrukkelijke vraag van de Liberale Vakbond neemt de werkgever ook maatregelen om de rol van de beenhouwers op te waarderen: Delhaize zal de eigen beenhouwersschool weer beginnen en meer inzetten op het metier van beenhouwer.

UNIEK

"De werknemers hebben geen koopkracht verloren en we hebben als Liberale Vakbond



Toch een akkoord bij Delhaize! Van links naar rechts Bestendig Secretaris Wilson Wellens, ACLVB-afgevaardigden Patrick Verthez, Gaspere Amico, Raphael Balseau en Bestendig Secretaris Nilüfer Polat.

iets wezenlijks kunnen betekenen, zeker voor de slaggers", besluiten Bestendig Secretarissen Wilson Wellens en Nilüfer Polat.

"Dankzij onze positieve, constructieve stijl zijn we als vakbond gehoord geweest door de directie, hoewel we de cao destijds niet mee hadden ondertekend. Dat is behoorlijk uniek, en het heeft puur met onze manier van onderhandelen te maken."

"Het is samen dat je stappen vooruit kan zetten", beklemtoont Wilson Wellens, "niet door met getrokken messen tegenover elkaar te staan. Gezamenlijk naar een werkbaarder arbeidsklimaat toewerken, dat geeft energie en helpt iedereen vooruit. Typisch voor de aan-

pak van ACLVB is dat we altijd op de inhoud spelen, niet op de man."

De secretaris wijst erop dat ACLVB niet de tumultmaker of de grootste roeper is. "Slechts 1 op de tientallen afgevaardigden in de syndicale afvaardiging bij Delhaize is van ACLVB. Maar de impact die we gehad hebben ten voordele van alle werknemers bedraagt relatief gezien beduidend meer."

Uiteraard blijft de ACLVB-fractie waakzaam. "Dat zijn we als vakbond aan het Delhaize-personeel verplicht, zeker in deze tijden waarin werknemers onder druk staan. Niet zij zijn de oorzaak van de economische crisis."

Europees Parlement keurt richtlijn Europees minimumloon goed

Nadat het Europees Parlement en de Raad eind juni 2022 een voorlopig akkoord bereikten over de richtlijn, ligt de weg nu open naar de effectieve inwerkingtreding. Het Parlement keurde namelijk op 14 september het voorstel goed.

Enkel een formele goedkeuring van de Raad ontbreekt nu nog, maar dat is normaal gezien louter een formaliteit.

Na iets minder dan 2 jaar onderhandelen is het Europese minimumloon bijna een feit. Het was in oktober 2020 dat de Europese Commissie met een voorstel kwam omtrent een richtlijn voor toereikende minimumlonen in de Europese Unie. In de 2 jaren die daarop volgden, waren er uitgebreide onderhandelingen en consultaties in het Europees Parlement, de Raad en het sociaal middenveld. Deze onderhandelingen resulteerden uiteindelijk in een goedkeuring door het Parlement op 14 september 2022.

De doelstelling van de richtlijn is tweeledig. Ten eerste moet het de waardigheid van werk beschermen en er effectief voor zorgen dat werk loont. Ten tweede wordt er ingezet op de toereikendheid van wettelijke minimumlonen, de bevordering van collectieve loononderhandelingen en de effectieve toegang tot minimumloonbescherming. Een toereikend minimumloon is van enorm belang om de sociale rechtvaardigheid in Europa te versterken.

VERSCHILLEN BINNEN DE EU

Maar wat houdt een Europees minimumloon precies in? Belangrijke kanttekening is dat er binnen de EU een zekere heterogeniteit is wat betreft de vorm en omvang van minimumlonen. Zo hebben 21 van de 27 EU-lidstaten een wettelijk vastgelegd minimumloon, terwijl in de overige 6 lidstaten (Oostenrijk, Cyprus, Denemarken, Finland, Italië en Zweden) de hoogte van de lonen worden bepaald door middel van collectieve onderhandelingen. Ook wat betreft de omvang van het minimumloon zijn er grote onderlinge verschillen. Zo zijn er verschillende lidstaten in Oost-Europa waar het minimumloon lager is dan € 700 bruto, terwijl in de 6 landen in Noordwest-Europa de minimumlonen boven de € 1 500 bruto liggen.



'Het' Europese minimumloon is dan ook niet één vast bedrag. Het is eerder een overkoepelende term die verwijst naar het verbeteren van de minimumlonen in Europa.

Een belangrijke voorwaarde tijdens de onderhandelingen voor de lidstaten, en ook voor de sociale partners, was dat er rekening werd gehouden met de diversiteit aan nationale systemen wat betreft minimumlonen. De richtlijn houdt dan ook verschillende maatregelen in afhankelijk van de nationale situatie.

DIVERSE MAATREGELEN

Voor de landen met wettelijke minimumlonen, waaronder België dus, wordt gevraagd om een procedureel kader in te voeren om de minimumlonen volgens een aantal duidelijke criteria vast te stellen. Daarnaast heeft de richtlijn ook bepaald dat de wettelijke minimumlonen minstens om de 2 jaar moeten geactualiseerd worden. Voor landen met een automatisch indexeringsmechanisme, zoals ons land, moet dit pas om de 4 jaar gebeuren. Er werd ook bepaald dat voor deze vaststelling en actualisering de sociale partners moeten betrokken worden, wat wij als vakbond uiteraard toejuichen. Voor de lidstaten met lonen via collectieve onderhandelingen streeft de richtlijn om de

dekking van werknemers via collectieve onderhandelingen uit te breiden. Deze lidstaten moet de mogelijkheden voor sociale partners om collectieve onderhandelingen te voeren bevorderen. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 80 procent, zal de betreffende lidstaat een actieplan moeten opstellen.

OVERWELDIGENDE MEERDERHEID

Als ACLVB hebben wij gedurende het hele onderhandelingsproces getracht om een zo ambitieus mogelijke richtlijn te bekomen. Dit in samenwerking met de andere Belgische vakbonden ACV en ABVV en bij uitbreiding met het Europees Vakverbond (EVV). We zijn dan ook meermaals in contact geweest met Belgische Europarlementsleden om het belang van de richtlijn te benadrukken. De richtlijn is namelijk een belangrijke stap in de richting van een socialer Europa. Het is dan ook een positief signaal vanuit het Europees Parlement dat de richtlijn met een overweldigende meerderheid werd verkozen met 505 stemmen voor, 92 tegen en 44 onthoudingen. Alle Belgische partijen stemden voor, behalve N-VA en Vlaams Belang.

■
Cédric Heylen

Werelddag voor Waardig Werk

Een internationale dag voor loonrechtvaardigheid

Op 7 oktober worden jaarlijks verschillende initiatieven en acties georganiseerd in het kader van de Werelddag voor Waardig Werk, met name door de vakbonden. Dit jaar lag de nadruk op loongerechtigheid.



The world needs a new social contract with **wage justice** at its heart.



Al bijna 15 jaar organiseert het Internationaal Vakverbond (IVV) de Werelddag voor Waardig Werk, met telkens een bijzonder aandachtspunt. De Liberale Vakbond nam ook dit jaar deel.

NOG STEEDS ACTUEEL

In 2013 bijvoorbeeld riep de Coalitie Waardig Werk, waarvan de ACLVB lid is, de FIFA en Qatar op om de omstandigheden van arbeidsmigranten die voor het WK 2022 zijn aangeworven, aanzienlijk te verbeteren. Hoewel de Qatarese autoriteiten toezeggingen hebben gedaan ten bate van de werknemers, wordt er nog steeds opgeroepen tot een boycot, en terecht. Ongeveer 6 500 arbeiders zouden zijn omgekomen op bouwerven voor deze wedstrijd, die op zich een ecologische dwaling is gezien het klimaat waarin alles plaatsvindt, zelfs in de winter.

LOONGERECHTIGHEID

In 2022 roepen vakbonden wereldwijd op tot meer loonrechtvaardigheid, een bekommernis die de basis vormt van de vakbondseisen.

Het idee dat een werknemer geacht wordt in zijn basisbehoeften te kunnen voorzien, staat onder druk, zelfs in België. De kloof tussen de ultrarijken (573 miljardairs meer sinds het begin van de coronapandemie) en degenen van wie het minimumloon niet langer voldoende is om een waardig leven te leiden met de stijgende prijzen, wordt steeds groter.

"De wereld heeft een nieuw sociaal contract nodig, waarin loonrechtvaardigheid centraal staat. Het wereldwijde tekort van 575 miljoen banen moet worden teruggedrongen, de basisrechten van werknemers moeten worden gerespecteerd, discriminatie moet worden vervangen door gelijkheid, de sociale bescherming moet worden uitgebreid naar iedereen en er moet een inclusieve wereldeconomie worden opgebouwd, vrij van de overblijfselen van het kolonialisme", aldus het IVV.

Vlaamse arbeidsmarkt staat voor grote uitdagingen

Vlaams Regionaal Comité rolt loper uit voor zonale overlegplatforms

Uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt, dat thema stond centraal tijdens het Vlaams Regionaal Comité op 8 september in De Factorij te Zaventem. De ACLVB-afgevaardigden kregen toelichting over de bewegingen die aan de gang zijn op de arbeidsmarkt en de vraagstukken die zich aandienen. In zonale overlegplatforms zullen zij de komende maanden mogelijke oplossingen onder de loep nemen.



Aan de hand van de voorstelling van het activiteitenverslag kregen de afgevaardigden een overzicht van de vele ACLVB-initiatieven in 2021 en 2022. Denk aan de talrijke infoavonden over diverse thema's, 20 jaar loopbaanbegeleiding, de jongerenwerking FreeZbe, militantennieuws in een digitaal jasje en nog veel meer. De afgevaardigden aanschouwden ... en zagen dat het goed was.

Ongewone tijden op de Vlaamse arbeidsmarkt. De werkloosheidscijfers liggen historisch laag en ondernemingen krijgen amper hun vacatures ingevuld. Bovendien vallen merkelijk meer mensen vroegtijdig uit omwille van ziekte dan dat er langdurig werkzoekenden zijn. Tel daarbij de Oekraïne-crisis met haar wereldwijde economische impact en het is duidelijk dat we de grenzen van onze groei bereiken.

Er staan de arbeidsmarkt in Vlaanderen heel wat uitdagingen te wachten, die ook hun gevolgen zullen hebben voor werknemers en uitkeringsgerechtigden. Om constructief met die uitdagingen om te gaan sloten de Vlaamse regering en de sociale partners begin juli het akkoord "Iedereen nodig, iedereen mee". Dat akkoord omvat 40 voorstellen om een nakende arbeidsmarktcrisis af te wenden en geeft werknemers de nodige handvaten om hun eigen loopbaan in handen te nemen. Meer bepaald gaat het om acties gericht op het vermijden van langdurige ziekte en voor de terugkeer naar het werk, begeleiding van werknemers

bij herstructurerings, werkstimulansen voor langdurig werkzoekenden en inactieven, en een verscherpte focus op levenslang leren.

"Er zitten sterke nieuwigheden in het akkoord, zoals de uitbreiding van de werkbaarheidscheques", vertelt Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens. "Die kunnen nu ook worden ingezet voor concrete ingrepen om het werk werkbaar te houden, zoals het aanpassen van werkposten of het afstemmen van een uurrooster op het openbaar vervoer."

"De 40 maatregelen komen uiteraard niet uit de lucht vallen. We toetsen die ook wel af", gaat Gert Truyens verder. "Weliswaar zijn die voorstellen compromisvoorstellen. Het zijn niet 100% de voorstellen van de Liberale Vakbond. Belangrijk is: akkoorden sluiten is één ding, maar die akkoorden moeten ook geïmplementeerd worden. En dan moeten we ervoor zorgen dat er een draagvlak is. Zo'n draagvlak kun je maar creëren als mensen zich betrokken voelen. Daarom willen we bij de ACLVB de problematiek nog eens scherpstellen."



"Als de voorstellen van de leden zelf komen, geloof ik daar zeer sterk in. Op die manier kunnen we meer draagvlak creëren en wegen op het beleid!", aldus Gert Truyens



De Wet-Major, die het statuut van havenarbeider regelt, werd dit jaar 50 jaar. Over het belang van de wet getuigden enkele havenafgevaardigden.



Filip Lemberechts: "Tot aan het volgend Vlaams Regionaal Comité zullen we samen met de afgevaardigden een heel traject afleggen. Daar kijk ik naar uit."



Het Vlaams Regionaal Comité toonde zijn erkentelijkheid naar de afgevaardigden die jarenlang het beste van zichzelf gaven namens de ACLVB. Dank aan elkeen!

Zonale platforms

Vanuit die optiek zal de Vlaamse Regionale de komende maanden met zijn afgevaardigden in elke zone gaan debatteren over de zaken die hen dagelijks bezighouden in en om het werk. "Bedoeling van die zonale platforms is om er, aan de hand van de eigen bijsturingen en suggesties van de afgevaardigden, te komen tot afgebakende voorstellen op het vlak van activering, of omtrent de vraag hoe we omgaan met de kwestie van langdurig zieken in de onderneming, of hoe we nog meer kunnen komen tot werkbaar werk. Of, heel belangrijk, hoe we werknemers naar onze opleidingen krijgen, die zo belangrijk zijn?"

De Vlaams Gewestsecretaris hecht een uitgesproken waarde aan de

zonale militantenbijeenkomsten. "Als de voorstellen van de leden zelf komen, geloof ik daar zeer sterk in. Op die manier kunnen we meer draagvlak creëren en wegen op het beleid!"

Het Vlaams Regionaal Comité van 8 september was het eerste dat opnieuw in levenden lijve kon plaatsvinden sinds het begin van de coronapandemie. Filip Lemberechts, voorzitter van het Vlaams Regionaal Comité, was na afloop van het event zichtbaar in zijn nopjes: "Ik ben blij dat we het startschot kunnen geven hebben van een hele campagne. Het is fijn dat we elkaar gaan terugzien de komende maanden tot aan het volgende Comité in mei. We zullen samen een heel traject afleggen, daar kijk ik naar uit!"



In memoriam: Peter Braeckman

ACLVB rouwt om het tragisch overlijden van zijn medewerker Peter Braeckman. Peter begon zijn loopbaan op 1 oktober 1989 bij de ACLVB in Eeklo. 33 jaar lang verzorgde hij de dienstverlening naar de leden van Eeklo toe. Elke dag opnieuw stond hij klaar om een antwoord te bieden op de vele vragen van de leden, om te luisteren naar

hun zorgen en een oplossing te bieden voor hun problemen. Hij heeft het zoveel jaren met hart en ziel gedaan. Peter, zowel de leden als je collega's zullen je enorm missen. Je bent veel te vroeg en veel te plots van ons heengegaan.

Ewald Serraes

Arbeidsmarktkrapte biedt kansen voor arbeidsmarkt om betere versie van zichzelf te worden

Tijdens het Comité gingen de adviseurs van de Vlaamse Regionale in op de manco's binnen de Vlaamse arbeidsmarkt. Adviseur Justine

Scholiers: "De arbeidsmarktkrapte die we nu doormaken, kan ook een opportuniteit betekenen. We moeten dit moment aangrijpen."

Het aantal vacatures in Vlaanderen gaat in stijgende lijn, de VDAB ontvangt alsnar meer jobaanbiedingen. Tegelijk raakt een steeds groter aantal vacatures niet ingevuld. Is de huidige arbeidsmarktkrapte een nieuw gegeven?

Justine Scholiers: De demografische evoluties, waarbij de arbeidsmarkt wordt geconfronteerd met een stijgende vervangingsvraag, gelinkt aan de uitrede van de babyboomgeneratie, speelden al langer. We gingen de coronacrisis in met een historisch lage werkloosheidsgraad. Onze economie herstelt sneller dan verwacht en zat eind 2021 boven het precoronaniveau. Ondanks de oorlog in Oekraïne voorziet de Nationale Bank een verdere groei. Voorspellen is moeilijk, maar toch. De combinatie van demografie en opgebouwde buffers tijdens de coronacrisis, doen vermoeden dat de arbeidsvraag ook de komende jaren niet snel zal terugvallen.

Met de steeds kleiner wordende groep werkzoekenden komt de groep van niet-beroepsactieven steeds opvallender in beeld. Hoe bereiden we die mensen?

Het zou te simplistisch zijn om hen met een vriendelijke maar dwingende ondertoon naar de arbeidsmarkt te leiden, zonder dat we die arbeidsmarkt zelf kritisch onder de loep nemen. Want als een aanzienlijk deel van de bevolking niet meer actief is op de arbeidsmarkt, wat zegt dat dan over de openheid van onze arbeidsmarkt zelf? We kunnen ons afvragen of het beleid het zich het voorbije jaar niet te gemakkelijk gemaakt heeft door in te zetten op de vip-tickets in plaats van het verhogen van de capaciteit van het stadion.

Hoe hoort het dan wel?

We moeten erkennen dat een aantal eigenschappen die we normaal associëren met een marktwerking, ook vertaald dienen te worden naar de arbeidsmarkt. Denk daarbij aan een



Justine Scholiers

competitief en transparant aanbod, aan meer sociale innovatie en aandacht voor kwaliteit.

Hoe komen we tot een competitief en transparant jobaanbod, waardoor betaald werk opnieuw aantrekkelijk wordt voor potentiële werknemers?

Wat we moeten beogen is een omslag van werknemers op maat van de arbeidsmarkt naar een arbeidsmarkt op maat van werknemers. De huidige arbeidsmarktkrapte kan volgens de ACLVB een opportuniteit zijn om de onderhandelingspositie van (potentiële) werknemers te herstellen, vooral voor de groep in precare arbeidsomstandigheden en sectoren. Tegelijk moet er meer transparante informatie zijn over arbeidsvoorwaarden, maar ook over uitval, opleiding en doorstroommogelijkheden. Door veel duidelijker te communiceren over voorwaarden, verwachtingen en mogelijkheden zijn betere uitkomsten mogelijk.

Een van de grote uitdagingen is de mismatch tussen de noden en competenties van werknemers enerzijds, en de gevraagde profielen en competenties anderzijds. De snel veranderende technologische (r)evoluties hebben de vraag naar complexere vaardigheden en flexibeler profielen alleen maar doen toenemen ...

Als we de krapte willen temperen moet de arbeidsmarkt zoals gezegd ook een motor van sociale innovatie zijn. Al te vaak blijft de zoektocht naar arbeidskrachten steken in de zoektocht naar de witte raaf met een hele waaier aan scholing en competenties, die alleen maar toeneemt bij elke technologische verandering. Ook voor jobs waarvoor geen bijzondere diplomaveisten noodzakelijk zijn, kijken werkgevers naar hoger opgeleiden. Maar het arbeidsmarktbeleid moet ook opportuniteiten creëren voor lager- en middengeschoolde werknemers, vrouwen met een migratieachtergrond, enz. Dat vraagt een openheid van de Vlaamse werkgevers voor het tewerkstellen van atypische profielen en het afstemmen van het arbeidsproces hierop. We denken hierbij ook aan begeleiding van niet-beroepsactieven en langdurig werkzoekenden, taalcoaching van anderstaligen, enz. Dat gebeurt wel al, maar te beperkt en te fragmentair. Ook moet de wijzigende arbeidscontext de nood aan levenslang leren op alle werkvloeren binnenbrengen, een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

De ACLVB pleit tot slot voor meer kwaliteitsvolle arbeid?

Absoluut! Uit de recentste Werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie en Arbeid blijkt dat slechts een kleine helft van de Vlaamse werknemers aangeeft een werkbare job te hebben. Werkstress is daarbij de grote boosdoener. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat het aantal langdurig zieken jaar na jaar toeneemt. De coronapandemie heeft de nood aan kwalitatieve jobs en aan werkbaar werk op scherp gesteld. Werkgevers, maar evengoed collega's, arbeidsartsen en externe preventiediensten moeten in staat zijn tijdig in te grijpen als stress op de werkvloer ziekmakend dreigt te worden. Eigenlijk kunnen we het ons niet meer veroorloven dat er niet op elke werkplek meer aandacht is voor werkbaar werk. Anders zijn alle

inspanningen voor een grotere instroom op de arbeidsmarkt verloren moeite. De huidige arbeidsmarktkrapte biedt alvast mogelijkheden aan de werkgever om werkstresspreventie en initiatieven voor het verbeteren van het welzijn van de werknemer als onderdeel van aantrekkelijke loon- en arbeidsvoorwaarden naar voren te schuiven in de strijd om talent.

Haalbaar, dat alles?

De arbeidsmarkt van de toekomst waarbij we de uitdagingen van de arbeidsmarktkrapte kunnen omzetten in echte opportuniteiten heeft zeker een kans op slagen. Het zal moed vergen, maar de Vlaamse overheid, de sociale partners en de arbeidsbemiddelingsdiensten moeten dit momentum om voluit te gaan voor een arbeidsmarkt op maat van de werknemer aangrijpen!

ACLVB buigt zich over Septemberverklaring

De ACLVB bezint zich over de Septemberverklaring van de Vlaamse Regering. We zien goede initiatieven zoals het bevriezen van de indexering van slecht geïsoleerde woningen, het schrappen van de Vlaamse heffing in de energiefactuur, enz. Maar we blijven toch wat op onze honger zitten! Het opnieuw indexeren van het groeipakket aan 2% is slechts een rechtzetting van eerdere absurde politieke beslissingen. We kunnen dit dan ook niet beschouwen als een effectieve bijkomende maatregel gericht aan

gezinnen. Ook het naar voren schuiven van de jobbonus als koopkrachtversterkende maatregel is enigszins een verrassende twist. Zeker gezien het feit dat dit ons eerder verkocht werd als een maatregel om meer mensen aan de slag te krijgen. We zien weinig soelaas voor zware facturen voor alleenstaanden, de oplossingen lijken soms op doekjes voor het bloeden en zijn weinig structureel.

De ACLVB wenst dan ook de begrotingstabellen en de effectieve budgettoewijzingen af te wachten alvorens in diepte te reageren. ■

FreeZbe reikt Impact Award uit

Om organisaties die een verschil maken in het leven van jongeren meer zichtbaarheid te geven, hun positieve bijdrage te belonen én hun succesverhalen te delen werd de FreeZbe Impact Award in het leven geroepen.

In september werd de eerste FreeZbe Impact Award uitgereikt aan *Onbeperkt Jobstudent*. Voor vele jongeren is een vakantiejob de normaalste zaak van de wereld, maar spijtig genoeg is dat niet zo voor iedereen. Voor studenten met een beperking of een chronische ziekte is het vaak moeilijker om een vakantiejob te vinden. Heel wat jongeren durven ook zelf de stap niet te zetten om te solliciteren voor een studentenjob.

Onbeperkt Jobstudent helpt jongeren solliciteren en begeleidt ze bij de eerste stappen op de werkvloer. Op die manier kunnen alle jongeren hun verborgen talenten ontwikkelen en stap

per stap doorgroeien naar de arbeidsmarkt.

Proficiat Onbeperkt Jobstudent voor jullie mooie werk!

Nieuwsgierig? Kijk zeker eens naar de video over de Impact Award op www.freezbe.be om te weten hoe ze bij Onbeperkt Jobstudent te werk gaan.

Kamp jij met een functiebeperking of chronische ziekte en ben je op zoek naar een studentenjob in het weekend of tijdens de vakantie? Raadpleeg de website van Onbeperkt Jobstudent op <https://onbeperktjobstudent.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)

Workshops in jouw klas?

De arbeidsmarkt betreden is voor heel veel jongeren niet zo evident. Waar begin je met het zoeken naar een job? Wat betekenen al die afkortingen zoals VDAB, RVA, IBO, BIT? Hoe zorg je ervoor dat een werkgever je uitnodigt voor een sollicitatiegesprek? Vaak is zoeken naar werk voor leerlingen een moeilijk verhaal van trial-and-error. Maar dat hoeft niet!



Namens FreeZbe bieden we *gratis* workshops aan waarbij we leerlingen begeleiden bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. We leren hen hoe ze moeten solliciteren, wat ze allemaal in orde moeten brengen na het afstuderen, waar ze kunnen op zoek gaan naar werk, enzovoort.

WAT BIEDEN WE AAN?

Een loopbaanconsulent van de Liberale Vakbond komt bij jou in de klas een workshop geven. Onze lesgevers stellen zich neutraal op en proberen om vanuit hun eigen ervaring met werkzoekenden jongeren wegwijs te maken op de arbeidsmarkt. Een workshop duurt ongeveer één lesuur.

Afhankelijk van de beschikbare tijd kunnen meerdere workshops gegeven worden. Telkens staat interactie met de leerlingen centraal. We gebruiken nieuwe media, filmpjes, opdrachten, spelvormen enzovoort om alles boeiend en interessant te houden voor de jongeren.

We kunnen deze workshops *gratis* aanbieden dankzij de Vlaamse Overheid. Het ondersteunen van leerlingen bij hun eerste stappen naar de arbeidsmarkt kadert in ons project 'Focus op Talent'.

Welke workshops zijn er?

- School gedaan! Wat nu?
- Solliciteren: cv en motivatiebrief
- Solliciteren: het gesprek
- Solliciteren in een digitale wereld
- Wat zijn je rechten en plichten als jobstudent?
- Wat je moet weten over arbeidsrecht en sociale zekerheid?

Meer informatie over de verschillende workshops vind je terug in de brochure die je kan downloaden op www.freezbe.be/workshops-jouw-klas of kan verkrijgen in je lokaal ACLVB-kantoor. Indien je graag de focus op een specifiek thema wil leggen, of op een specifieke sector (bv. zorgsector), dan bekijken we graag wat mogelijk is!

Neem contact op met FreeZbe. Samen met jou bespreken we de mogelijkheden, welke thema's we behandelen en waarop we inzoomen.

VRAAG HET AAN



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

Volg ons

- www.freezbe.be
- facebook.com/ilikefreezbe
- [freezbeaclvb](https://instagram.com/freezbeaclvb)
- [FreeZbe-ACLVB](https://twitter.com/FreeZbe-ACLVB)
- [ACLVB Jongeren-Freezbe](https://www.linkedin.com/company/ACLVB-Jongeren-Freezbe)

Werk maken van een betere mobiliteit

In het kader van de week van de mobiliteit wilde de Brusselse Regionale het gebruik van duurzame vervoersmiddelen bevorderen. En wat is er duurzamer dan gewoon je eigen benen te gebruiken om naar het werk te gaan?

De Week van de Mobiliteit wil de Brusselaar aanmoedigen om de auto te laten staan en te kiezen voor groenere vervoermiddelen zoals de metro, de bus of de fiets. Dit jaar vond de week plaats van 16 tot 22 september, met als hoogtepunt een autoloze zondag. "Maak van Brussel een stad voor kinderen" klonk het motto.

Bij de Brusselse Regionale van de ACLVB lag de nadruk op actieve mobiliteit, met name te voet gaan. Tijdens deze specifieke week werden de werknemers uitgenodigd om deel te nemen aan de 'Sneakers challenge'. Het principe is eenvoudig: trek je sportieve schoenen aan om naar het werk te gaan, dus comfortabele en praktische schoenen om te stappen, te fietsen of het openbaar vervoer te gebruiken. Het was vooral ook een symbolische actie om even stil te staan bij de gewoontes in veel bedrijven.

"Op het terrein is er wel een en ander aan het bewegen in de bedrijven. Mobiliteitsplannen en telewerken zijn allemaal oplossingen die we in het kader van het sociaal overleg kunnen toepassen en die de zachte mobiliteit bevorderen. We zijn ons ook allemaal bewust van de belangrijke rol die mobiliteit speelt in het welzijn op het werk", zegt Michaël Dufrane, voorzitter van de Brusselse Regionale.

EISEN

De Week van de Mobiliteit was ook een gelegenheid om onze eisen inzake mobiliteit te herhalen. Ongeacht de wijze van openbaar vervoer moet het derdebetalerssysteem worden veralgemeend om het gebruik ervan aan te moedigen, zonder te vergeten te blijven investeren in dat vervoer zodat het aantrekkelijk blijft. Werknemers die de moeite nemen om met de fiets te reizen, moeten ook beter worden beloond, via een verhoging van de fietsvergoeding. Voor degenen die geen andere keuze hebben dan met de auto te reizen, moet de tussenkomst ook worden verhoogd, vooral gezien de stijgende brandstofprijzen.

Een betere mobiliteit betekent ook ... je minder verplaatsen. Vooral sinds de coronacrisis hebben wij bijvoorbeeld aangedrongen op een uitbreiding van telewerken waar mogelijk. Meer thuisblijvende werknemers betekent minder files op piekmomenten. Wij verwelkomen de initiatieven van werkgevers die twee dagen telewerken per week in hun verplaatsingsplannen hebben opgenomen. Dit recht moet echter op initiatief van de werknemer blijven en te allen tijde ongedaan kunnen worden gemaakt. Aangezien thuiswerken niet gratis is, dient de werkgever de nodige apparatuur ter beschikking te stellen en bij te dragen in een deel van de kosten van de telewerker, zoals internetverbinding, verwarming en elektriciteit.



Sneakers aantrekken om te gaan werken? Waarom niet! Ze zijn praktischer en comfortabeler om te stappen, de metro te nemen, te fietsen of te stappen.

Tijdelijke werkloosheid door de energiecrisis



WANNEER?

Bedrijven die kampen met zware verliezen door de stijging van de energieprijzen, kunnen vanaf 01.10.2022 beroep doen op een bijzonder stelsel van economische werkloosheid voor hun werknemers (arbeiders en bedienden). Het gaat om een tijdelijke maatregel, die in principe geldt tot 31.12.2022.

Om hiervan gebruik te kunnen maken, moet een bedrijf voorafgaand een verklaring indienen bij de RVA waaruit blijkt dat het gaat om een energie-intensief bedrijf. Dit is het geval wanneer de energiekosten in 2021 minstens 3% van de productiewaarde bedragen of wanneer de energiefactuur van het bedrijf voor het trimester voorafgaand aan het trimester waarin de tijdelijke werkloosheid

wordt ingeroepen is verdubbeld ten opzichte van hetzelfde trimester van het voorafgaande kalenderjaar.

HOVEEL BEDRAAGT JE UITKERING?

Word je om deze reden tijdelijk werkloos gesteld, dan zal je recht hebben op een verhoogde RVA-uitkering die 70% bedraagt van je (begrensd) brutoloon. Het begrensd brutoloon bedraagt momenteel € 3 075,04. Op de uitkering wordt 26,75% bedrijfsvoorheffing ingehouden. Hier bovenop heb je recht op een toeslag van € 6,22 per dag tijdelijke werkloosheid. Deze toeslag wordt betaald door hetzij je werkgever, hetzij het fonds voor bestaanszekerheid.

WELKE STAPPEN MOET JE ONDERNEMEN?

Vul het formulier C3.2-werknemer alsook het formulier C1 in en bezorg deze aan je lokaal ACLVB-secretariaat of ACLVB-afgevaardigde in je bedrijf. Je vindt de formulieren op de website van de RVA (www.rva.be). De contactgegevens van onze secretariaten zijn terug te vinden op onze website (www.aclvb.be).

Je hoeft niet elke maand opnieuw een aan-

vraag tijdelijke werkloosheid in te dienen. Heb je recent al uitkeringen tijdelijke werkloosheid genoten, dan moet je enkel een nieuwe aanvraag indienen als je veranderd bent van werkgever, tewerkstellingsbreuk, uitbetalingsinstelling, adres, rekeningnummer of als je een bijberoep hebt dat je nog niet hebt aangegeven. Twijfel je? Vul dan alsnog een aanvraag in.

WELKE STAPPEN MOET JE WERKGEVER ONDERNEMEN?

Het is je werkgever die je op tijdelijke werkloosheid plaatst. Hij verricht een aangifte van sociaal risico en geeft ons door welke dagen jij tijdelijk werkloos bent. Hij zal vooraf een erkenning moeten aanvragen als energie-intensief bedrijf en ook jou in kennis stellen van je tijdelijke werkloosheid.

WAT DOET ACLVB VOOR JOU?

We helpen je bij het samenstellen van je werkloosheidsdossier en versturen je aanvraag naar de RVA. Je ontvangt de nodige administratieve en juridische ondersteuning in geval van problemen. Van zodra je dossier in orde is, zorgen we voor de stipte betaling van je uitkering.

Kunstwerkuitkering: de nieuwe voordeelregels in de werkloosheid

WAT IS VERANDERD SINDS 1 OKTOBER?

Vanaf 1 oktober zijn een aantal nieuwe regels rond de kunstwerkuitkering in werking getreden. Dat is de nieuwe naam voor de werkloosheidsuitkering die je kan krijgen als je onder de regels van het zogenaamde kunstenaarsstatuut valt. Het kunstenaarsstatuut is geen speciaal statuut voor kunstenaars, maar geeft toegang tot een aantal voordeelregels in de

werkloosheid, zoals het oude voordeel van de bevestiging van de degressiviteit als artiest of als technicus in de artistieke sector (wat wil zeggen dat je uitkering niet zakt in de tijd). Aan deze regels wordt nu gesleuteld, om de uitkering nog meer van toepassing te maken op de specifieke werkcontext van kunstwerkers.

Tijdens een overgangsperiode vanaf 1 okto-

ber lopen de oude en de nieuwe regels nog door elkaar en verschillen ze afhankelijk van je situatie. De materie is complex, waardoor we hier enkel de grote principes meegeven. Als eerste worden de toegangsvoorwaarden voor het kunstenaarsstatuut versoepeld. De berekeningsregels, het bedrag alsook de duur van je uitkering verandert. Je zal in principe recht hebben op een uitkering voor

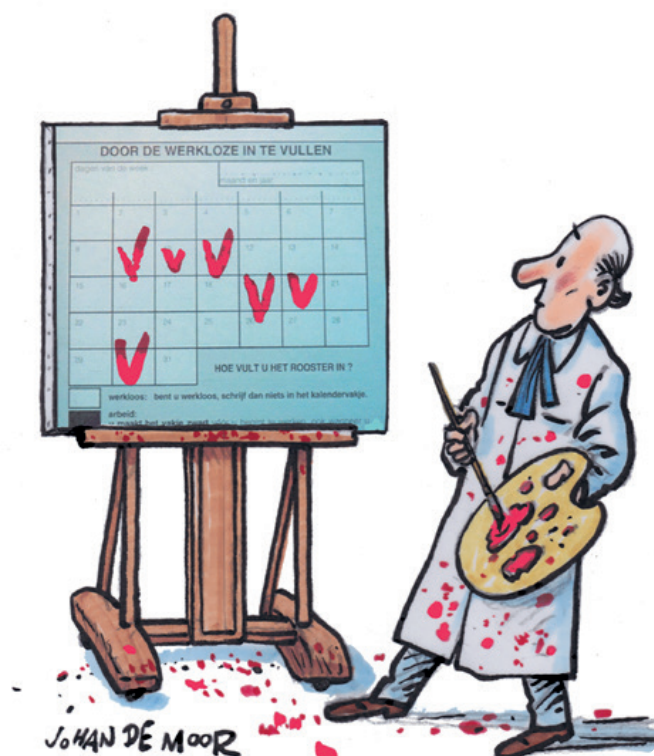
een periode van 3 jaar, de zogenaamde kunstwerkuitkering genaamd. Daarna moet je een aanvraag tot hernieuwing indienen. Val je onder het kunstenaarsstatuut, dan moet je niet meer actief beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Wanneer de VDAB/Actiris/Forem of ADG je een werkaanbod doet dat zich situeert in een andere sector dan de kunstensector, dan mag je dit weigeren. Tot slot wordt er op een voordeligere manier omgegaan met prestaties als loontrekkende die vergoed worden met een taakloon alsook met de inkomsten die je ontvangt uit een activiteit die niet is onderworpen aan de sociale zekerheid van de loontrekkenden (vb. inkomsten uit zelfstandig bijberoep).

WIE VALT ONDER DIE NIEUWE REGELS?

Viel je op 30 september reeds onder de oude voordeelregels, dan zal je automatisch overschakelen naar de nieuwe kunstwerkuitkering. Genoot je op 30 september nog niet van de oude voordeelregels, dan kan je ook op een later ogenblik nog instromen. Dan moet je - om een kunstwerkuitkering te krijgen - 156 voltijdse arbeidsdagen in loondienst bewijzen in een periode van 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan je uitkeringsaanvraag. Hiervan moeten ten minste 104 arbeidsdagen gepresteerd zijn in het kader van een artistieke activiteit of technische activiteit in de artistieke sector. Dit blijft voorlopig nog volgens de oude regel. In een tweede fase van de hervorming zal er geen onderscheid meer worden gemaakt tussen artistieke en niet-artistieke prestaties. Je zal dan wel moeten beschikken over een kunstwerkattest.

WAT ZIT ER IN EEN TWEDE FASE AAN TE KOMEN?

Andere aspecten van de hervorming treden pas later in werking (normaal gezien ten laatste op 1 januari 2024). In de toekomst zal bijvoorbeeld de Kunstwerkcommissie worden opgericht. Die zal op termijn de huidige Commissie Kunstenaars vervangen. De Kunstwerkcommissie zal onder meer instaan voor het afleveren van kunstwerkattesten.



Zo'n kunstwerkattest zal je erkenning zijn als kunstwerker. Je zal dit in een tweede fase nodig hebben om een kunstwerkuitkering aan te aanvragen. De RVA zal zich, zoals thans het geval is, dan niet langer uitspreken over het artistieke karakter van bepaalde prestaties. Het is de Kunstwerkcommissie die de scheidsrechter zal zijn.

Meer info? Raadpleeg infoblad T29 en T30 op de website van de RVA of neem contact op met een ACLVB-secretariaat in je buurt.

Volledig werkloos? Vergeet je vakantie niet op te nemen!

Als werkloze heb je recht op vakantie, en dit gedurende maximaal vier weken per jaar. Gedurende 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 2022 (doordat je in 2021 nog arbeidsprestaties bij een werkgever leverde), kan je voor vakantiedagen geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Heb



je in 2021 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. Hou hiermee rekening zodat je niet voor onaangename verrassingen komt te staan.

Reserveer nu al je vakantieplekje voor 2023



**ONTDEK
ONZE NAJAARS-
ARRANGEMENTEN
2022!**



Blijf je graag op de hoogte van alle nieuwtjes en promoties?
Volg Cazura op Instagram en Facebook!

Meer info op www.cazura.be
of in je ACLVB-secretariaat.

Vrije visie, eigen stem

