



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Applaus voor iedereen die blijft werken

In dit nummer:

Bovenop gezondheidscrisis ook economische crisis | Social distancing: wat en hoe? | Weinig nieuwigheden bij belastingaangifte | Volg de stand van zaken van je werkloosheidsdossier op mwd.aclvb.be

INHOUD

Onevenwichtige maatregelen voor relance 4

Kon veel beter. De eerste maatregelen voor een relance houden geen rekening met de verzuchtingen van de werknemers die nu tijdelijk werkloos zijn. En ook niet met de vraag naar financiële compensaties voor wie aan het werk moet blijven.

Social distancing 6

Kan telethuiswerk niet worden toegepast, dan moeten bedrijven de nodige maatregelen nemen om de naleving van de regels van 'social distancing' te garanderen.

Arbeidsongeschikt 8

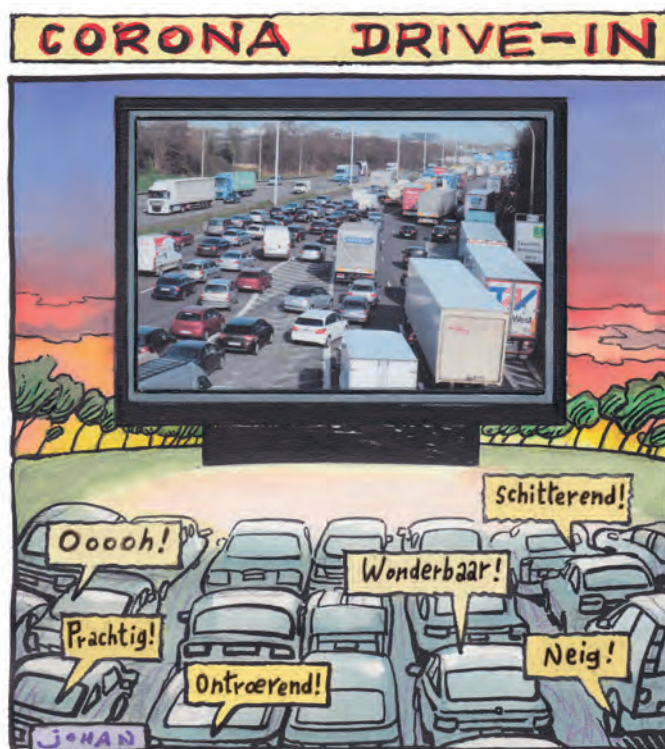
Het aantal mensen dat in België wegens ziekte afwezig is op het werk, nam in maart door de coronacrisis met 20% toe ten opzichte van februari. Welke verplichtingen heeft de arbeidsongeschikte werknemer?

Elke dag verderdoen 12-17

Ze zijn moe, ze snakken naar een adempauze. Maar ze doen elke dag verder, op het gevaar af zelf ziek te worden. Petje af voor de duizenden werknemers die in een essentiële sector aan de slag blijven. En voor de ACLVB-afgevaardigden die midden dat alles over de veiligheid van hun collega's waken!

Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht 21

Kan je terugvallen op het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als je werkt in een dienstenchequebedrijf, een beschutte werkplaats, als betaald sportbeoefenaar, uitzendkracht, student, ...?



We denken aan iedereen

Midden alle overrompeling hebben we eerst en vooral gedacht aan onze leden die plots zonder werk zaten. De ACLVB heeft hemel en aarde bewogen om hun zo snel mogelijk hun uitkering te storten. Tezelfdertijd steunen we de duizenden werknemers en werknemsters die aan het werk blijven, vaak in risicovolle omstandigheden.

De syndicale strijd van de ACLVB gaat uiteraard ook over de oudere mensen in onze samenleving, wanneer we opkomen voor de herwaardering van de pensioenen, wanneer we op straat komen tegen de afbouw van de pensioenen, wanneer we ijveren voor een betere financiering van de sociale zekerheid en voor de gezondheidszorg in het bijzonder.

We sluiten onze ogen niet voor het lot van de zelfstandigen, de kunstenaars, de beoefenaars van vrije beroepen, de bedrijfsleiders, de studenten, de asielzoekers ... We zitten allen in hetzelfde schuitje, dat wankelt maar niet ten onder gaat. We willen niemand overboord, laten we solidair blijven.

VRIJUIT

VERSCHEIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

REDACTIE Annick Colpaert, 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.

Applaudisseeer voor iedereen die blijft werken

Het verenigen van werknemers en uitkeringsgerechtigden om hun gemeenschappelijk belang en hun specifieke belangen te verdedigen: het vormt de bestaansreden van een vakbond. De ACLVB vat die evenwichtsoefening samen door haar 4 basiswaarden voorop te stellen: vrijheid, verantwoordelijkheid, solidariteit en verdraagzaamheid.

In deze gespannen tijden is de verleiding groot om een gradatie te creëren in de heldhaftigheid van enerzijds diegenen die in de vuurlinie mensen verzorgen en anderzijds de telewerkers, en iedereen daartussenin, zoals diegenen die tijdens hun job dreigen besmet te geraken, denk aan mensen in de transportsector, de distributie, de voedingsindustrie, ... Laat ons vooral solidair zijn, zodat we zo snel mogelijk uit deze gezondheids crisis geraken, met zo weinig mogelijk overlidens, waardoor ook de economische machine weer op gang kan komen.

In de ondernemingen hebben onze afgevaardigden voor de werknemers beschermingsmiddelen geëist zoals maskers en handgel, maar ook afschermingswanden, maatregelen voor social distancing, premies, aangepaste uurroosters om het extra werk aan te kunnen, enz. Allermint makkelijk om in de bedrijven alle voorzorgsmaatregelen strikt op te volgen: er is de tijdsdruk, de ruimtes zijn krap, sommige handelingen dienen met meerdere personen te worden uitgevoerd, ... En toch moet het.

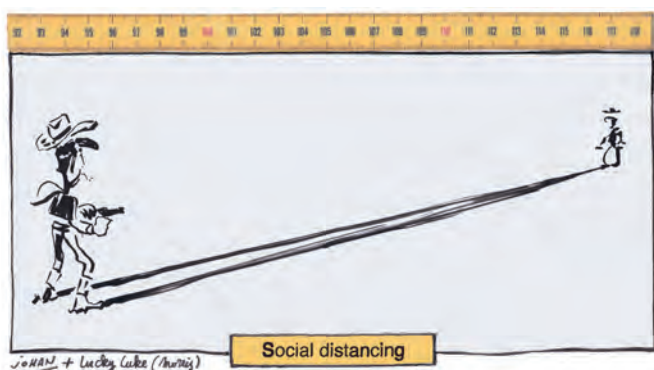
Als oplossingsgerichte vakbond gaat de Liberale Vakbond op zoek naar concrete ingrepen, die snel kunnen toegepast worden. Het sociaal overleg gaat verder in deze moeilijke tijden. Her en der was zeker sprake van opschudding, fabriekssluitingen waar social distancing uitgesloten bleek, plotse sluitingen van warenhuizen waar de werkgevers weigerden een premie toe te kennen, ... Maar werkgevers en vakbonden overleggen met elkaar, opdat de economie niet helemaal zou stilvallen. De sociale partners spreken elkaar via videoconferencing. De Groep van 10



kwam tot een lijst van cruciale sectoren en diensten die in volle coronacrisis moeten gegarandeerd blijven. De Nationale Arbeidsraad stelde een handleiding voor social distancing op. De sociale partners hebben ook een gids voor de bedrijven samengesteld, met aanbevelingen om de verspreiding van het virus op het werk tegen te gaan.

Er werden meer dan een miljoen aanvragen voor tijdelijke werkloosheid ingediend, hetzij bijna 1 arbeider of bediende op 3. De uitbetalingsinstelling van de ACLVB heeft alle zeilen bijgezet opdat ieder lid zo snel mogelijk het geld op zijn of haar rekening vond. Niet iedereen werd op dezelfde dag uitbetaald, zoiets was onmogelijk; onze medewerkers moesten te veel dossiers opstellen, uiteraard zonder daarbij de volledig werklozen aan hun lot over te laten. Weet ook dat we pas tot uitbetaling van tijdelijke werkloosheid konden overgaan nadat ook de werkgever de nodige aangifte had gedaan. Onze informatici hebben snel onze digitale tool aangepast aan de situatie, zodat iedere tijdelijk of volledig werkloze kan volgen hoe het zit met zijn of haar uitkering en de uitbetaling daarvan.

Wat ook je rol is in de Belgische samenleving vandaag, applaudisseeer voor iedereen die de economie doet draaien. Bereid het herstel van de economie voor van zodra we daar groen licht voor krijgen. ■



Mario Coppens
Nationaal Voorzitter



Eerste maatregelen voor relance zijn zeer onevenwichtig

De belangrijkste ministers en de voorzitters van de partijen die de regering met volmachten steunen, keurden een twaalftal koninklijke besluiten goed. Die moeten een juridische basis verlenen aan bijkomende sociaaleconomische maatregelen en gezondheidsmaatregelen in de strijd tegen de effecten van het coronavirus. Allerm minst een zaligmakend akkoord! Ook al zijn de maatregelen tijdelijk, voor de ACLVB is deze Paasdeal onevenwichtig. De maatregelen houden geen rekening met de verzuchtingen van honderdduizenden werknemers die nu op tijdelijke werkloosheid staan, noch met de vraag naar financiële compensaties voor alle werknemers die dagelijks het beste van zichzelf blijven geven, vaak in moeilijke omstandigheden.

NOG 100 UREN ERBIJ

De regering meende als financiële steun voor diegenen die aan het werk blijven, het stelsel van vrijwillige netto-overuren te moeten veralgemenen van 1 april tot 30 juni 2020 en het aantal uren te moeten optrekken.

Voor de ACLVB is het onbegrijpelijk dat het reeds bestaande quotum van 120 vrijwillige overuren eenzijdig verhoogd zou worden met nog eens

100 uren voor werknemers uit essentiële sectoren. Hiermee zal men niet in overeenstemming blijven met de Europese regels rond arbeidsduur. Op de koop toe zou op deze extra uren geen overloontoeslag verschuldigd zijn door de werkgever.

MEER OP HET WERK

Gezien het aantal afwezigen om diverse redenen (ziekte, kinderopvang, ...) versoepelt de regering de terbeschikkingstelling van werknemers in de essentiële sectoren.

Diverse maatregelen, zoals de vereenvoudigde terbeschikkingstelling van werknemers, de algemene toelating voor opeenvolgende contracten van bepaalde duur en de snelle inschakeling van jobstudenten en asielzoekers, lijken vooral bedoeld om zo eenvoudig en flexibel extra pieken op te vangen, zonder enige vorm van respect voor het sociaal overleg, noch voor de werknemers zelf van deze bedrijven. Dat het anders kan, bewezen onder andere de Vlaamse non-profitsectoren door een kaderakkoord over de terbeschikkingstelling af te sluiten.

EN DE VOLLEDIG WERKLOZEN?

Dat het fruit en de groenten moeten geplukt

worden, erkent de Liberale Vakbond. En dat dit nu moet gebeuren, ook; de natuur wacht niet. Maar dat enkel tijdelijk werklozen en bijvoorbeeld niet de volledig werklozen kunnen gebruikmaken van het gunstige systeem van cumul met hun uitkeringen, bewijst nog maar eens hoe ook deze regering blijft neerkijken op de zwakkere groepen binnen onze samenleving, coronacrisis of niet.

BEVRIEZING DEGRESSIVITEIT

Een lichtpunt ziet de ACLVB in de tijdelijke bevroering van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen voor drie maanden. Anders beslissen zou compleet wars zijn van de realiteit: de vacaturemarkt is volledig stilgevallen.

De ACLVB blijft tot slot op haar honger zitten voor wat betreft een aantal punten:

1. De invoering van een coronapremie voor alle werknemers die in moeilijke omstandigheden hun bedrijf rechthouden.
2. Een afdoende regeling voor de misbruiken die de afgelopen tijd zijn vastgesteld waarbij werkgevers arbeidsongeschikte werknemers onterecht op tijdelijke werkloosheid plaatsen, louter om te ontsnappen aan de betaling van het gewaarborgd loon. ■

Stop misbruik!

GEWAARBORGD LOON BIJ ZIEKTE IS FUNDAMENTEEL RECHT VAN WERKNEMERS

ACLVB, ACV en ABVV worden meer en meer aangesproken door werknemers die niet kunnen werken wegens ziekte en aan wie de werkgever toch niet het gewaarborgd loon uitbetaalt.

De wetgeving is nochtans duidelijk: wanneer een werknemer ziek wordt terwijl hij op zijn werkplek wordt verwacht, heeft hij recht op het gewaarborgd loon dat door zijn werkgever wordt betaald (maximum één maand voor bedienden en 14 dagen voor arbeiders). Als de arbeidsongeschiktheid na die periode voortduurt, zal de ziekteverzekering een ziekte-uitkering betalen.

Helaas laat de huidige crisisperiode ruimte

voor tal van misstanden door sommige werkgevers. Twee gevallen zijn bijzonder problematisch.

Het eerste geval betreft bedrijven waarvan de activiteit gedeeltelijk is gehandhaafd, maar die een deel van hun personeel tijdelijk werkloos hebben gezet. Sommige werkgevers zetten hun zieke werknemers dan maar op tijdelijke werkloosheid, zodat die een uitkeringsaanvraag moeten doen bij de mutualiteit (betaald door de sociale zekerheid), eerder dan dat ze zelf die werknemers gewaarborgd loon uitbetalen. In sommige bedrijven zijn de enige werknemers die tijdelijk werkloos zijn, degenen die ziek zijn.

Het tweede geval betreft werknemers die ziek zijn geworden voordat de tijdelijke werkloosheid van kracht werd en van wie de werkgever vanaf het moment dat de tijdelijke werkloosheid ingaat het gewaarborgd loon niet meer verder uitbetaalt, maar hen liever direct op tijdelijke werkloosheid plaatst, zodat ze uitkeringen van de mutualiteit zouden kunnen krijgen. We zijn er ons van bewust dat het gewaarborgd loon voor sommige bedrijven liquiditeitsproblemen kan veroorzaken. Hiervoor willen we samen naar een oplossing zoeken. Maar die oplossing kan niet ten koste van de rechten van werkers gaan of afgewenteld worden op de sociale zekerheid. ■

De economische impact van het coronavirus



De coronapandemie veroorzaakt een ongeziene gezondheids crisis die enorme maatschappelijke en economische gevolgen met zich meebrengt. De gezondheid van alle burgers is op dit moment terecht de grootste prioriteit, maar de maatregelen die nodig zijn om de verspreiding van de pandemie in te tomen, zullen enorm zwaar wegen op de economische groei. Voor de ACLVB staat één zaak vast: na afloop van de crisis mogen de genomen budgettaire maatregelen niet gecompenseerd worden met nieuwe besparingen en consumptiebelastingen. We steunen af op de grootste economische crisis in de naoorlogse periode, een crisis die nog veel harder zal toeslaan dan de financiële crisis van 2008. De economische situatie zal ook belangrijke gevolgen met zich meebrengen voor de tewerkstelling, koopkracht, ongelijkheid en overheidsfinanciën. Het wordt een kwestie van de schade zoveel mogelijk te beperken, opdat het herstel kan worden ingezet wanneer de pandemie onder controle geraakt.

IMPACT MOEILIK IN TE SCHATTEN

Het is vandaag nog heel moeilijk om de exacte economische impact te kunnen inschatten. Dit is niet alleen afhankelijk van de looptijd van de bestrijdingsmaatregelen en de mate waarin het virus toeslaat bij belangrijke handelspartners, maar ook van de indirecte effecten op bedrijven en sectoren die al dan niet moeilijkheden zullen ondervinden om het hoofd boven water te houden. Uit cijfers van de Nationale Bank blijkt ondertussen dat maar liefst vier op de tien Belgische ondernemingen een omzetverlies van meer dan 75% lijden; in het bijzonder de handel, horeca en toeristische sector worden zwaar getroffen.

VERSCHILLENDE SCENARIO'S MOGELIJK

KBC heeft als eerste instelling een gedetailleerde impactanalyse gemaakt, waarbij een onderscheid gemaakt wordt tussen drie scenario's: een optimistisch scenario, een basisscenario en een pessimistisch scenario. In het basisscenario wordt uitgegaan van een periode van drie maanden waarin

er bestrijdingsmaatregelen van toepassing zouden zijn, in dat scenario zou er zich een negatieve groei van -9,5% manifesteren in 2020. In 2021 zou de economie zich wel herstellen met een economische groei van 12,3%. In het pessimistisch scenario zou de economie echter met -13,2% krimpen in 2020 en slechts een herstel van 3,2% laten optekenen in 2021. Het valt dus af te wachten hoe de pandemie en bijhorende bestrijdingsmaatregelen evolueren, maar de kans dat de economische groei in 2021 onvoldoende hoog zal zijn om de verliezen van 2020 te compenseren, is aanzienlijk. En zelfs wanneer de economie zich in de loop van 2021 voldoende herstelt, dreigen er nog steeds veel individuele ondernemingen en werknemers uit de boot te vallen, aangezien de coronacrisis in bepaalde sectoren veel harder toeslaat.

ACLVB GAAT VOOR KOOPKRACHTONDERSTEUNENDE MAATREGELEN

Voor de ACLVB is het noodzakelijk dat er op verschillende beleidsniveaus toereikende maatregelen worden genomen om zowel de Belgische economie als de koopkracht te beschermen én te stimuleren. In eerste instantie dient er werk gemaakt te worden van de uitwerking van een uniform federaal parafiscaal kader waarin sectoren en ondernemingen kunnen onderhandelen over de toekenning van een eenmalige coronapremie, waarbij de rol van het sociaal overleg dient gerespecteerd te worden. België dient daarnaast ook op Europees niveau een voortrekkersrol te spelen door te pleiten voor een Europese budgettaire capaciteit via de uitgifte van "coronabonds", opdat de Belgische overheidsfinanciën wat meer ademruimte krijgen. Voor de ACLVB is het immers uitgesloten dat men na afloop van de coronacrisis de genomen budgettaire maatregelen zal trachten te compenseren met nieuwe besparingen en consumptiebelastingen. Deze crisis illustreert meer dan ooit dat de belangrijkste motor van de economie de binnenlandse consumptie is, waarvoor voldoende koopkracht voor alle Belgen van essentieel belang is.

Maarten Boghaert

MAALTIJDCHQUES, ECOCHQUES, CADEAUBONNEN, SPORT/CULTUURBONNEN BLIJVEN LANGER GELDIG

Door de coronacrisis, met afzonderingsmaatregelen en sluiting van de meeste winkels, dreigen heel wat maaltijdcheques, ecocheques, cadeau-, sport/cultuurbonnen niet voor de vervaldatum te kunnen worden opgebruikt. De Nationale Arbeidsraad bracht een unaniem advies uit om de geldigheidsduur ervan met 6 maanden te verlengen.

Door de coronacrisis dienden enorm veel winkels over te gaan tot tijdelijke sluiting. Dat betekent dat een aantal maaltijdcheques, ecocheques, cadeau-, sport- en cultuurbon-

nen niet kunnen worden opgebruikt binnen de voorziene geldigheidsduur. De Nationale Arbeidsraad bracht een unaniem advies uit om de geldigheidsduur van alle papieren en elektronische cheques en bonnen die in maart, april, mei en juni 2020 verlopen, met 6 maanden te verlengen.

Voor de maaltijdcheques, ecocheques en geschenkbonnen begint de verlenging van de geldigheidsduur te lopen vanaf de vervaldatum.

De sport- en cultuurbonnen hebben een welbepaalde geldigheidsduur van 15 maanden,

aangezien ze geldig zijn van 1 juli tot en met 30 september van het daaropvolgende jaar. De Nationale Arbeidsraad vraagt daarom de geldigheid van de bonnen die op 30 september 2020 verlopen, te verlengen tot en met 31 december 2020.

Dat is uitstekend nieuws voor alle begunstigden van deze cheques. Hun koopkracht, die eventueel al was aangetast door deze crisis, kan nu toch enigszins gevrijwaard worden. Ook voor de handelaars is dit een goede zaak.

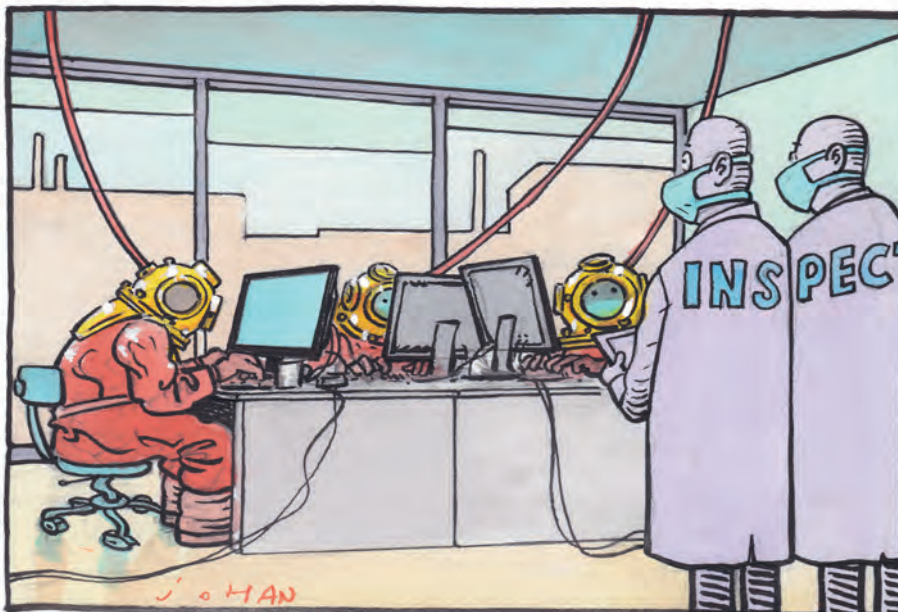
Hadrien Vanoverbeke



Social distancing

Hoe en wat op bedrijfsniveau?

Werkgevers in bedrijven waar economische activiteiten nog zijn toegelaten, zijn verplicht telewerk te organiseren voor iedere functie waar dat mogelijk is, zonder uitzondering. Kan telethuiswerk niet worden toegepast, dan moeten de bedrijven de nodige maatregelen nemen om de naleving van de regels van 'social distancing' te garanderen.



Voor werk dat in gevaarlijke omstandigheden uitgevoerd moet worden, is de aanwezigheid van een andere persoon die in staat is snel alarm te geven, noodzakelijk. Indien 'social distancing' daarbij niet mogelijk is, is een stopzetting van dit werk noodzakelijk.

HYGIËNE

Pas de hygiënemaatregelen rigoureuus toe. Was regelmatig de handen en ook na contact met voorwerpen of oppervlakken die door anderen beroerd zijn. Water en zeep zijn onmisbaar voor een goede handhygiëne. Bij gebrek aan water dienen geschikte handgels of gelijkwaardige oplossingen ter beschikking te worden gesteld. Aanvullend kunnen wegwerphandschoenen gebruikt worden.

GEBRUIK MASKERS CORRECT

Voorzie het gebruik van beschermingsmiddelen als het noodzakelijk is om korter dan 1,5 meter bij iemand te komen of als je een gesloten ruimte moet betreden waar veel mensen aanwezig zijn, of als de risico's verbonden aan de aard van het werk het vereisen.

Het gebruik van maskers mag geen op zichzelf staande maatregel zijn, maar moet altijd gezien worden in samenhang met de andere preventiemaatregelen. Om effect te hebben moeten maskers correct en consistent gedragen worden gedurende de hele tijd dat ze gebruikt worden.

BEPERK VERPLAATSINGEN

Organiseer vergaderingen of opleidingen op een andere manier.

Beperk reizen en verplaatsingen. Laat enkel doorgaan wat absoluut noodzakelijk is en niet langs digitale weg kan worden opgelost. ■

In het geval van cruciale sectoren en essentiële diensten gaat het om een *inspanningsverbintenis*: de ondernemingen moeten in de mate van het mogelijke de regels toepassen.

Voor de andere economische activiteiten betreft het een *resultaatsverbintenis*: de ondernemingen moeten de naleving van de regels garanderen. Als ze in de onmogelijkheid zijn om de regels te respecteren, dienen ze te sluiten.

De Groep van 10 roept ook op om alle overlegmechanismen (paritaire comités, CPBW, Ondernemingsraad, Syndicale Delegatie) pragmatisch te gebruiken en te respecteren om concrete problemen in sectoren en bedrijven aan te pakken.

HOU AFSTAND

Vermijd blootstelling aan andere personen binnen 1,5 meter

- Gebruik markeringen, linten of fysieke barrières om zones af te bakenen.
- Gebruik spreidingsmaatregelen bij in-, uit- en doorgangen.
- Bekijk de mogelijkheden van spreiding van het werk in de tijd gedurende een werkdag.
- Spreid ook zoveel mogelijk de pauzes, intermitterend in plaats van samenvallend.

Beperk de aanwezigheid in ruimten of op plaatsen waar groepen mensen aanwezig zijn. Zelfs al kan de minimale afstand tussen personen gegarandeerd worden, dan nog is het aangewezen om de toegang voor te behouden aan wie daar écht aanwezig moet zijn.

HOU HET VEILIG

Normaal moet zoveel mogelijk worden vermeden dat werknemers afgezonderd werken, maar nu kan het een tijdelijke optie zijn, voor zover toegelaten door de wet Welzijn.

Online shoppen met interessante kortingen

	<p>BergHOFF is het merk dat design en innovatie naar elke keuken brengt. Geniet nu van 40% korting.</p>
	<p>Koffiemarkt biedt het grootste assortiment premium koffie tegen de scherpste prijs. Profiteer van 15% EXTRA korting op alle koffie van Grand Maestro Italiano.</p>
	<p>Je vindt bij Torfs de nieuwste schoenen, tassen en accessoires. De aankoopvouchers zijn cumuleerbaar met andere acties & promoties én solden!</p>
	<p>Een kleurrijke blouse of een lichte jeans? Stap de wereld in van deBijenkorf.be en ontvang 10% korting.</p>
	<p>Bij albelli maak je zelf gemakkelijk de mooiste fotoboeken, kalenders of wenskaarten. Zo blijven je herinneringen prachtig bewaard en krijgen je foto's de plek die ze verdienen!</p>
	<p>AS Adventure is 'the place to be' voor elke globetrotter, natuurliefhebber en actieve vrijetijdsgenieter. Hier vind je alles onder één dak.</p>
	<p>Met een ruim gamma parfum, cosmetica en huidverzorging is ICI PARIS XL dé beautyspecialist van België.</p>

Voor leden van de Liberale Vakbond wordt online shoppen deze maand extra voordelig. Neem een kijkje op het ACLVB-voordelenplatform en ontdek welke kortingen jij kan scoren. Handig om te weten: heel wat vouchers zijn ook geldig op de webshop van de handelaars.

HOE VERKRIJG JE DEZE EN ANDERE ACLVB-LEDENKORTINGEN?

Hoe je de korting verkrijgt, varieert naargelang de winkel of webshop.

Belangrijk: log in op www.voordelen.aclvb.be:

- je koopt een voucher en winkelt met korting. De korting is cumuleerbaar met eventuele andere kortingen.
- je gaat naar de webshop van een handelaar of winkel en koopt daar met korting.
- je print een kortingsbon af of toont de kortingsbon op het scherm van je smartphone.
- je toont de ACLVB-voordeelkaart op de achterkant van je lidkaart of op het scherm van je smartphone via de website. De handelaar scant de barcode en verleent de korting.
- je koopt tickets aan een verminderd tarief voor een bezoek aan een pretpark, bioscoop, ...

Nog niet geregistreerd op het ACLVB-voordelenplatform?

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

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

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

Verdere vragen?

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

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



Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval

Over de hele wereld slaat de coronacrisis ongenaakbaar toe. Het aantal mensen dat wegens ziekte afwezig is op het werk, is in België in maart door deze crisis met 20% toegenomen ten opzichte van februari. Overeenkomstig artikel 31 §1 van de arbeidsovereenkomstenwet schorst de onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Welke verplichtingen er op de schouders van de arbeidsongeschikte werknemer rusten, zetten we in de Vrijuit van deze maand nog eens op een rij.

WELKE VERPLICHTINGEN HEEFT DE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMER?

De arbeidsovereenkomstenwet legt aan een arbeidsongeschikte werknemer 3 verplichtingen op (artikel 31§2 en 3 van de wet van 3.7.1978):

- de werkgever onmiddellijk verwittigen
- een medisch attest overmaken aan de werkgever indien dit vereist is
- zich aan de eventuele controle door een door de werkgever aangestelde controlearts onderwerpen

De eerste verplichting: de werkgever onmiddellijk verwittigen

Wanneer moet de werkgever verwittigd worden?

De werknemer moet de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. (artikel 31 §2 1e lid arbeidsovereenkomstenwet)

Onder onmiddellijk dient te worden verstaan: van zodra de werknemer hiertoe in staat is en bij voorkeur bij het begin van de arbeidsdag.

In bepaalde arbeidsreglementen is zelfs uitdrukkelijk voorzien op welk tijdstip de werknemer de werkgever moet verwittigen.

Hoe je werkgever verwittigen?

In de wetgeving is niet voorzien op welke wijze de verwittiging moet gebeuren.

De werknemer kan dus eender welk middel gebruiken om zijn werkgever op de hoogte te brengen (telefoon, sms, fax, e-mail...).

Bij betwisting rust de bewijslast op de werknemer. Het bewijs mag geleverd worden met alle middelen van recht, getuigenissen inbegrepen. Met de getuigenis van de echtgenote van de werknemer kan evenwel geen rekening worden gehouden vermits zij een belanghebbende partij is (*Arbeidshof Antwerpen 7.11.2017*).

De verwittigingsplicht geldt ook in geval van verlenging van de arbeidsongeschiktheid.

De bepaling in het arbeidsreglement die stelt dat in geval van verlenging de werknemer moet verwittigen uiterlijk de laatste werkdag vóór het verstrijken van de ongeschiktheidsperiode, is nietig omdat ze indruist tegen de bepalingen van artikel 6 van de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Welke sancties bestaan er?

Indien de werknemer de verwittigingsplicht niet naleeft of te laat zijn werkgever in kennis stelt van zijn arbeidsongeschiktheid, mag de werknemer weigeren om het gewaarborgd loon te betalen voor de dagen die aan de verwittiging voorafgaan.

Enkel indien de werknemer kan aantonen dat hij niet of te laat verwittigd heeft omwille van overmacht (plotse hospitalisatie, coma...), kan er geen sanctie worden opgelegd.

Aangezien sinds 1 januari 2014 de arbeidsovereenkomstenwet uitdrukkelijk in een sanctie voorziet zo de werknemer de verwittigingsplicht niet naleeft, is het weinig waarschijnlijk dat de rechtspraak de tekortkoming aan de verwittigingsplicht nog als een dringende reden zal aanzien.

De tweede verplichting: een medisch attest overmaken aan de werkgever

Principes

In tegenstelling tot de verwittigingsplicht is het indienen van een medisch attest geen wettelijke verplichting.

De werknemer moet aan de werkgever een medisch attest bezorgen:

- Indien een cao of het arbeidsreglement deze verplichting voorziet
- Bij gebrek aan dergelijk voorschrift, op verzoek van de werkgever.

Het medisch attest kan afgeleverd worden door geneesheren, tandartsen of vroedvrouwen.

Apothekers, verpleegkundigen en andere paramedici komen evenwel niet in aanmerking. De geldigheid van het medisch getuigschrift kan niet betwist worden louter en alleen omdat de geneesheer die het attest afleverde, woonachtig is op ruime afstand van de woonst van de werknemer (*Arbeidshof Brussel 23.11.2005*).

Binnen welke termijn moet het medisch attest ingediend worden?

De werknemer moet het medisch attest opsturen of afgeven binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of van ontvangst van het verzoek tenzij indien bij cao of in het arbeidsreglement in een andere termijn werd voorzien. Gelet op de libellering "een andere termijn werd voorzien" kan bij cao of in het arbeidsreglement een kortere termijn worden voorzien dan twee werkdagen.



Als werkdag worden aanzien alle dagen van de week behalve zon- en feestdagen.

Zo de werknemer het medisch attest via de post verstuurt, moet de verzendingsdatum zich binnen de twee werkdageterminen situeren. De datum waarop de werkgever daadwerkelijk het attest ontvangt, doet niet ter zake.

In geval van betwisting moet de werknemer bewijzen dat hij het medisch attest tijdig heeft ingediend. Hij kan dit bewijs leveren met elk rechtsmiddel, met inbegrip van getuigenissen.

De verklaring van de moeder van de werknemer waaruit blijkt dat zij een medisch getuigschrift heeft verstuurd met de post, kan gelet op de nauwe graad van bloedverwantschap niet aanvaard worden als bewijs dat de werknemer voldeed aan zijn verplichting (*Arbeidshof Gent 5.10.2015*).

Het Arbeidshof van Brussel oordeelde dat de werknemer niet noodzakelijk het origineel van het geneeskundig attest aan de werkgever moet overmaken. Het bewijs van de arbeidsongeschiktheid mag worden geleverd door verzending van het attest per fax of de afgifte van een fotokopie (*Arbeidshof Brussel 6.12.2004*).

Enkel overmacht kan de werknemer ervan bevrijden om het medisch attest binnen de voorgeschreven termijn over te maken.

Werden door de rechtspraak als overmacht beschouwd:

- Het feit dat de werknemer het attest laattijdig had ingeleverd ingevolge ziekenhuisopname wegens een psychose (*Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Sint-Niklaas 2.3.2017*)
- Het feit dat de werknemer tijdens een artsenstaking geen geneeskundig attest kon bekomen van de dokter van wacht die wel spoedgevallen behandelde maar geen getuigschriften afleverde (*Arbeidshof Luik 14.11.1983*)

Welke vermeldingen moeten voorkomen in het medisch attest?

Het medisch attest moet naast de identiteitsgegevens van de werknemer en zijn behandelend arts de volgende gegevens vermelden:

- de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid (ziekte, ongeval, hospitalisatie)
- de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid
- of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven

Welke sancties bestaan er?

Indien de werknemer het medisch getuigschrift indient buiten de voorgeschreven termijn, dan kan het recht op gewaarborgd loon worden ontzegt voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van voorlegging van het getuigschrift voorafgaan.

Deze sanctie vindt geen toepassing zo de werknemer kan aantonen dat de laattijdige indiening te wijten is aan overmacht. (*Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Sint-Niklaas 2.3.2017*)

Een zwaardere sanctie dan het verlies van gewaarborgd loon wordt niet snel aanvaard.

De meerderheid van de rechtspraak oordeelt immers dat het niet indienen of de laattijdige indiening van een medisch attest op zichzelf geen grond vormt tot ontslag om dringende reden.

De laattijdige indiening van een medisch attest samen met een laattijdige verwittiging kan niet worden beschouwd als een tekortkoming die dermate ernstig is dat de verdere samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk is. (*Arbeidshof Gent 5.10.2015*)

Begeleidende omstandigheden kunnen weliswaar tot gevolg hebben dat er toch sprake is van een ernstige tekortkoming die de professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer definitief onmogelijk maakt.

Opdat ontslag om dringende reden verantwoord zou zijn, is een opzettelijke nalatigheid vereist (*Arbeidshof Brussel 15.06.2017*).

Ook wanneer de niet-naleving van de verplichting een medisch attest in te dienen zich herhaalt, zal een ontslag om dringende reden als gerechtvaardigd worden beschouwd (*Arbeidsrechtbank Oudenaarde 10.06.2003*).

Ilse Veugen

Personenbelasting

Belastingaangifte aanslagjaar 2020 in lopende zaken

Ook dit jaar ontsnappen we niet aan de aangifte in de personenbelasting. Het aangifteformulier is ten opzichte van vorig jaar met tientallen codes afgeslankt. Veel nieuwigheden zijn er niet te melden en daar zal de regering in lopende zaken wel een rol in spelen. Ook hebben de gewesten geen uitgesproken stempel kunnen drukken op de belastingaangifte.

Het is best mogelijk dat de invultermijn – die normaal tot ergens midden juli loopt – als gevolg van de coronacrisis wordt verlengd, maar hierover bestaat nog geen zekerheid.

Vak I: Bankrekening en telefoonnummer(s)

De belastingplichtige moet niet langer het e-mailadres doorgeven. De fiscus vraagt nog enkel naar het rekeningnummer en het telefoonnummer.

Vak II: Persoonlijke gegevens en gezinslasten

<p>6. Als u tijdens het inkomstjaar minder dan 12 maanden aan de personenbelasting onderworpen (bijvoorbeeld was, vermeld dan hier hoeveel maanden (van 0 tot 11) u aan die belasting onderworpen was (als u de 15de van de maand onderworpen was, mag u die maand meetellen, anders niet).</p> <p>▲ <i>Uitzondering: de maanden dat een overleden persoon de 15de van die maand niet meer aan de personenbelasting onderworpen was door zijn of haar overlijden, mogen wel worden meegeteld.</i></p>	1199-62
---	---------

Sinds aanslagjaar 2018 worden fiscale voordelen nog slechts pro rata toegekend (uitgedrukt in volle maanden). Elke maand waarvan de 15de dag behoort tot het belastbare tijdperk, wordt als een volledige maand in rekening gebracht. Dit geldt niet alleen voor nieuwkomers (zij die naar België verhuizen), maar ook voor vertrekkers (zij die België verlaten). Indien van toepassing geef je het aantal maanden aan in code 1199.

De maanden dat een overleden persoon niet meer op de 15de aan de personenbelasting was onderworpen door zijn of haar overlijden, mogen wél worden meegeteld. Dit wordt nog eens expliciet vermeld in de nieuwe aangifte.

Vak III: Inkomsten van onroerende goederen

<p>▲ <i>Opgelet: verplichte informatie van onroerende goederen, zoals het inkomen van uw 'eigen woning' (zie toelichting), moet u niet in vak III vermelden.</i></p>		
--	--	--

Het kadastraal inkomen van de eigen woning wordt niet meer aangegeven in vak III van de aangifte omdat de eigen woning sinds 2015 vrijgesteld is van personenbelasting. Toch geven nog heel wat belastingplichtigen het KI aan, met als gevolg een onterechte belasting op de eigen woning. De fiscus wijst hier nog eens uitdrukkelijk op.

Vak IV: Wedden, lonen en vervangingsinkomsten Vrijstelling opzeggingsvergoedingen

De grote kuis in codes gebeurt dit jaar in vak IV. Opvallend is dat er maar liefst 20 codes verdwijnen door de afschaffing van de gedeeltelijke vrijstelling van 'opzeggingsvergoedingen en lonen tijdens de opzegtermijn'.

Loonbonus

8. Niet-recurrerende resultaatgebonden voordelen:	a) gewone:	1242-19	2242-86
	b) achterstallen:	1243-18	2243-85

Ontvang je een 'niet-recurrent resultaatgebonden voordeel', ook wel loonbonus genoemd, dan kan dit fiscaal worden vrijgesteld van belastingen. Dit jaar voor maximaal € 2.942. Voortaan zal de fiscus deze vrijstelling zelf berekenen. De vroegere vrijstellingscode is dan ook verdwenen uit de aangifte.

Vrij aanvullend pensioen voor werknemers

F. INHOUDINGEN VOOR AANVULLEND PENSIOEN			
1. Gewone bijdragen en premies:	1285-73	2285-43	
2. Bijdragen en premies voor individuele voortzetting:	1283-75	2283-45	
3. Bijdragen en premies voor een vrij aanvullend pensioen voor werknemers:	1387-68	2387-38	

Je zal bij de nieuwe code 1387/2387 de bijdragen en premies melden die je werkgever op jouw verzoek heeft ingehouden op het nettoloon en heeft doorgestort naar een pensioeninstelling. Je geniet dan van een federale belastingvermindering van 30%, maar die hoeft je niet zelf te berekenen.

Overuren

G. OVERUREN DIE RECHT GEVEN OP EEN OVERWERKTOESLAG			
1. Totale aantal werkelijk gepresteerde overuren:			
a) die in aanmerking komen voor de begrenzing tot 180 uren:	1305-53	2305-23	
b) die in aanmerking komen voor de begrenzing tot 360 uren:	1317-41	2317-11	
2. Berekeningsgrondslag van de overwerktoeslag voor overuren die recht geven op een belastingvermindering:			
a) van 66,81 %:	1233-28	2233-95	
b) van 57,75 %:	1234-27	2234-94	

Door de tijdelijke verhoging van het aantal overuren van 130 naar 180 is de vroegere code van de begrenzing tot 130 uren voor even verdwenen. De maatregel geldt voor de aanslagjaren 2020 en 2021. De impact van de maatregel zal geëvalueerd worden, met een mogelijke verlenging tot gevolg.

Vak VII: Inkomsten van kapitalen en roerende inkomsten

Belastingvrijstelling dividenden

b) Verrekenbare roerende voorheffing ingehouden op dividenden die (voor maximaal 800 euro (1)) van de personenbelasting zijn vrijgesteld:	1437-18	2437-85
---	---------------	---------------

Sinds vorig jaar kunnen beleggers een deel van de betaalde roerende voorheffing terugvorderen via de belastingaangifte. Vorig jaar kon dit tot een eerste schijf van € 640, dit aanslagjaar opgetrokken tot € 800 op het totaal van de dividenden. De vrijstelling die per persoon wordt bekeken, gebeurt niet automatisch. Je zal dus zelf aan de hand van ontvangens afschriften moeten uitzoeken hoeveel dividenden je effectief in 2019 hebt ontvangen.

Vak IX: Woonfiscaliteit

Vlaanderen kent een geïntegreerde woonbonus die voor de leningen gesloten vanaf 2020, wordt afgeschaft. Dit zal m.a.w. pas effect hebben op de aangifte van 2021. Verder is er nauwelijks iets gewijzigd op het vlak van de regionale en federale woonfiscaliteit. Enkel de bedragen in Brussel en federaal worden verder geïndexeerd.

Vak X: Belastingverminderingen

Belastingvermindering verwerven nieuwe aandelen van groeibedrijven

G. BETALINGEN DIE RECHT GEVEN OP DE BELASTINGVERMINDERING VOOR HET VERWERVEN VAN NIEUWE AANDELEN VAN STARTENDE ONDERNEMINGEN		
1. Betalingen die recht geven op de vermindering van 30 %:	1318-40	2318-10
2. Betalingen die recht geven op de vermindering van 45 %:	1320-38	2320-08
3. Terugnane van de voorheen werkelijk verkregen belastingvermindering:	1328-30	2328-97

Dit vak heeft 2 extra codes voor de eventuele terugname van een vroegere belastingvermindering voor investeringen in groeibedrijven. Investeer je in aandelen van een groeibedrijf, dan kan je genieten van een belastingvermindering van 25% met een maximum van € 25.000. Maar je moet dan wel de aandelen minstens 4 jaar in je bezit houden. Heb je ze ondertussen verkocht, dan moet je zelf het te nemen bedrag van de vermindering vermelden. Je wordt eigenlijk 'gesanctioneerd' onder de vorm van een belastingvermeerdering. Om het bedrag van de terugname te berekenen zal je het volgende doen:

bedrag van de verleende belastingvermindering x het aantal ontbrekende maanden / 48 maanden

Rechtsbijstandsverzekering

I. PREMIES VAN EEN RECHTSBIJSTANDSVERZEKERING:	1344-14	2344-81
--	---------------	---------------

Sinds 1 september 2019 kan je privé een globale verzekering rechtsbijstand afsluiten die de kosten van verschillende geschillen dekt. De verzekering moet je wel individueel afsluiten bij een verzekeringsonderneming in de EER. De polis moet bovendien voldoen aan een aantal voorwaarden (verzekerde personen, de minimale gedekte geschillen, wachttijd, maximumwaarborg en de gedekte kosten). De verzekeraar is verplicht een attest af te leveren indien de polis voldoet aan alle voorwaarden. Dit attest geeft je recht op een belastingvermindering van 40% van de betaalde premies, waarvan het bedrag beperkt is tot het plafond van € 310 (aanslagjaar 2020). De belastingvermindering zal dus geldig zijn vanaf aanslagjaar 2020 voor de premies vanaf 1 september 2019. De belastingvermindering geldt ook voor de verzekeringsovereenkomsten die reeds lopen op datum van inwerkingtreding, en die, na wijziging, voldoen aan de gestelde voorwaarden. In de 2 nieuw voorziene codes moet je de betaalde premies vermelden. De fiscus zal de belastingvermindering zelf berekenen.

Vak XIII: Rekeningen en individuele levensverzekeringen in het buitenland ..., effectenrekeningen

Taks op de effectenrekening

E. EFFECTENREKENINGEN		
Bent u van 1.1.2019 tot 30.9.2019 lidstaat geweest van meer dan één effectenrekening bedoeld in artikel 152, 1°, a, van het Wetboek diverse rechten en taksen?	1072-92 <input type="checkbox"/> Ja	2072-62 <input type="checkbox"/> Ja

De effectentaks is een taks van 0,15% op de gemiddelde waarde van de effectenrekeningen van ten minste € 500.000. In een arrest van 17 oktober 2019 vernietigde het Grondwettelijk Hof de effectentaks wegens discriminerend. Om budgettaire redenen werkt de vernietiging enkel voor de toekomst, d.w.z. voor deze aangifte blijft de taks verschuldigd tot uiterlijk 30 september 2019. Pas volgend jaar zal deze code definitief verdwijnen.

Martien Van Oyen

IN MEMORIAM DIDIER LEWAITE



Bij Beobank rouwt de ACLVB-ploeg om het heengaan van Didier Lewaite op 24 maart.

Didier was een collega waarop je altijd kon terugvallen. Als hij je kon helpen, dan deed hij dat. Ook in de syndicale werking konden we op hem rekenen. Zijn kennis te kunnen delen, daar was hij fier op.

En dat is hoe hij altijd zal herinnerd zal worden: zeer hulpvaardig, uiterst collegiaal. Moedig ook. Tech-

nisch was hij zeer sterk, hij kende zijn domein door en door. Soms wat rechtlijnig, maar nooit kwaad bedoeld.

Didier was een fijn en warm mens, die bovendien bijzonder grappig kon zijn.

Didier, namens alle ACLVB-afgevaardigden bij Beobank: we zullen je dankbaar blijven voor je steun en solidariteit.

De ACLVB-groep bij Beobank



Volhouden in coronatijden

Ze zijn moe, ze snakken naar een adempauze. Maar ze doen elke dag verder, op het gevaar af zelf ziek te worden. Petje af voor de duizenden werknemers die in een essentiële sector aan de slag blijven. En voor de ACLVB-afgevaardigden die midden dat alles over de veiligheid van hun collega's waken. Vrijuit verzamelde getuigenissen uit de zorgsector, de voedingsindustrie, de logistiek en de distributie.

Liesbeth Bogaert bij AZ Maria Middelaes Gent Elke minuut alert zijn

Alle hens aan dek in het AZ Maria Middelaes in Gent, dat in een recordtempo werd omgebouwd om het hoofd te bieden aan de corona-invasie. Volledige zalen werden vrijgemaakt en heringericht, elke niet-dringende raadpleging of behandeling is uitgesteld, bezoek wordt geweerd.

“Al van zodra we de parking van het ziekenhuis oprijden, moeten we een chirurgisch mondkapje aan”, vertelt Liesbeth Bogaert, verpleegkundige op de dialyse-afdeling. “Dagelijkse mails brengen ons op de hoogte van nieuwe richtlijnen en informatie. De procedures zijn strikt en worden voortdurend verfijnd.” De besmette patiënten liggen geïsoleerd. “Als we bij Covid-patiënten werken, zijn we voorzien van alle mogelijke beschermingsmiddelen: een geel schort boven onze werkkledij en nog daaroverheen een wit halterschort, een FFP2-masker, een beschermbril, een hoofdkap, twee paar handschoenen, ...”

Het masker dragen we continu, de refter is de enige ruimte waar het even van ons gezicht mag. Op het einde van mijn shift neem ik een douche in het ziekenhuis, niets wordt aan het toeval overgelaten.”

BARSTENDE HOOFDPIJN

Ook op de gewone dialyse-afdeling eisen Liesbeth en haar collega's dat ze uiterst beschermd kunnen tewerkgaan. “De incubatieperiode van Covid-19 bedraagt 5 à 7 dagen. De patiënt die je vandaag verzorgt op de dialyse-afdeling, kan dus besmettelijk zijn zonder dat je het nu al weet. Het feit dat je in permanente onzekerheid bent en dus elke minuut alert moet zijn, maakt het ontzettend lastig werken nu.



Liesbeth Bogaert

Als ik mag kiezen, werk ik in deze coronaperiode het liefst de hele dag in de dialyse-Covid-boxen. De arbeidsomstandigheden zijn er nochtans ongezien pittig: je werkt er liefst 6 uur aaneensluitend in een box, en je kan de hele tijd niets eten, nauwelijks drinken, niet naar het toilet gaan. Heel die tijd ben je volledig ingepakt, dus je zweet, en je masker drukt op je huid, wat pijnlijk is. Je kan niet zomaar de afdeling even verlaten omdat je iets vergeten bent, want dan moet de hele beschermingsprocedure van voorafaan hervat worden, met nieuw steriel materiaal. Maar in die hachelijke omstandigheden weet je tenminste: álles is besmet.

Op een gewone zaal, waar je minder beschermd bent, heb je die zekerheid niet. We gaan superhygiënisch te werk en zijn voorzichtiger dan ooit. Maar toch is er die continu gierende twijfel. Op de duur vertrouwt je zelfs je eigen collega's niet meer. Want het zou maar eens ... Dat veroorzaakt bijzonder veel spanning, velen van ons gaan met barstende hoofdpijn naar huis. Onze stressbestendigheid wordt danig op de

proef gesteld, de laatste weken heb ik al meer dan één collega door het lint zien gaan.

Je voelt ook dat bepaalde patiënten je constant volgen, ze hebben schrik om bij de dialyse besmet te geraken en houden je met argusogen in de gaten. Anderzijds zijn velen dankbaar dat ze in deze crisisperiode nog op onze zorg kunnen blijven rekenen; voor sommige patiënten betekent de behandeling - doorgaans 3 maal per week - meteen ook een onderbreking van hun sociaal isolement.

IN HET ROOD

Een spandoek met een huldeboodschap, een gratis lading bereide schotels, bloemenboeketten, ... de solidariteitsacties van burgers en bedrijven voor het ziekenhuispersoneel worden geapprecieerd. “Onze online aankopen bij een supermarktketen kunnen we nu na onze shift oppikken op het werk, er is een automaat geïnstalleerd waar we voordelig maaltijden kunnen aanschaffen, et cetera.”

“Het komt van pas, want onze arbeidsdagen duren nu langer. Een aantal deeltijds werknemers hebben zoals ik hun arbeidsovereenkomst tijdelijk laten omzetten in een fulltime contract; de vele recup-uren die we anders zouden maken, krijgen we waarschijnlijk toch niet tijdig opgebruikt, beseffen we.”

“De personeelskrapte vormt overigens ook buiten coronatijden een heikel punt”, aldus Liesbeth, die zich bij de komende sociale verkiezingen voor het eerst kandidaat stelt op de ACLVB-lijst bij AZ Maria Middelaes. “Ook voor deze crisisperiode ging het ziekenhuis qua personeelsbezetting regelmatig in het rood.”

Nóg een strijd in het vooruitzicht dus. ■



Liesbet Van Langenhove bij I-mens thuisverpleging

Het voelt alsof ik iedere ronde twee keer doe



Liesbet Van Langenhove

de media lopen we daardoor ook minder in de kijker dan verzorgenden die in een ziekenhuis of woonzorgcentrum werken.”

DUURZAME MAATREGELEN

Het doet zeker deugd, het applaus voor de zorg, de spandoeken aan de ramen, bevestigt Liesbet. “Maar om deze job vol te houden is meer nodig. Nadrukkelijker dan ooit zeggen we aan de overheid: stop het snoeien in de zorg! Laat de beleidsmakers zich er niet vanaf maken met ons enkel maar te feliciteren voor het oog van de camera, of door ons te sussen met een premie. *En al helemaal niet als we die volgend jaar weer aan de belastingen moeten afgeven*, voegen mijn collega's daaraan toe. Wat wij eisen voor onze sector zijn duurzame, structurele maatregelen. Niets nieuws uiteraard, hoe lang al voeren we met de vakbonden dit pleidooi?”

PAUWENVEER

“Onze patiënten en hun familie zijn ons ontzettend dankbaar: dat geeft ons deze weken de adrenaline om door te gaan. Ik heb patiënten die ouder zijn dan 90 en afgezonderd in hun serviceflatje zitten. Ze mogen van niemand bezoek krijgen. Die zitten nu super-eenzaam, op een hele dag zien ze enkel mij. Triestig, zo iets raakt me!

Ik ben daarom met mijn collega een bescheiden initiatief gestart: tijdens ons ronde maken we een foto van de patiënt en eens we thuis zijn, sturen we die door naar zijn of haar dichtste familieleden, met een woordje uitleg over hoe het met de betrokkene gaat. Uiteraard op voorwaarde dat beide partijen daarmee instemmen. Dat wordt enorm op prijs gesteld. Een familielid van een patiënt stuurde me een hartelijk berichtje terug: *“Jullie mogen trots zijn op jezelf! Jullie verdienen geen pluim, maar een pauwenveer!”*

Ze gaan gewapend op pad, de thuisverplegers van I-mens. Liesbet Van Langenhove, aan het werk in het Aalsterse, somt haar arsenaal op: “Onze werkgever verzag ons van een extra voorraad handalcohol, ruim voldoende handschoenen en mondmaskers. We nemen ook een apart Covid-pakket mee in de wagen: daar zit een extra overschort in dat we aantrekken van zodra er een vermoeden is dat een patiënt besmet zou kunnen zijn. Er zijn ook shields - volledige gezichtsmaskers - voorradig op de afdelingen.

Zeker in het begin kregen we dagelijks een mail met richtlijnen omtrent hygiëne en andere aandachtspunten. Er wordt momenteel bijvoorbeeld van ons verwacht dat we elke dag onze kleren wassen.

Bovendien worden de ritten nu anders georganiseerd. Een patiënt die met het coronavirus besmet is of vermoedelijk besmet, wordt ingepland op het einde van de ronde. We wisselen ook minder van ronde dan voorheen.”

POMPAF

“We lopen zelf ongerust, dit is iets volkomen nieuw. Je wil niet besmet geraken en je wil vooral niemand anders besmetten. Onze patiënten, doorgaans ouderen, overladen ons met vragen: *‘Wat als? Moet ik dan naar het ziekenhuis?’* Maar ook wij tasten in het duister, je bent een stuk machteloos.”

“De rondes zijn zwaar, ik ben pompaf als ik thuiskom. Het is de psychische factor die het zwaar maakt. Je moet op zo veel extra zaken letten. Je vraagt je voortdurend af: ben ik niets vergeten? Heb ik niet hier of daar iets over het hoofd gezien? Het voelt alsof je je ronde twee keer doet. Je hoofd blijft malen, non-stop.”

“Met de collega's trekken we ons op aan elkaar. We bellen en mailen mekaar. Iedereen beseft dat er nu geen tijd is om te mopperen over futiliteiten, we moeten vooruit. Die solidariteit is goed, want als thuisverplegers werken we allemaal geïsoleerd. Voor de buitenwereld of



Kathleen Van Oudenhove bij I-mens Poetshulp

Iedere poetshulp heeft schrik nu

Kathleen Van Oudenhove werkt bij de reguliere poetsdienst van I-mens. In tegenstelling tot de dienstencheque-poetshulp blijft de reguliere poetsdienst er beschikbaar.

“Onze werkgever heeft voldoende beschermend materiaal voorzien: we kregen chirurgische mondmaskers, chirurgische handschoenen, huishoudhandschoenen, Van een bedrijf dat mayonaise produceert, ontvingen we lege flacons, handig om te vullen met handgel. Wat dat betreft, is alles tiptop in orde. Ook de distributie van die zaken wordt prima geregeld. In mijn regio bijvoorbeeld hoef ik daarvoor niet naar het hoofdkantoor te rijden, maar komt I-mens zelf ons bevoorraden op parkings in de buurt.”

“Niet dat het werken met handschoenen en een mondmasker praktisch is binnen onze job. We doen nu eenmaal andere bewegingen dan een chirurg, we moeten ons vaak bukken, enz. Het masker verschuift regelmatig. Je mag er ook niet te veel met je handen aankomen. Bij de klanten horen we afstand te houden. Terwijl wij aan het poetsen zijn, moet de klant in een andere ruimte zitten. Ook dat is lang niet vanzelfsprekend. Je kan moeilijk een hoogbejaarde verplichten om vier uur aan een stuk in een kamertje te blijven zitten.

Veel klanten appreciëren het wel dat we blijven langskomen. Een dame van 89 ziet momenteel enkel mij. Want haar dochter, die ook al tegen de 70 is, of andere familie, mag ze nu niet meer ontmoeten. Klanten die schrik hebben, bellen af. Dat is bij ons anders dan bij onze collega's die als verzorgenden werken, hun tussenkomst is doorgaans strikter nodig en dringend.”

WERKORGANISATIE OMGEGOOID

Het feit dat heel wat klanten de poetsdienst afbelden, heeft de volledige werkorganisatie omgegooid. Niet makkelijk, de ingreep botste op behoorlijk wat ongenoegen bij het personeel.

“De dienstencheques-poetshulpen werden als eersten op tijdelijke werkloosheid gezet. Sommige collega's van de reguliere poetsdienst vonden dat niet eerlijk; ook zij meenden dat ze het recht hadden om veilig thuis te blijven.

Van hun kant vonden ook sommige dienstencheque-werknemers de oplossing niet ideaal. Economische werkloosheid betekent immers minder inkomsten dan gaan werken. Uiteindelijk hebben de poets-hulpen in het dienstencheque-systeem de kans gekregen om tijdelijk naar het regulier systeem over te stappen; zij zullen tijdelijk het loon krijgen van ons, ook qua kilometervergoeding en eindejaarspremie. Er moet uiteraard voldoende vraag blijven naar poetshulp.”

De coronacrisis vormt overigens een domper in het herstructureringsproces dat bij I-mens aan de gang is. “We zijn nog maar recent een eengemaakt bedrijf, de nieuwe samenwerking tussen het vroegere Solidariteit voor het Gezin en Thuishulp en hun partners is nog in evo-



Kathleen Van Oudenhove

lutie, de onderhandelingen zijn nog bezig; het gaat over vele duizenden werknemers.”

ZELF IN HET WERKVELD

“Ik probeer bij mijn informatie naar mijn collega's altijd alles zo goed mogelijk te kaderen. Ook onze werkgever heeft een hele kluif aan alles wat met communicatie te maken heeft, nieuwsbrieven en mails naar het personeel, ...”

Kathleen is werknemersafgevaardigde in het CPBW, de Ondernemingsraad en de Syndicale Delegatie. “Elke vrijdagochtend is er nu telefonische meeting met de directie en twee afgevaardigden per vakbondsfractie, iemand van de arbeiders en iemand van de bedienden. Dat was een vrije keuze voor de afgevaardigden. Het is anders overleggen, maar uiteindelijk lukt het wel.”

“De psychologische impact van de crisis is het zwaarste. In het begin belden veel collega's in paniek. Iedere poetshulp die ik hoor, heeft schrik.

Je merkt ook dat er bij velen druk van het thuisfront komt. Die mensen zitten tussen twee vuren: ze willen wel werken en ervoor zorgen dat ze de oudere klanten niet in de steek laten, maar evengoed willen ze hun eigen huisgenoten en familieleden beschermen.

De directie mag in deze crisistijden best blij zijn met de vakbondsafgevaardigden, mensen kunnen eerst eens uitrazen bij ons. I-mens biedt wel psychologische hulp aan zijn personeel, maar het is logisch dat medewerkers in eerste instantie bij ons hun hart luchten. Als afgevaardigden begrijpen we waarover ze het hebben, we staan zelf in het werkveld.”



Stéphanie Deblauwe bij Poppies International

De moed erin houden

Ze zijn met velen, de 'FoodHeroes', zoals Fevia - de federatie van de Belgische voedingsindustrie - de medewerkers binnen de agrovoedingsketen in deze crisistijden noemt. Een van die helden is ACLVB-afgevaardigde Stéphanie Deblauwe. Ze blijft aan de slag als productiemedewerker in de industriële koekjesbakkerij Poppies Bakery te Zonnebeke, bij Ieper.

"Wij houden het fun!". Een positieve Stéphanie Deblauwe steekt de duimen omhoog in een filmpje dat Poppies International op facebook plaatste om duidelijk te maken dat zijn productievestigingen in België, en elders in Europa en de Verenigde Staten, ook in coronatijden verderdraaien.

"Wij blijven werken. Maar belangrijk:", zegt Stéphanie in dezelfde video, "afstand houden, handen wassen, voorzichtig zijn!"

"In de voedingsindustrie zijn we het uiteraard gewoon om volgens strikte hygiënenormen te werken, al onze gebakjes worden, ook buiten corona, permanent aan strenge veiligheidscontroles onderworpen. Maar nog vaker dan vroeger dienen we nu onze handen te wassen en te ontsmetten. We hebben extra handschoenen en meer nieuwe cuttermessen ter beschikking. We letten erop de nodige afstand te nemen van elkaar. En op onze vraag heeft de werkgever onmiddellijk onze werkposten aangepast, met wanden in plexiglas. De dag nadat we daarom hadden verzocht, werden die al geïnstalleerd.

Ook de organisatie van de kleedkamers verloopt anders, er mogen nu slechts 2 à 3 werknemers tegelijk binnen. Algemeen worden we opgeroepen onze verantwoordelijkheid te nemen en ons gezond verstand te gebruiken."

"De werknemers waarderen de maatregelen. Persoonlijk let ik ook goed op, niet het minst omdat ik thuis een kind met astma heb."

Al zorgen de veiligheidsingrepen duidelijk ook voor hinder tijdens het werken. "We kunnen mondklappers gebruiken, maar het elastiek daarvan doet pijn aan je oren. En het gebruik van mondklappers betekent dat je brilglazen beslaan. We beschikken over minder beweegruimte, niet ideaal om ergonomisch en praktisch te kunnen inpakken. Maar we passen ons aan."

ONDERHUIDSE SPANNING

"Je voelt wel dat iedereen zenuwachtig loopt. We proberen dat niet te veel te laten merken en we houden de moed erin. De spanning zit echter vanbinnen. Mensen lopen gevoeliger dan anders. Hoewel alle medewerkers de veiligheidsvoorschriften opvolgen, merk je ook daar verschillen. De ene persoon is al een tikje nonchalanter dan de andere. Er zijn ook duidelijk meer collega's in ziekteverlof, dus ook dat laat zich voelen."

Stéphanie is afgevaardigde in het CPBW, de Ondernemingsraad en de Syndicale Delegatie. "We komen voor het overleg tussen vakbonden en werkgever niet meer fysiek in vergadering bijeen, toch hebben we syndicaal de handen vol en blijven we in verbinding staan."

"Als afgevaardigde word ik overstelpt met vragen. Vragen over economische



werkloosheid bijvoorbeeld, de mensen zijn bezorgd.

Momenteel lopen de binnenlandse bestellingen nog steeds goed, maar wat als de buitenlandse bestellingen verder zullen afnemen?"

CONSTRUCTIEF VOORUIT

Stéphanie werkt al meer dan 20 jaar bij haar werkgever, collega's beschouwen haar een beetje als een moederfiguur. "Ze luchten hun hart over het thuisfront, de problemen die ze ervaren om momenteel kinderopvang te vinden. Of ze uit hun schrik om besmet te geraken door te komen werken. Als afgevaardigde ben je er om te luisteren, om werknemers duidelijkheid te geven en ze gerust te stellen."

Dat de ACLVB meer dan ooit én de onderneming én de werknemers constructief vooruit wil helpen, daarvan is afgevaardigde Stéphanie Deblauwe (*what's in a name!*) het levende bewijs. "Bij de Liberale Vakbond zijn we het gewoon om oplossingsgericht te denken!"

Dat Stéphanie voor die aanpak waardering geniet - tot zelfs van de HR-afdeling toe nu, zo verklaarde haar bestendig secretaris - motiveert. "Het helpt dat ook onze werkgever van goeie wil is. Om ons als personeelsleden extra te motiveren, krijgen we 10% extra op ons loon aangeboden. Daarnaast wordt pragmatisch gehandeld: zo is er bijvoorbeeld voor gezorgd dat de ploeg waarvoor mijn man werkt - hij is bediende bij Poppies -, alternerend is aan die van mij. Zo kunnen we elkaar afwisselen om voor ons zontje te zorgen."

Ook de solidariteit met andere bedrijven en sectoren is een opsteker. "Poppies heeft een levering mondklappers gedaan aan het Jan Ypermanziekenhuis. Wijzelf kunnen hulpverleners taggen die volgens ons een doos Poppies-koekjes verdienen. En omgekeerd bezorgde het Ieperse voedingsbedrijf Pidy Gourmet ons een lading hydraterende handcrèmes!" ■



Michelle Godecharle bij Aldi Turnhout

Samen erdoor!



Michelle Godecharle en Karen Joris

“We proberen zoveel mogelijk te lachen!”. In de Aldi-winkel te Turnhout maakt Michelle Godecharle het mooie weer. “Al begint het mentaal zwaar te wegen.”

“We hebben vrij snel van onze werkgever handschoenen en infofiches met veiligheidsrichtlijnen gekregen. Nadien kwamen plexiglazen afschermingen bij de kassa's”, vertelt Aldi-medewerkster Michelle Godecharle. “Ook het aantal winkelkarretjes werd beperkt en ze worden na iedere gebruiksbeurt ontsmet, er mag slechts een beperkt aantal klanten tegelijk binnen, elektronisch betalen wordt aangemoedigd, et cetera.”

“Bovendien geldt een verstrengd poetsplan. Dat verloopt best grondig: zeker de lichtknopjes, het bancontactstelsel, het kassaklavier, het toilet, enz. mogen niet aan onze aandacht ontsnappen.”

Met de allereerste coronadrukke enkele weken geleden mochten Michelle en haar collega's 's middags en 's avonds een uur de winkel sluiten. “'s Middags om even op adem te komen en 's avonds om naar behoren te kunnen opruimen en voorbereiden voor 's

anderendaags. Nu sluiten we voorlopig elke zaterdag om 18 uur in plaats van om 19 uur. We kregen ook mondkmaskers, maar op die levering was het lang wachten.”

Mentaal zwaar

“Er zal altijd wel iets beter kunnen, maar ik vind dat onze werkgever op tijd en in voldoende mate heeft ingegrepen. Alleen begint het mentaal heel zwaar te wegen. Sommige klanten benaderen je veel te dicht, of ze reageren zenuwachtig. Je ziet klanten die begrip opbrengen, maar anderen schijnen de ernst van de zaak nog steeds niet in te zien. Het wordt lastig werken, omdat je met veel nieuwe zaken rekening moet houden. Er komt een berg extra taken bij voor de veiligheid van de klant en van de collega's.”

Inzet gewaardeerd

“Onder collega's trachten we de sfeer werkbaar te houden. We proberen zoveel mogelijk te lachen, al moeten we geregeld op onze tanden bijten om rustig te blijven tegenover sommige situaties of klanten. Leuk is dan

weer dat andere klanten tekeningen, chocolade, een bloempje meebrengen om ons te bedanken. Zo'n gebaren helpen zeker en vast. Fijn te voelen dat onze inzet gewaardeerd wordt!”

Ook de personeelsdirectie tracht de moraal op de werkvloer hoog te houden. “Onze verkoopdirecteur is rondgegaan om te polsen of alles oké was en om ons persoonlijk te bedanken. Een paar keer kregen we snoep en drankjes aangeboden. Verder liet Aldi een boodschap in de krant zetten om het personeel in de spotlights te zetten. En indien nodig kunnen we met onze vragen omtrent corona terecht op een speciaal nummer en e-mailadres.”

ACLBV'ster Michelle zal - net zoals haar collega Karen Joris - bij de komende sociale verkiezingen voor de eerste keer opkomen als kandidate. “Meer dan ooit merk ik hoe essentieel de rol van het sociaal overleg tussen werknemers en directie is. Eén ding is me nu al duidelijk: samenwerken als team is de beste manier om vooruit te geraken! Enkel samen komen we hierdoor!”

GASPARE AMICO IN DELHAIZE

SLECHTE GEWOONTES NADIEN WEER OVERBOORD GOOIEN

Vreemd. Gaspare Amico, doorgaans zeer betrokken als ACLVB-afgevaardigde bij Delhaize, reageerde niet meer op onze telefoontjes. Tot bleek dat hij zelf strijd aan het leveren was tegen Covid-19. De onderhandelingen in zijn bedrijf diende hij noodgedwongen vanop afstand te volgen.

Er bleken stakingsacties nodig opdat de veiligheidsmaatregelen zouden opgevolgd worden en er een financiële compensatie zou komen voor de werknemers die nog op post bleven. “De situatie verschilde sterk van winkel tot winkel: in sommige werden onmiddellijk afscheidingswanden geïnstalleerd, bij andere duurde het zowat een maand. In bepaalde winkels werden paletten mondmaskers

aan de klanten verkocht, in andere had het personeel er zelf geen. Ook voor bewakers bij de ingang hebben we op onze strepen moeten staan. Allemaal geen buitensporige eisen. En toch waren er winkelsluitingen nodig om die zaken overal te verkrijgen”, aldus Gaspare.

VREES VOOR DE TOEKOMST

Veel werknemers blijken schrik te hebben. Door het plotse hoog aantal zieken heeft Delhaize inderhaast uitzendkrachten en jobstudenten aangeworven. Die kregen niet altijd de nodige opleiding en ze zijn ook niet vertrouwd met de veiligheidsvoorschriften en werkwijzen van iedere winkel. “We hebben ons tegen die gang van zaken altijd verzet,

en we hopen dat de directie er na de crisis van afstapt. Idem voor de grote flexibiliteit in de uurroosters die nu gevraagd wordt om te veel personeel in de ruimtes te vermijden. Dat moet de directie ons nadien niet meer vragen, we hebben het al altijd geweigerd!”

Het is nog niet zoals het hoort. Regelmatig vallen winkels nog zonder handgels of mondkmaskers, de afgevaardigden blijven dus nauwlettend waken. Bovendien is niet elke klant even begripvol.

In afwachting verkreeg het personeel een gunstiger kortingspercentage, een hoger bedrag aan maaltijdcheques tot het einde van het jaar, en extra verlof. Toch iets om deze stressvolle periode door te komen.



Rafael Sosa bij Swissport Cargo

Ook externe firma's moeten respect hebben voor mijn collega's

“Als ik op de werkvloer ben, let ik altijd op en denk ik constant na. Wat kan beter voor onze mensen? Hoe kan het veiliger?” Hoofdmagazijnier Rafael Sosa is de engelbewaarder van zijn collega's bij Swissport Cargo.



Rafael Sosa

“Zeker, bij de aanvang van de coronaperiode hebben we een mail van onze werkgever gekregen met informatie. We moeten aan social distancing doen, onze handen wassen, handschoenen en mondklappers dragen, ... Er zijn affiches opgehangen met tips.”

“Ik vind persoonlijk dat het management ook mondeling de werknemers moet briefen”, stelt ACLVB-afgevaardigde Rafael Sosa. “Want sommige medewerkers hebben geen mail, of ze kunnen onvoldoende lezen en al zeker niet in een taal die niet hun moedertaal is. Ik ben geneigd mondeling toelichting te geven. En de mensen appreciëren dat.”

FLEXIBILITEIT

“Door de afzonderingsmaatregelen moeten we nu apart werken, ieder aan zijn order. Maar bij bepaalde ladingen is dat moeilijk. Het is lastig om in je eentje te werken, alles duurt veel langer.

Er is ook minder personeel op de vloer; mensen nemen vakantie, of zijn afwezig door ziekte. Algemeen is er wel minder werk. Daarom heeft het bedrijf heel wat werknemers op tijdelijke werkloosheid geplaatst, dat verloopt in een roterend systeem.”

Soms echter blijkt er plots veel werk te zijn. Rafael Sosa geeft het voorbeeld van een massale lading mondklappers waaraan hij onlangs prioriteit gaf. “Die pieken qua opdrachten zijn veel meer uitgesproken dan anders. Van de werknemers wordt dus een grotere flexibiliteit verwacht.”

ECHT BESCHERMEN

Zeker in stress-situaties wordt het gevaarlijk werken. “Denk aan de aanleveringszone bij ons. Iedereen wil tegelijk worden bediend en snel worden bediend. Dus mensen komen soms gehaast naar ons toegestapt en benaderen ons te dicht. Meestal gaat het om medewerkers van externe firma's. Ik heb mijn collega's bij Swissport aangemaand: die anderen moeten rekening met je houden, ze moeten respect hebben en wachten.” Rafael stelde ook voor dat de veiligheidsagent daar telkens zou op aandringen bij de klanten en de leveranciers die over de vloer komen. “Wij van Swissport Cargo zullen wel ons best doen om handschoenen en maskers te dragen.” Zelf heeft Rafael op de koop toe een flesje desinfecteermiddel bij zich om de cabine van zijn heftruck clean te houden, ook voor de collega die na hem komt. “Maar om het personeel écht te beschermen zou onze werkgever wat mij betreft een behoedzame attitude ook moeten eisen van buitenstaanders.”

INITIATIEVEN

Ondertussen heeft de werknemersdelegatie aan de werkgever al tal van ideeën aangereikt. “In het bureeltje van de acceptatiezone, waar het papierwerk plaatsvindt, hangt op ons initiatief nu de richtlijn dat er maar één persoon tegelijk binnen mag. Eigenlijk zouden daarbij de computerklavieren die door velen gebruikt worden, meer moeten ontsmet worden. Ook elders hebben we affiches gehangen om minder personen tegelijk in een ruimte toe te laten.”

“Als ik op de werkvloer ben, let ik altijd op en denk ik constant na. Wat kan beter voor onze mensen? Hoe kan het veiliger? We staan in nauw contact met onze bestendig secretaris bij ACLVB. Met de collega's die bij ons zijn aangesloten, hebben we speciaal een whatsapp-groepje aangemaakt. Op die manier kunnen we snel nieuwe informatie uitwisselen. Daar varen uiteindelijk alle medewerkers wel bij!” ■



Wat is het Europese antwoord op corona?



Chinese levering van maskers en tests aan Italië. Iedere lidstaat blijft baas over zijn eigen gezondheidsbeleid, de rol van de EU is op dat vlak eerder beperkt.

Wereldwijd wordt slag geleverd tegen één grote onzichtbare vijand: corona. In België werden intussen zowel federaal als regionaal maatregelen genomen om de economische gevolgen van de gezondheids crisis op te vangen. Maar wat doet de Europese Unie?

Het valt moeilijk te ontkennen dat de EU nog steeds zoekend is in de aanpak van de coronacrisis. Er is amper sprake van een eenduidige en effectieve samenwerking tussen de lidstaten. Sommige gaan in lockdown en sluiten de grenzen, andere houden de horeca open en staan bijeenkomsten nog toe. Nochtans moet samenwerking het codewoord zijn. Het gezondheidsbeleid wordt nu eenmaal vooral nationaal geregeld. Daardoor kan de EU amper bindende wetten maken inzake gezondheidszorg. Het enige wat de EU kan doen, is coördineren en ervoor zorgen dat de lidstaten op één lijn staan. Makkelijker gezegd dan gedaan. De coronacrisis brengt natuurlijk ook heel wat economische gevolgen mee, met zowel op bedrijven als werknemers een enorme impact. Hier probeert de EU dan weer wel haar stempel te drukken, al verloopt ook dat moeizaam.

WAT DOET DE EU VOOR GETROFFEN WERKNEMERS?

De Europese Commissie verklaarde dat werknemers zo veel mogelijk moeten beschermd worden tegen werkloosheid en inkomensverlies. Ze wil de lidstaten zoveel mogelijk bijstaan in het verlichten van de gevolgen voor werknemers. Door de crisis zal de Europese Commissie de werkzaamheden voor een Europees werkloosheidsherverzekeringstelsel versnellen. Bedoeling is mensen te beschermen die door grote schokken hun baan verloren en zo de druk op nationale overheidsfinanciën te verlichten. Er werd ook een speciaal corona-investeringsinitiatief uitgerold om de economische impact in de EU op te vangen. Dit initiatief is onder meer gericht op de arbeidsmarkt. Het doel: zo snel mogelijk 25 miljard aan openbare investeringen vrijmaken voor de lidstaten.

Die moeten dat geld dan gebruiken om hun investeringen van de structuurfondsen te versnellen. Structuurfondsen zijn de fondsen die aangewend worden om de economische verschillen tussen lidstaten te verkleinen. Zo is er het Europees sociaal fonds, gebruikt om de werkgelegenheid in de EU te ondersteunen. Door dit speciaal initiatief moeten deze middelen nu ingezet worden voor kortetermijnmaatregelen op het vlak van werk en arbeidsmarkt. Verder probeert de EU de lidstaten voldoende ademruimte te geven om de sociaal-economische gevolgen van de pandemie op te vangen. Daarom besliste de Europese Commissie om de EU-begrotingsregels tijdelijk flexibel toe te passen. De eis van het stabiliteits- en groeipact, een begrotingstekort van maximum 3% van het bbp, wordt tijdelijk losgelaten.

BESTRIJDEN DESINFORMATIE

Niet enkel op het vlak van de economie probeert de EU haar steentje bij te dragen. Tijdens een crisis is het cruciaal dat burgers correct worden geïnformeerd over het coronavirus, zeker in tijden van fake news. Daarom engageert de Europese Commissie zich om nauw samen te werken met online platforms om dergelijke desinformatie te bestrijden.

VRIJ VERKEER VAN CRUCIALE WERKNEMERS

Binnen de EU beslissen steeds meer lidstaten om controles uit te voeren aan de binnengrenzen. Sommigen landen beslisten zelf om de grenzen zo goed als volledig te sluiten. Ook ons land probeert de trafiek en het transport over onze grenzen tot het minimum te beperken. Dat is op zich een verdedigbare maatregel, het gaat om een zeer besmettelijk virus. Anderzijds brengt het ook een aantal obstakels met zich mee in een EU die gebaseerd is op een vrij verkeer van goederen en personen. Voor goederen is er niet echt een groot probleem, op de meeste plaatsen kan het goederenverkeer zich nog normaal over de grenzen verplaatsen. Wel wat betreft werknemers in cruciale sectoren die niet meer naar hun werk kunnen. Daarom kwam de Europese Commissie met richtsnoeren met een

niet-limitatieve lijst van beroepen en sectoren waarvoor grensarbeiders een vlotte doorgang moeten krijgen over de binnengrenzen. Voorbeelden van cruciale sectoren: de gezondheidszorg, kinderopvang en ouderenzorg, wetenschappelijke medewerkers, brandweerlieden, transportsector en de levensmiddelensector.

SOLIDARITEIT

Meer dan ooit is binnen de EU solidariteit nodig. Op dit moment is de situatie dat de Zuid-Europese lidstaten het zwaarst getroffen zijn, maar in welke mate blijven andere lidstaten gespaard? Het virus houdt geen rekening met grenzen. Momenteel zijn er nog een aantal tegenstellingen als het gaat over extra financiële buffers voor de zwaarst getroffen lidstaten. Onder meer Nederland staat voorlopig nog op de rem om de budgettaire teugels volledig los te laten. Het wordt cruciaal voor de EU om de lidstaten zo veel mogelijk op één lijn te houden en om in consensus samen te werken. Europees Commissievoorzitter von der Leyen: "Geen enkele lidstaat kan dit alleen. Alleen door anderen te helpen, kunnen we onszelf helpen".

REACTIE VAN VAKBONDEN

Samen met het Europees Vakverbond verwelkomt de ACLVB de belofte van de EU om werknemers te beschermen tegen werkloosheid en inkomensverlies. De financiële steun moet alle werknemers bereiken, benadrukt het EVV; ook zelfstandigen en mensen in de zware beroepen, zij zijn vaak het meest kwetsbaar. In dit kader bevestigt het EVV nogmaals hoe belangrijk het is voldoende middelen en instrumenten beschikbaar te stellen aan de lidstaten. Deze gezondheids crisis mag niet escaleren in een sociale crisis! ■

Cédric Heylen



Vlaamse steunmaatregelen in coronatijden

Sinds het uitbreken van Covid-19 in ons land werden door Vlaanderen al heel wat steunmaatregelen uitgewerkt, zowel voor werkgevers als werknemers. In de Vrijuit van april gingen we daarop in. Hieronder brengen we een aanvulling op de genomen Vlaamse maatregelen. Uitgebreide info voor burgers vind je ook op de website van de Vlaamse Regionale van ACLVB.

ENERGIE- EN WATERPREMIE

Elke werknemer die gedomicilieerd is in Vlaanderen en recht heeft op uitkeringen tijdelijke werkloosheid vanaf 20 maart omwille van het coronavirus, krijgt van de Vlaamse overheid een financiële tegemoetkoming van € 202,68 voor de betaling van de water- en energiefactuur. Deze premie zal slechts eenmalig worden uitbetaald midden mei. Je hoeft daar zelf niets voor te doen, de uitbetaling gebeurt automatisch via de RVA.

Indien je in Vlaanderen woont, maar in het buitenland werkt en in een gelijkaardig stelsel van tijdelijke werkloosheid terecht komt, heb je eveneens recht op deze premie.

Ook indien je in het buitenland gedomicilieerd bent en in Vlaanderen tewerkgesteld, en je omwille van de coronacrisis tijdelijk werkloos wordt, heb je recht op deze premie.

In die laatste twee gevallen dient de premie zelf aangevraagd te worden via een online formulier dat sinds 20 april beschikbaar is op de website van Vlaanderen.

AANMOEDIGINGSPREMIE

De aanmoedigingspremie die nu al bestaat om mensen aan te moedigen deeltijds te werken en zo ontslagen te vermijden, wordt uitgebreid naar bedrijven die te maken krijgen met bijvoorbeeld een dalende productie, een dalende omzet of dalende bestellingen als gevolg van de coronacrisis. Die maandelijkse premie voor de werknemer bedraagt tussen de € 90 en € 150. Voorwaarden zijn een productievermindering met minstens 20% en een goedgekeurd plan van collectieve arbeidsduurvermindering.

Het is aan de werknemer om deze premie zelf aan te vragen via vlaanderen.be/aanmoedigingspremies.

VDAB

Online opleidingsaanbod voor iedereen

Alle fysieke lessen en opleidingen georganiseerd door VDAB en zijn partners werden tijdelijk opgeschort. Maar VDAB biedt naar aanleiding van de coronacrisis een uitgebreid gratis online opleidingsaanbod aan. En dat voor iedereen! Werkzoekenden en werknemers worden aangemoedigd deze periode aan te grijpen om hun kennis en competenties verder op te frissen of bij te schaven. Neem zeker een kijkje op <https://www.vdab.be/online-opleidingen>.

“Coronavacatures”

Onlangs de verstrengde maatregelen met betrekking tot social distancing en thuiswerk zijn er heel wat bedrijven uit o.a. essentiële sectoren dringend op zoek naar extra personeel. VDAB verzamelde op zijn website al deze tijdelijke vacatures. Ben je werkzoekend of ben je tijdelijk werkloos en wil je je tijd nuttig besteden? Kijk dan snel op <https://www.vdab.be/coronacrisis/vacatures-ontdekken>.

IBO-overeenkomsten

Indien de IBO (*individuele beroepsopleiding*) werd stopgezet omwille van de coronacrisis, zal de cursist geen IBO-vergoedingen meer ontvangen. Om het inkomensverlies van de cursist maximaal te beperken zal de Vlaamse overheid een alternatieve premie storten. Deze ‘coronapremie’ zal worden toegekend aan IBO-cursisten van wie de overeenkomst

reeds liep op 12 maart 2020 en voor de overeenkomsten die opgestart zijn na 12 maart 2020 én waarbij de overeenkomst werd stopgezet omwille van de coronamaatregelen.

De ‘coronapremie’ bedraagt 70% van de IBO-vergoeding en wordt maandelijks uitbetaald, dit zolang de oorspronkelijke IBO-overeenkomst loopt en uiterlijk tot en met 12 juni 2020 als de duurtijd van de initiële IBO-overeenkomst na 12 juni 2020 eindigt.

VLAAMSE BELASTINGEN

Erf- en registratiebelastingen

De termijnen om aan de fiscale verplichtingen te voldoen voor de erf- en registratiebelasting, worden verlengd.

De Vlaamse Belastingdienst zal zich ook soepel opstellen bij het beoordelen van aanvragen voor afbetalingsplannen.

DIENSTENCHEQUES

De Vlaamse Overheid zal de geldigheidstermijn van de dienstencheques die vervallen in maart of april met 3 maanden verlengen.

De geldigheidstermijn van dienstencheques die vervallen in mei, wordt met 2 maanden verlengd.

De geldigheidstermijn van dienstencheques die vervallen in juni, wordt met 1 maand verlengd.



Meer weten? Het antwoord op veelgestelde vragen over de Vlaamse coronamaatregelen lees je op www.aclvb.be/nl/artikels/faq-corona-vlaamse-maatregelen. ■

Justine Scholiers

17 mei : Internationale Dag tegen Homofobie

LOVE has NO sex ! WORK has NO gender!



Een event zoals de Internationale Dag tegen Homofobie, Transfobie en Bifobie op 17 mei komt op voor diversiteit, de gelijke behandeling van iedereen. Op vakbondsvlak doen we aan sensibilisering en komen we in een ruimer verband op voor mensenrechten. Homoseksualiteit is een seksuele geaardheid, geen ziekte. Love has no sex, work has no gender!

WAT KAN IK DOEN?

3 TIPS IN DE STRIJD TEGEN HOMOFOBIE

1. Het is maar om te lachen

Jeanette, flikker, manwijf, pot Neem ook jij soms die woorden in de mond? Stop daarmee. Het zijn termen die courant gebruikt worden, maar ze zijn homofoob, ze kunnen kwetsen zonder dat je het beseft. Niet alle LGBTQI+ (*Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer/Questioning, Intersex, etc.*) deden hun coming out.

2. Euh ... zou ik iets zeggen?

Ben je getuige van een belediging, een 'grap-

je' dat eigenlijk niet betaamt, pesterijen, discriminatie bij aanwerving, een willekeurig ontslag of gefnuikte carrièrekansen? Onderneem dan actie. Zwijgen is instemmen.

Soms volstaat het te zeggen dat iets niet kan. Helpt dat niet, laat je dan bijstaan door je vakbondsafgevaardigden, je bestendig secretaris of een andere medewerker bij ACLVB.

3. Actie!

Verdedig mensen die het slachtoffer zijn van discriminatie. Een rol bij uitstek voor afgevaardigden van de Liberale Vakbond!

Niet iedereen kan werknemersafgevaardigde zijn. Je moet daarvoor verkozen worden door alle werknemers, hoe divers die ook zijn.

Homofobe, maar ook xenofobe, racistische, seksistische of antisemitische uitspraken worden blijkbaar gemeengoed. De ACLVB-afgevaardigden zeggen neen!

De strijd tegen homofobie is even belangrijk als iedere andere strijd tegen discriminatie. Deze problematiek is even ernstig en er moet

collectief tegen gereageerd worden, niet enkel individueel.

Maak het thema bespreekbaar in het CPBW, beroep je op de anti-discriminatiewetgeving, wijs je werkgever op de wettelijke verplichtingen. Kortom, gebruik alle tools die je kunnen helpen om je collega's te verdedigen.

Verantwoordelijkheid, solidariteit en verdraagzaamheid maken deel uit van onze syndicale waarden, wij verdedigen iedereen zonder onderscheid.

LOVE HAS NO SEX, WORK HAS NO GENDER!

Aarzel niet om over dit thema contact op te nemen met de Liberale Vakbond! We zijn er om je te helpen en te steunen.

Discriminatie?

Contacteer de diversiteitscel van ACLVB Brussel door te mailen naar diversiteit-brussel@aclvb.be.

Michael Dufrane

IN MEMORIAM DANIEL DUMONT



Daniel Dumont, vertaler van opleiding, is zowat 25 jaar syndicaal actief geweest bij de bank Euroclear. Hij toonde zich zeer geëngageerd om op te komen voor de rechten van zijn collega's, en al sinds enkele jaren was hij coördinator van de ACLVB-ploeg in de onderneming. Zijn syndicale inzet en zijn zin voor dialoog zorgden ervoor dat Daniel bij Euroclear sterk gewaardeerd werd. Hij heeft ruimschoots bijgedragen aan een mentaliteitswijziging op verschillende vlakken, in het bijzonder inzake diversiteit. Daarvoor heeft hij fel strijd geleverd. Ook buiten het werk was Daniel uiterst gedreven: als vurig pleitbezorger van de rechten

van LGBTQ ijverde hij binnen tal van Brusselse en internationale organisaties. Wereldwijd nam hij regelmatig deel aan manifestaties ten voordele van meer gelijkheid voor iedereen.

Daniel overleed op 23 maart 2020, als slachtoffer van Covid-19. Dit jaar had hij nog zijn 61ste verjaardag gevierd. Intussen stroomden op de sociale media honderden rouwberichten toe, vanuit alle hoeken van de wereld. Allemaal om te zeggen hoeveel Daniel heeft betekend en hoezeer hij zal gemist worden!

Benjamin Beckers - Vandenhoute /
Fabian Duma



Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht

Welke specifieke categorieën komen in aanmerking?

De wereld is reeds heel wat weken in de ban van het coronavirus. De regeringsmaatregelen van 13 maart 2020 die momenteel tot 3 mei 2020 gelden, zorgen ervoor dat talloze werknemers moeten terugvallen op het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Maar wat als je tot een specifieke groep werknemers behoort? Kan je werkgever dan ook beroep doen op dit stelsel als het coronavirus een overmacht veroorzaakt die je belet om te werken? We zetten enkele bijzondere categorieën op een rij.



Werknemers van dienstenchequebedrijven

Dienstenchequebedrijven die openblijven, kunnen hun werknemers die niet kunnen gaan werken wegens het wegvallen van opdrachten bij klanten, tijdelijk werkloos stellen, maar uitsluitend per volledige dag.

Werknemers in beschutte en sociale werkplaatsen en in maatwerkbedrijven

Ook deze categorie kan in principe tijdelijk werkloos worden gesteld. Let op! Indien je werkt buiten het normale arbeidscircuit in PC 327 en je mag op advies van de geneesheer van de mutualiteit je werk progressief deeltijds hervatten, dan kan je voor die deeltijdse werkherhaling *niet* tijdelijk werkloos worden gesteld omdat je ziekte- of invaliditeitsuitkering niet wordt verminderd.

Werknemers art. 60 §7

Dit zijn werknemers die via het OCMW ter beschikking worden gesteld van gebruikers. Zij kunnen eveneens tijdelijk werkloos worden gesteld omwille van het coronavirus.

Studenten (in bepaalde gevallen)

De studenten hebben in principe geen recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid. Een uitzondering kan gemaakt worden voor studenten die ouder zijn dan 18 jaar en studies met volledig leerplan volgen waarvan de lessen hoofdzakelijk op zaterdag of na 17 u. worden gegeven.

Betaalde sportbeoefenaars (in bepaalde gevallen)

Tijdelijke werkloosheid kan enkel voor de betaalde sportbeoefenaars die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst als alle activiteiten stilvallen.

Betaalde sportbeoefenaars die niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, komen niet in aanmerking voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Uitzendkrachten (tijdens de duur van hun arbeidsovereenkomst)

Uitzendkrachten kunnen onder dezelfde voorwaarden en samen met de vaste werknemers tijdelijk werkloos worden gesteld zolang ze een arbeidsovereenkomst hebben, en voor zover die arbeidsovereenkomst doorloopt of hernieuwd wordt na afloop van de tijdelijke werkloosheid. Zo kan een uitzendkracht tijdelijk werkloos worden gesteld voor de periode vanaf 13 maart 2020 en voorlopig tot en met 3 mei 2020, als hij tewerkgesteld was bij die gebruiker vóór de periode van tijdelijke werkloosheid, gebonden is door een arbeidsovereenkomst tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid en nog bij die gebruiker zal werken na de periode van tijdelijke werkloosheid.

Er moet dus redelijkerwijze kunnen worden aangenomen dat de uitzendkracht verder zou blijven werken zijn, mocht er geen coronacrisis zijn. Het uitzendkantoor kan dit aantonen aan de hand van de overeenkomst die het heeft met de gebruiker.

WERKLOOSHEID

Voorbeelden van uitzendkrachten die tijdelijk werkloos kunnen worden gesteld:

- een uitzendkracht werkt al 3 maanden bij dezelfde gebruiker onder het motief 'instroom' (met het oog op een vaste aanwerving door de gebruiker na afloop van de periode van terbeschikkingstelling) of ter vervanging van een vaste werknemer;
- er worden opeenvolgende weekcontracten gesloten.

Let op! Is de arbeidsovereenkomst van de uitzendkracht afgelopen zonder dat er een hernieuwing van de arbeidsovereenkomst was, dan is de uitzendkracht volledig werkloos. De werkgever-uitzendkantoor kan met de volledig werkloze uitzendkracht geen (retroactieve) arbeidsovereenkomst meer sluiten om die dan onmiddellijk te schorsen wegens economische oorzaken of overmacht. Deze uitzendkrachten blijven in principe volledig werkloos.

Een specifieke regeling werd uitgewerkt voor uitzendkrachten die in de week van 9 tot 13 maart 2020 verbonden waren door een "langere opdracht" bij een gebruiker, maar wiens uitzendovereenkomst desondanks vanaf 16 maart 2020 niet werd verlengd.

Indien in die situatie nog in de loop van de maand maart 2020 of uiterlijk in de week van 6 tot 10 april 2020 nieuwe opeenvolgende uitzendovereenkomsten voor de normaal voorziene "langere opdracht" bij dezelfde gebruiker worden afgesloten, kan de uitzendkracht in die nieuwe uitzendovereenkomsten tijdelijk werkloos worden gesteld. Opgeliet! Deze nieuwe overeenkomsten mogen niet met terugwerkende kracht opgemaakt worden.

Leerlingen die een alternerende opleiding volgen

Dit zijn vooral leerlingen met een alternerende overeenkomst in de Franse Gemeenschap en met een Overeenkomst Alternerende Opleiding in de Vlaamse Gemeenschap. Ook voor hen is tijdelijke werkloosheid wegens overmacht mogelijk voor de uren waarvoor ze normaal gezien een praktijkopleiding op de werkplek hadden moeten volgen, zolang ze voor die uren geen vergoedingen (meer) krijgen.

Grensarbeiders (in bepaalde gevallen)

Dit zijn de grensarbeiders met een Belgische arbeidsovereenkomst die in een ander land wonen (bijvoorbeeld Frankrijk, Duitsland, Nederland of het Groothertogdom Luxemburg) en die in België komen werken.

Let op! Ben je een grensarbeider wonend in Frankrijk die geniet van de vrijstelling van de Belgische bedrijfsvoorheffing, vergeet dan niet een kopie van je 'formulier 276 Grens' naar de ACLVB op te sturen of door te mailen als je dit voor het jaar 2020 nog niet hebt gedaan. Een door je werkgever ondertekende verklaring dat hij over dit formulier beschikt, is ook voldoende. Zonder dit formulier moeten we bedrijfsvoorheffing inhouden op je uitkeringen tijdelijke werkloosheid.

Grensarbeiders die in België wonen, maar die in een ander land gaan werken, vallen in principe ten laste van hun werkland en niet van hun woonland België.

Flexi-jobbers (in bepaalde gevallen)

Enkel zij die werken in een flexi-job met een schriftelijke arbeidsovereenkomst kunnen tijdelijk werkloos gesteld worden.



Flexi-jobbers met enkel een raamovereenkomst en een dagelijkse Dimona-melding, maar zonder schriftelijke arbeidsovereenkomst, kunnen niet tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht.

Flexi-jobbers met een raamovereenkomst en een doorlopende Dimona, waarbij er dus wel een schriftelijke arbeidsovereenkomst is, kunnen wel tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht.

WELKE SPECIFIEKE CATEGORIEËN KOMEN NIET IN AANMERKING?

Stagiairs

Een stagiair die een beroepsopleiding volgt, heeft geen recht op tijdelijke werkloosheid, maar kan wel zijn werkloosheidsuitkering behouden indien hij reeds uitkeringen genoot als volledig werkloze. Dit kan bijvoorbeeld zijn in het kader van een individuele beroepsopleiding of een speciale leerovereenkomst voor de omscholing van mindervaliden.

De beroepsopleidingsovereenkomsten die op 13 maart 2020 reeds waren aangevat, mogen worden verlengd als de partijen daarover akkoord zijn. Zo blijven de voordelen die gekoppeld zijn aan de vrijstelling, behouden tot aan het einde van de (eventueel verlengde) beroepsopleiding.

Let op! Indien een individuele beroepsopleiding in een onderneming ten einde komt op de voorziene einddatum en de werkgever neemt de stagiair in dienst met een arbeidsovereenkomst, dan kan de werkgever de werknemer tijdelijk werkloos stellen wegens overmacht (met als motief corona) en dit volgens dezelfde regels die van toepassing zijn voor de andere werknemers. Sinds 30 maart 2020 wordt tijdelijke werkloosheid echter niet meer toegestaan indien een individuele beroepsopleiding in een onderneming voortijdig wordt beëindigd om met de werknemer een arbeidsovereenkomst te sluiten en die onmiddellijk tijdelijk werkloos te stellen.

Statutaire werknemers in de openbare sector

Statutaire ambtenaren komen niet in aanmerking voor tijdelijke werkloosheid door overmacht.

Zelfstandigen in hoofdberoep en titularissen van vrije beroepen

Zij komen niet in aanmerking, zelfs niet bij een tijdelijke onderbreking van hun activiteit.

Werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst

Bv. een persoon wonend in België heeft een Chinees contract als piloot voor een Chinese luchtvaartmaatschappij en kan/mag niet vliegen. Hij komt niet in aanmerking voor uitkeringen tijdelijke werkloosheid door overmacht in België.

Werknemers die onder een buitenlandse socialezekerheidsregeling vallen

Het principe is dat het land dat de socialezekerheidsbijdragen int, normaal ook het land is dat de uitkeringen sociale zekerheid betaalt.

Wat de toepassing van het socialezekerheidsstelsel betreft, heeft men in principe geen keuzemogelijkheid omdat moet vermeden worden dat een werknemer aan meer dan één, of zelfs geen enkel stelsel zou worden onderworpen.

Werknemers die onder de regeling van de Overzeese Sociale Zekerheid vallen

Het gaat hier over werknemers die:

- Belg zijn, onderdaan van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte (= EU + Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) of Zwitser;

- en die door hun werkgever voor een buitenlandse opdracht naar een land worden uitgestuurd buiten de EER of Zwitserland.

Zij kunnen onder het speciale socialezekerheidsstelsel van de Overzeese Sociale Zekerheid (OSZ) worden aangesloten.

Val je onder de OSZ-regeling, dan kan je niet tijdelijk werkloos worden gesteld. Werkloosheid valt immers niet onder de dekking van die regeling.

Speciaal geval:

Je bent in België en je kan omwille van de coronacrisis niet meer terug naar het land waar je tewerkgesteld was. Indien je werkgever je dan in België tewerkstelt, onder de Belgische sociale zekerheid, dan kan je in die tewerkstelling wel tijdelijk werkloos worden gesteld. ■

[Dienst Uitbetalingsinstelling](#)

Ontdek de voordelen van de elektronische controlekaart



Volledig werkloos? Je kan je stempelkaart invullen via je computer, tablet of smartphone. Doe de nodige aanduidingen (werkdagen, ziektedagen, vakantie, ...) en een paar muisklikken later wordt je kaart al veilig naar de ACLVB verstuurd.

Surf naar www.aclvb.be, rubriek Elektronische controlekaart.

HOE LOG JE IN?**Op je pc**

- Met een e-ID (een Belgische elektronische identiteitskaart), kaartlezer en pincode.

Op de pagina van eID Belgium (eid.belgium.be/nl) vind je onder de rubriek 'Hoe installeren' instructies om de eID software te downloaden, installeren en testen.

- Of met een burgertoken, aan te vragen via <https://iamapps.belgium.be/sma>

Op je smartphone of tablet

Via een gebruikersnaam en paswoord, aan te vragen via <https://iamapps.belgium.be/sma>

Via de app voor de elektronische controlekaart eC3

Je kan de app vinden in de App Store voor iOS en de Play Store voor

Android. Aanmelden doe je via de klassieke digitale sleutels (CSAM):

- Itsme
- een beveiligingscode via een mobiele app
- een beveiligingscode via token
- gebruikersnaam en wachtwoord na eenmalige registratie via de eID

Om na het inloggen toegang te krijgen tot de app moet je ingeschreven zijn bij een uitbetalingsinstelling.

VOORDELEN?

- eenvoudig in te vullen
- je bespaart op postzegels of verplaatsing
- je kan je kaart niet meer verliezen
- je uitkering kan nog sneller betaald worden
- je bevestigde kaarten en een overzicht van de uitbetalingen kan je raadplegen in "Mijn werkloosheidsdossier" via <http://mwd.aclvb.be>

[Dienst Uitbetalingsinstelling](#)

Waar kan ik mijn werkloosheidsdossier raadplegen?

Moet ik mijn aanvraag tijdelijke werkloosheid elke maand opnieuw indienen?

Neen. Je aanvraag geldt immers voor de hele coronaperiode (tot en met 30 juni 2020).

Hoe staat het met mijn werkloosheidsdossier?

Ga naar 'mijn werkloosheidsdossier' via <http://mwd.aclvb.be>

Op die manier hoef je je ACLVB-kantoor niet op te bellen om de stand van zaken van je dossier te kennen.



Mijn werkgever beslist nu pas om mij op tijdelijke werkloosheid te plaatsen.

Welke stappen moet ik volgen?

Je vindt een link naar het online aanvraagformulier op www.aclvb.be

1 mei valt dit jaar op een vrijdag. Wat betekent dit voor het tijdstip van uitbetalingen van werkloosheidsuitkeringen?

ACLVB zal vanaf woensdag 29 april kunnen betalen.

Ben je volledig werkloos? Bezorg tijdig je documenten!

Nog andere vragen? Je vindt het antwoord op:

www.aclvb.be/nl/coronavirus#veelgestelde-vragen



Op de hoogte blijven van het allerlaatste nieuws?

Like www.facebook.com/ACLVB
Volg en deel onze berichten.

Vrije visie, eigen stem

