



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## Vol energie er weer tegenaan

In dit nummer:

Onze sociaalliberale antwoorden om de economie opnieuw te doen aantrekken | Procedure voor sociale verkiezingen wordt hervat | Vijf jaar Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen | Verlenging van tijdelijke werkloosheid corona en uitbreiding van economische werkloosheid

# INHOUD

## Bedrijf over de kop 4

Ging het bedrijf waar je werkt failliet? Dan komen heel wat vragen bij je op. Je vakbond staat klaar om je door deze moeilijke periode te loodsen.

## Sociaalliberale antwoorden 6

De coronacrisis deelde ongezien harde klappen uit. Tijd nu om de transitie naar een duurzamere wereld aan te vatten. De ACLVB ziet acht uitdagingen. En levert antwoorden.

## Sociale verkiezingen 10

Geen sociale verkiezingen het afgelopen voorjaar. Maar uitstel is geen afstel! De procedure voor de sociale verkiezingen 2020 wordt deze maand hernomen.

## Verlof voor mantelzorg 12

Combineer jij je job met een engagement als mantelzorger? Maak gebruik van het nieuwe mantelzorgverlof. Er bestaan verschillende mogelijkheden.

## Tijdelijk werkloos wegens corona-overmacht 22

Tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht staat sinds 1 september alleen nog open voor 'uitzonderlijk hard getroffen sectoren of ondernemingen'.



## Vol energie

Onze campagne voor de sociale verkiezingen in mei focuste op de positieve energie van onze kandidaten om de problemen in hun onderneming op te lossen. De economische crisis sinds de corona-uitbraak dwingt ons nu om de syndicale actie anders te bekijken.

In het begin van het jaar deden we tal van voorstellen om de kwaliteit van de jobs te verbeteren, meer evenwicht te creëren tussen werk en privéleven, stress tegen te gaan, het telewerk uit te breiden, de koopkracht te verhogen, ... Dat alles blijft actueel in de bedrijven die niet zwaar te lijden hadden onder de crisis. En dan nog zien we sommige werkgevers van de gelegenheid gebruikmaken om te snoeien in de personeelskosten.

In de ondernemingen die zullen herstructureren of in falen gaan, is het vooral het aantal te redden jobs dat ons bezighoudt.

Eenmaal verkozen zullen de ACLVB-kandidaten hoe dan ook de verantwoordelijkheid hebben om de belangen van de werknemers en werknemsters te verdedigen en in te spelen op de veranderende context.

## VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

**ACLVB** Koning Albertlaan 95, 9000 Gent  
tel. 09 222 57 51 e-mail [aclvb@aclvb.be](mailto: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](mailto:communicatie@aclvb.be)

### PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

# Dank voor het geduld

**D**e coronacrisis heeft eenieder's geduld zwaar op de proef gesteld. De tijdelijke werkloosheid van 1 232 720 werknemers in april leidde tot een forse toename van het werk bij de drie vakbonden, de HVW en de RVA. De procedure voor de indiening van de uitkeringsaanvragen werd vereenvoudigd. Nochtans was ze allerminst eenvoudig voor diegenen die de aanvragen moesten behandelen. Zij hoorden na te gaan of de aanvraag van de werknemer overeenstemde met die van de werkgever, het te storten bedrag moest bepaald worden in functie van het loon en het aangegeven aantal werkloosheidsdagen, ze dienden te checken of iemand niet een aanvraag ingediend had bij verschillende uitbetalingsinstellingen, verifiëren of het rekeningnummer correct was, et cetera. Dat alles zonder de reeds bestaande groep werklozen in de kou te laten. Ik dank al onze medewerkers en medewerksters en het personeel van de RVA voor hun tijd en energie sinds de maand maart. Het is geen werk dat snel-snel kan gebeuren; elk lid dient precies datgene te krijgen waarop hij of zij recht heeft, soms ten koste van een wachtperiode buiten onze wil om. In juli waren nog 297 093 personen op tijdelijke werkloosheid; het werk in ons land wordt hervat, in afwachting misschien van een reeks afdankingen door de ondernemingen in moeilijkheden, of zelfs in faling.

De werknemers die enthousiast klaarstonden om hun campagne voor de sociale verkiezingen aan te vatten, dank ik evenzeer voor hun geduld. De opschorting van de stembusgang in mei onderbrak ze in hun elan en kwam bovenop de schrik om besmet te geraken of hun job te verliezen. Het uitstel naar november zoals de sociale partners het wilden, werd slechts in de zomervakantie bekendgemaakt, niet meteen de evidentste periode voor een nieuwe mobilisering. Het is dus nu, in september, dat onze kandidaten opnieuw stemmen zullen trachten te winnen, in moeilijke omstandigheden. Geen rondgang in het bedrijf om handen te schudden en pamfletten of gadgets uit te delen, geen bijeenkomsten om hordes collega's te overtuigen, geen event als

extra aanmoediging voor de ACLVB-kandidaten ... niets van wat de kern uitmaakt van het syndicaal engagement: de ontmoeting met anderen en het uitwisselen van standpunten.

En nochtans hebben deze verkiezingen een bijzondere betekenis gekregen. De arbeidsrelaties werden grondig in vraag gesteld door de lockdown en de afstandsregelingen. Telearbeid, voorzorgsmaatregelen, veiligheid, mobiliteit, de digitalisering van de taken, de organisatie van de uurroosters, de verplaatsing van bepaalde activiteiten, enz. zijn allemaal onderwerpen die door de Ondernemingsraden en de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk worden behandeld. Eenmaal verkozen neem je deel aan het uitbouwen van de nieuwe arbeidsomgeving in je bedrijf.

Het dragen van een mondkapje mag je er niet van weer-

houden om klaar en duidelijk je sociaalliberale standpunten kenbaar te maken. Dezelfde uitdaging geldt voor de andere niveaus van het sociaal overleg. In de sectoren en binnen de Groep van 10 hebben werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers de hele tijd met elkaar gepraat om de economische machine tijdens en na de lockdown weer in beweging te krijgen. De Liberale Vakbond heeft deze periode gebruikt om een catalogus van eisen op te stellen om de kwaliteit van de jobs te verbeteren en ons socialezekerheidsstelsel te versterken. Ik nodig je uit om een samenvatting daarvan te ontdekken op de volgende pagina's in deze Vrijuit. ■

**Mario Coppens**  
Nationaal  
Voorzitter



# Help, mijn werkgever is failliet

## Wat moet ik als werknemer doen?



Het einde van de crisis is wellicht nog niet in zicht. Heel wat bedrijven staan aan de rand van een faillissement, bij gebrek aan economische activiteit. In juni was Swissport in Zaventem het slachtoffer van het stilvallen van de luchtvaart.

Voorlopig hebben de systemen voor sociale bescherming en bedrijfssteuning in België de schok van de lockdown opgevangen. Maar het aantal faillissementen zal de komende maanden waarschijnlijk toenemen, veel werknemers dreigen hun baan te verliezen. Wanneer het bedrijf failliet wordt verklaard, worden zij mee schuldeisers. Ben jij als werknemer betrokken bij een faillissement? De ACLVB helpt je om je rechten te doen gelden bij de curator, het Sluitingsfonds en de RVA.

Het faillissement wordt uitgesproken door de Ondernemingsrechtbank van de plaats waar de werkgever gevestigd was. De rechtbank zal een curator aanstellen die de centrale figuur vormt in de hele procedure: hij zal de goederen van de gefailleerde beheren, de schuldeisers aanschrijven, schuldvorderingen innen, op zoek gaan naar een eventuele overnemer, de failliete boedel vereffenen en, indien mogelijk, de schuldeisers geheel of gedeeltelijk betalen. De curator zal beslissen over het beëindigen of verderzetten van de arbeidsovereenkomsten. Wordt je contract beëindigd, dan zal de curator ook instaan voor de aflevering van de sociale documenten.

### BEVOORRECHTE SCHULDEISERS

Het bedrijf dat failliet werd verklaard, doet het per definitie al geruime tijd niet goed. Het is zeer waarschijnlijk dat het een schuld heeft ten opzichte van zijn werknemers, denk aan achterstallig loon, vakantiegeld, eindejaarspremies, verbrekingsvergoedingen, eventueel maaltijdcheques of de bedrijfstoeslag voor werknemers in SWT. Een groot deel van de schuldvordering van de werknemers is bevoorrecht, d.w.z. dat zij bij voorrang worden betaald wanneer de activa van de vennootschap door de curator worden geliquideerd ... op voorwaarde dat er activa zijn.

### AF TE LEVEREN DOCUMENTEN

Neem van zodra je bericht krijgt van de curator, of via de media of een collega verneemt dat het bedrijf waar je werkt failliet is verklaard, zo snel mogelijk contact op met je ACLVB-secretariaat. Onze medewerkers

stellen je aangifte van schuldvordering op aan de hand van een reeks documenten die je hun dient te bezorgen: je arbeidsovereenkomst, ontslagbrief, C4, loonfiches, bewijsstukken van voordelen en vergoedingen (groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, gsm, bedrijfswagen, ...). Werknemers die de onderneming vóór het faillissement hebben verlaten en SWT'ers moeten ons volgende documenten verstrekken: hun ontslagbrief, de C4-SWT, een kopie van de laatste 3 loonfiches, evenals de sector- of bedrijfscao op basis waarvan het recht op een aanvullende vergoeding is toegekend indien cao 17 niet van toepassing is. Wanneer de curator beslist om je arbeidsovereenkomst te beëindigen, kun je onmiddellijk een aanvraag voor provisionele werkloosheidsuitkeringen indienen bij je ACLVB-secretariaat, in afwachting van de betaling door het FSO (*Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers*). Binnen de 8 dagen na de beëindiging van je arbeidsovereenkomst moet je je als werkzoekende inschrijven bij VDAB (Vlaanderen), Actiris (Brussel), Forem (Wallonië) of ADG (Duitstalige Gemeenschap). De werkloosheidsuitkeringen kunnen niet worden gecumuleerd met de verbrekingsvergoeding die je van het FSO ontvangt. Het FSO zal dan ook de terugvordering van de provisionele werkloosheidsuitkeringen voor de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding eisen. Deze terugbetaling wordt door het FSO rechtstreeks met de RVA geregeld. Het FSO zal je het saldo verbrekingsvergoeding uitbetalen.

### INDEXERING VAN DE BEDRAGEN

De afwikkeling van een faillissement duurt vaak meerdere jaren. In sommige gevallen is er niet genoeg geld om de werknemers te compenseren.

Het is dan het FSO dat optreedt om de werknemers te vergoeden; dat gebeurt enerzijds via de toekenning van een forfaitaire sluitingsvergoeding en anderzijds via de vergoeding van het achterstallig loon, de contractuele voordelen, het vakantiegeld en de verbrekingsvergoeding. Deze vergoedingen zijn evenwel niet onbeperkt. Het Fonds vergoedt het gederfde inkomen slechts tot bepaalde grensbedragen. Anders dan het bedrag van de sluitingsvergoeding worden deze grensbedragen bovendien niet automatisch geïndexeerd.

De tussenkomst van het FSO is sinds jaren beperkt tot 25 000 euro bruto per werknemer per sluiting. De laatste indexering van het globale grensbedrag dateert van 2009. De ACLVB ijvert daarom voor de automatische indexering van de plafonds van de door het Sluitingsfonds toegekende vergoedingen met betrekking tot achterstallige lonen, vergoedingen en uitkeringen die verschuldigd zijn uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, vakantiegeld en verbrekingsvergoedingen/overbruggingsvergoedingen.

**Meer weten?** Lees de brochure "Jouw rechten in de faillissementsprocedure" die je vindt op [www.aclvb.be/publicaties](http://www.aclvb.be/publicaties).

Raadpleeg ook de Weetwijzer via [www.weetwijzer.be](http://www.weetwijzer.be).

# Regularisatie studiejaren pensioen: overgangsmaatregel loopt af!

De jaren waarin je studeerde, kunnen in rekening gebracht worden ter bepaling van je pensioenbedrag als je die jaren “afkoopt”. De afkoop van studiejaren is niet nieuw, maar de huidige mogelijkheid om de jaren aan een voordelig tarief af te kopen loopt af in november 2020.

**D**e regering heeft namelijk enkele jaren terug beslist om de regels voor de afkoop van studiejaren aan te passen en ze gelijk te trekken voor alle drie de pensioenstelsels (werknemer, ambtenaar en zelfstandige). Er werd daarbij een gunstigere overgangsregeling uitgewerkt voor wie zijn studiejaren nog niet regulariseerde en voor wie de vroegere afkooptermijn van “10 jaar na afstuderen” verstreken is (betreffende studiejaren vanaf 20e verjaardag).

Voor elk te regulariseren jaar dien je momenteel nog € 1.560,60 te betalen (fiscaal aftrekbaar). Dit levert dan *bruto* € 277,44 jaarlijks pensioen op (€ 346,80/jaar bij een gezinspensioen). Maar aangezien de komende pensioenrechten kunnen leiden tot hogere bijdrage aan de sociale zekerheid, is dat niet voor iedereen even gunstig. De netto op-

brengst is immers afhankelijk van het reeds opgebouwde pensioen, de fiscale situatie, .... Ook in geval van een volledige loopbaan is er weinig tot geen invloed, aangezien de loopbaan hier zal worden beperkt. Aanvragen vanaf december 2020 zullen worden geregulariseerd aan een hogere bijdrage. Je kan de invloed op je eigen pensioen simuleren via MyPension.be ofwel kan je contact opnemen met je ACLVB-kantoor.

**Opgelet!** De afkoop van studiejaren heeft geen invloed op je pensioendatum. Studiejaren afkopen om vroeger te kunnen pensioneren is dus niet mogelijk.

*Nog vragen? Aarzel niet om je ACLVB-kantoor te contacteren.*

**Ziggy Duquet**

## Pensioenvragen?

Wil je weten wanneer je ten vroegste met pensioen kan gaan en wat je als pensioenbedrag kan verwachten? Verneem je graag welke invloed bepaalde loopbaanbeslissingen zoals deeltijds werken, tijdskrediet, ... op je pensioen zullen hebben?

**B**ij de ACLVB kan je terecht voor een **pensioenprognose**. Hiervoor hebben we een globaal loopbaanoverzicht (een overzicht van de gewerkte periodes als werknemer waarop ook de loongegevens vermeld worden) nodig. Het Globaal Loopbaanuitreksel kan je telefonisch aanvragen via het gratis nummer 1765 of via het online contactformulier van de Pensioendienst. Op basis van je Globaal Loopbaanuitreksel, je eventuele eigenlijke inkomsten als zelfstandige en je eventuele tewerkstelling in de openbare sector, kunnen we je een zicht geven op het bedrag van je pensioenuitkering in het werknemerssysteem en/of zelfstandige systeem.

Ook wanneer je jonger bent, kan je bij de ACLVB terecht voor informatie. Denk onder andere aan de impact van bepaalde beroepskeuzes zoals deeltijds werk, tijdskrediet, .... Wat zijn de financiële gevolgen voor je pensioen en op het vlak van fiscaliteit? Leg je vragen en je



situatie voor in je ACLVB-kantoor. Na het verzamelen van alle nodige gegevens gaan onze experts voor jou aan het rekenen.

# Sociaalliberale antwoorden voor een rechtvaardigere maatschappij

De coronacrisis heeft de afgelopen maanden ongezien harde klappen uitgedeeld. We kunnen de crisis te boven komen op voorwaarde dat de economie, de fiscaliteit, de sociale zekerheid en de arbeidsmarkt hervormd worden. Als liberale syndicalisten willen wij de uitwassen van de vrijmarkteconomie op sociaal vlak en milieuvlak aanpakken. Het moment is daar om de transitie naar een meer rechtvaardige en duurzame wereld aan te vatten. Onze opvatting van het sociaalliberalisme biedt een antwoord op 8 uitdagingen.



Investeren in gezondheidszorg in plaats van besparen, die koers moet duidelijk zijn. Iedereen verdient toegang tot kwalitatieve gezondheidszorgen.

**D**e wereld na vandaag kan niet langer de wereld zijn zoals we die gekend hebben. Te veel armoede, te veel stress, te veel vervuiling, te veel verkeersfiles, ...

Liberalen vakbondsmensen hebben altijd geloofd dat de vrijmarkteconomie beter in staat was om de bevolking een zekere mate van welzijn te bieden, mits de excessen ervan worden gecorrigeerd. Wij zijn voorstander

van sterke openbare diensten, een sociale zekerheid die de periodes van tegenspoed in het leven verzacht, eerlijke lonen en een eerlijke belastingheffing. In de jaren negentig zijn we ons ten volle bewust geworden van de noodzaak om ons milieu te beschermen; op een dode planeet zullen immers geen fatsoenlijke jobs meer voorhanden zijn. De gezondheids crisis geeft ons de mogelijkheid om opnieuw de kaarten te schudden.

De medewerkers van onze studiedienst onderscheidden 8 uitdagingen en formuleerden een reeks antwoorden daarop.

## 1. De economie aanzwengelen via investeringen

Het strenge besparingsbeleid verarmt zowat iedereen; het is niet de beste oplossing om het evenwicht te herstellen in de overheidsfinanciën die het zwaar te verduren hadden

door de coronapandemie. We moeten de economische machine aanzwengelen via een investeringsplan op grote schaal. Het herstelplan dient gefinancierd te worden via de uitgifte van euro-obligaties. Het Belgisch plan zal kaderen in de Europese Green Deal om zo ook bij te dragen tot het realiseren van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) tegen 2030.

De soorten investeringen die we naar voren schuiven, hebben betrekking op:

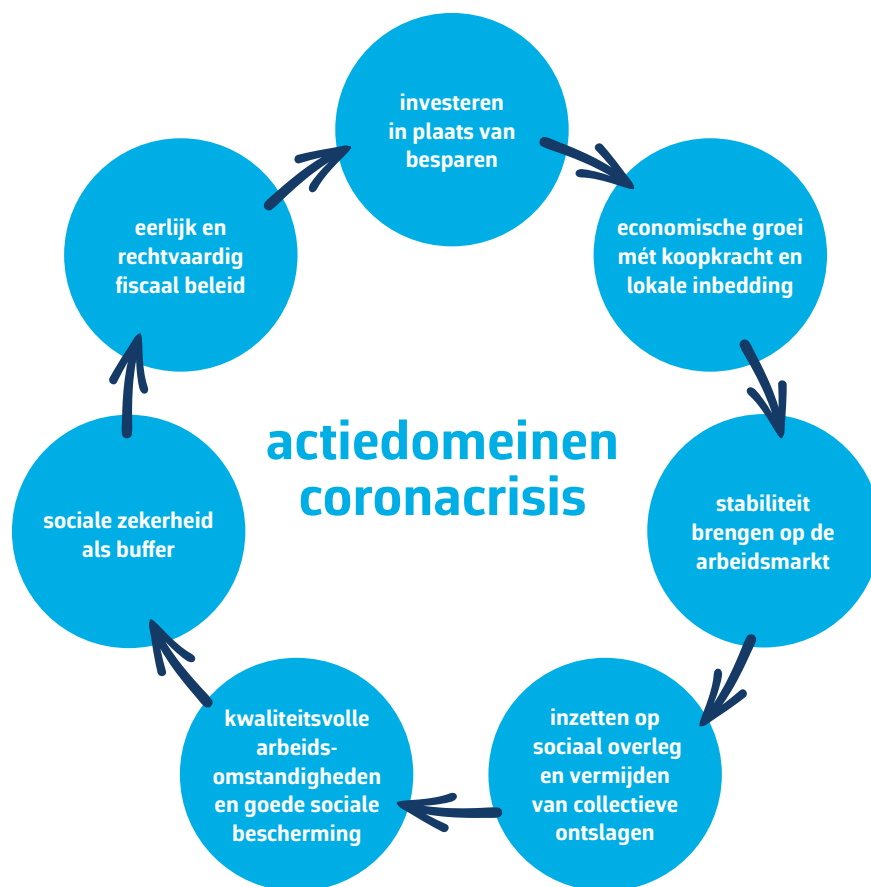
- transportinfrastructuur, met een specifieke aandacht voor openbaar vervoer, fietspaden en andere duurzame vervoersmodi
- digitale infrastructuur, met een bijzondere aandacht voor de ondersteuning van digitaal zwakkere personen
- onderwijsinfrastructuur
- gezondheidsinfrastructuur en wetenschappelijk onderzoek
- hernieuwbare energie en energie-efficiëntie
- renovatie en isolatie van gebouwen

De ACLVB vraagt dat de overheidsinvesteringen vanaf 2021 minstens tijdelijk worden opgetrokken naar 5% van het bbp. Dat impliceert een verdubbeling van het jaarlijks niveau van overheidsinvesteringen.

De ACLVB vraagt dat het budgettair beleid wordt onderworpen aan een sociale toets en een consumptietoets. Die moeten erop toezien dat de koopkracht van werknemers én sociaal verzekerden er niet op achteruitgaat en de kwaliteit van de publieke dienstverlening gevrijwaard blijft.

## 2. Meer stabiele jobs creëren

Ons sociaal model heeft veel werknemers een vangnet geboden om de coronacrisis het hoofd te helpen bieden. Andere, zoals uitzendkrachten, tijdelijke werknemers, werknemers op digitale platforms, ... kortweg, iedereen met een precair contract of zonder contract werd harder getroffen door de crisis. De ACLVB vraagt dat sociale ratio's worden ontwikkeld met betrekking tot preciaire arbeid, waarbij het de bedoeling is dat ondernemingen zich verantwoordelijk opstellen en kwaliteitsvolle tewerkstelling ondersteunen. De sociale partners zouden op sectorniveau de definitie van preciaire arbeid moeten bepalen, waarbij drie vormen zouden worden geïdentificeerd: onvrijwillig deeltijds werk, tijdelijke contracten en uitzendarbeid. Concreet zou op basis van de sectorale definitie een



bovengrens en ondergrens vastgelegd worden, waarna jaarlijks voor elke onderneming een sociale ratio zou berekend worden. Ondernemingen die te veel personen tijdelijk, onvrijwillig deeltijds of op interimbasis aan het werk stellen en daardoor onder de grens van de sociale ratio komen, zouden financieel getroffen worden door een verhoging van de patronale bijdragen. Omgekeerd zouden ondernemingen die de bovengrens overschrijden, financieel gestimuleerd kunnen worden met bijkomende bijdrageverminderingen.

De ACLVB vraagt een aanpassing van artikel 10bis van de Arbeidsovereenkomstenwet zodat de werkgever ertoe gehouden is om, uiterlijk één maand voorafgaand aan de voziene einddatum van het contract van bepaalde duur, de werknemer per aangetekend schrijven in kennis te stellen van het feit of er al dan niet een volgende arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, dan wel een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur zal worden aangeboden.

De ACLVB vraagt effectieve en afdwingbare mechanismes die onvrijwillig deeltijds werknemers meer mogelijkheden geven om

minstens structureel bijkomende uren, en idealiter voltijdse arbeidsovereenkomsten, te verkrijgen bij hun werkgever.

## 3. De fiscaliteit grondig hervormen

De ACLVB vraagt de invoering van een progressieve dual income tax. De bedoeling is om via het luik inkomens uit vermogen meer inkomsten te genereren en die vervolgens te gebruiken om te sleutelen aan de belasting-schijven in de huidige personenbelasting. Hierdoor wordt het Belgische fiscaal systeem evenwichtiger en kan de belastingdruk op arbeid verlaagd worden.

Dit systeem laat toe om alle vormen van inkomsten uit vermogen te belasten op eenzelfde en progressieve manier. Het gaat om de inkomsten die tegenwoordig zijn onderworpen aan een roerende voorheffing van 30% (dividenden en inkomsten uit obligaties), inkomsten uit royalty's en patenten, derivaten maar ook meerwaarden op aandelen, aandelenfondsen en ook de reële huurinkomsten. Vertrekpunt is het basisprincipe van de klassieke dual income tax; dat betekent dat inkomens uit arbeid en inkomens uit vermogen afzonderlijk worden belast, met één systeem



Foto : Marc SMITS

voor die uit arbeid en één systeem voor die uit vermogen.

Weliswaar voegen we daar een ander belangrijk basisprincipe aan toe, met name de progressiviteit:

ook bij de inkomens uit vermogen worden progressieve tarieven gehanteerd, maar minder hoge en uiteenlopende dan bij arbeid. Op die manier worden inkomsten uit arbeid en vermogen volgens hetzelfde principe, maar niet samen belast.

Op het niveau van de Europese Unie vraagt de ACLVB

- een ruimere invoering van een CCCTB (Common Consolidated Tax Base) op alle ondernemingen die een vestiging hebben in meer dan één lidstaat
- een specifieke regeling voor digitale ondernemingen waarbij de winst van de digitale spelers wordt belast op basis van winst en aantal klanten in een land, ook al heeft de onderneming geen fysieke aanwezigheid in het land in kwestie
- een minimum Europees belastingtarief voor grote ondernemingen

#### 4. De koopkracht verhogen

De coronacrisis illustreert meer dan ooit dat binnenlandse consumptie de belangrijkste motor is van de economie, ook in open economieën als de Belgische. De bestedingen van particulieren zijn goed voor meer dan de helft van het bruto binnenlands product en kunnen er in crisistijden voor zorgen dat de economie

blijft draaien, ook al valt de wereldhandel stil. Er is bovendien nog ruimte om de lokale productie en consumptie verder te versterken, o.a. ook om het aantal verplaatsingen te verminderen en de regionale tewerkstelling te bevorderen.

- De ACLVB vraagt een aanpassing van de loonwet van 1996 en de terugkeer naar de vrije loononderhandelingen onder sociale partners
- De ACLVB vraagt een onmiddellijke verhoging van het GGMMI (beter bekend als nationaal minimumloon) met 3,5%
- De ACLVB vraagt een tijdelijke verdubbeling van de fiscale werkbonus naar 66,28% voor werknemers die terug beginnen te werken na een periode van volledige of gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid
- De ACLVB vraagt dat er vanuit de federale en regionale overheden een toereikend budget wordt voorzien om de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers uit de non-profitsectoren substantieel te verbeteren.

#### 5. Arbeidsvoorwaarden menswaardiger maken

De arbeidsvoorwaarden zijn aanzienlijk veranderd tijdens de gezondheids crisis. Naast diegenen die tot tijdelijke werkloosheid veroordeeld waren, dienden talrijke werknemers hard te werken, met inachtneming van een reeks preventie maatregelen (mondmasker dragen, handen wassen, werkmateriaal rei-

nigen, social distancing). Sommigen zullen zelfs niet al hun vakantiedagen kunnen opnemen voor het einde van het jaar. De ACLVB vraagt dat de vakantiereglementering aangepast zou worden

- zodat de werknemer die zijn vakantie-rechten niet kon opnemen in het vakantiejaar, ze kan overdragen naar het volgende vakantiejaar
- om de omzetting van vakantiedagen naar ziekte-dagen mogelijk te maken bij ziekte tijdens de vakantieperiode

Telewerk kwam naar voren als oplossing voor mobiliteitsproblemen en tijdverlies door woon-werkverplaatsingen. Voor de functies die het toelaten, vraagt de ACLVB: een recht op structureel telewerk van minstens 2 dagen per week op vraag van de werknemer. De werkgever zou, bovenop de bestaande vergoeding door cao 85, moeten voorzien in een tussenkomst in de bureaunkosten van de werknemer die telewerkt.

De ACLVB vraagt het optrekken van de duur van het ouderschapsverlof tot 6 maanden, per kind. Het zou moeten toegekend worden aan alle ouders van kinderen tot de leeftijd van 16 jaar. Ook de leeftijdsvoorwaarde voor het tijdskrediet met motief 'zorg voor kind' zou moeten verruimd worden naar 16 jaar, in plaats van 8 jaar nu.

De ACLVB vraagt een hernieuwde aandacht voor het veiligheids- en gezondheidsbeleid binnen het sociaal recht. De verkiezingsdrem-



pel van 50 werknemers voor het installeren van een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk zou moeten verlaagd worden. Burn-out zou moeten erkend worden als beroepsziekte.

### 6. Inzetten op sociaal overleg en een toekomstplan bij faillissementen, bedrijfssluitingen en collectieve ontslagen

De ACLVB vraagt de modernisering, harmonisering en versterking van het wetgevend kader (waaronder de wet-Renault) inzake collectief ontslag zodat de werknemers beter beschermd zouden worden, maar ook met het oog op de vereenvoudiging van de procedures en de maximale beperking van de mogelijkheden van de werkgever zich te onttrekken aan de toepassing van de reglementering.

De ACLVB vraagt:

- het voorzien van een soort 'alarmbel'-procedure waarin de bedrijfsrevisor verplicht is om de overlegorganen te waarschuwen indien de bedrijfsvoering ernstig in gevaar is
- het voorzien in een *economische motivatieplicht* van de werkgever op het verwerpen van syndicale alternatieven om het aantal ontslagen te verminderen tijdens de informatie- en consultatiefase
- het voorzien, op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag, in een doelgerichte en volledige informatieverplichting van de opdrachtgever richting de *onderaannemers* en hun overlegorganen

- een ruimere toepassing van de *sociale plannen* door de werknemers van de onderaannemers die exclusief of sterk economisch afhankelijk zijn, mee te betrekken in het sociaal plan

De ACLVB vraagt de automatische indexering van de grensbedragen voor de vergoeding door het Fonds Sluiting Ondernemingen van achterstallig loon, de vergoedingen en voordelen verschuldigd krachtens de arbeidsovereenkomst, het vakantiegeld en de verbrengings- of overbruggingsvergoeding.

### 7. De sociale zekerheid versterken

De coronacrisis heeft nog maar eens aangetoond dat onze sociale zekerheid haar rol speelt als buffer tegen inkomen- en banenverlies. Om nog te zwijgen van de tussenkomsten in de ziektekosten van coronapatiënten en het voorzien in tests en onderzoeken.

De ACLVB vraagt:

- dat alle sociale uitkeringen worden opgetrokken tot de Europese armoedegrens. Dat betekent dat er een automatisch mechanisme moet worden ingevoerd dat ervoor zorgt dat alle uitkeringen steeds minstens 60% van het mediaaninkomen bedragen.
- genoeg ruimte voor verhogingen van de uitkeringen die de armoedegrens overschrijden, via een degelijke welvaartsvastheidsenveloppe
- een verhoging van het vervangingspercentage van de uitkeringen ten opzichte van

het gederfde loon en een verhoging van de loonplafonds in de berekening van de uitkeringen

Verder vraagt de ACLVB:

- om de financiering te laten steunen op 2 pijlers. Arbeidsgerelateerde vervangingsinkomens (bij werkloosheid, arbeidsongeval, pensioen, enz.) kunnen gefinancierd worden door bijdragen van werkgevers en werknemers. Gezondheidszorgen kunnen op termijn gefinancierd worden uit algemene middelen.
- in dat kader moet er een omvorming van de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid tot een "algemene sociale bijdrage" kunnen gebeuren zodat alle vormen van inkomen bijdragen
- dat de overheid door middel van een rechtvaardige fiscaliteit haar verantwoordelijkheid neemt via haar tussenkomsten in de financiering van de sociale zekerheid

De lockdown zorgde voor een grotere kloof tussen enerzijds werknemers die hun baan en loon hebben behouden, en anderzijds zij die gedwongen werden tot tijdelijke werkloosheid of zelfs volledige werkloosheid in het geval van een bedrijfs sluiting, faillissement of collectief ontslag.

De volgende regering heeft de verantwoordelijkheid een nieuwe solidariteit te creëren om onze samenleving rechtvaardiger en duurzamer te maken.

### 8. Strijd tegen armoede

De coronacrisis heeft de sociale problemen vergroot. Voor mensen die met weinig middelen moeten rondkomen, volstaat de heropleving van de economische activiteit niet om uit de armoede te geraken; de hulp van de gemeenschap is in dat opzicht onontbeerlijk. De ACLVB vraagt om radicaal de toegang tot de fundamentele rechten te vereenvoudigen via begrijpbare, heldere en toegankelijke procedures voor de burgers. De toegang tot de openbare diensten en de sociale bescherming blijft een essentieel element in de strijd tegen armoede en het terugdringen van de sociale ongelijkheden.

Lees het volledige dossier  
"Sociaalliberale antwoorden  
op de coronacrisis" op [www.actvb.be](http://www.actvb.be).



# De procedure sociale verkiezingen 2020 wordt hernomen in september

**D**e sociale verkiezingen waren voorzien voor de periode van 11 mei tot en met 24 mei, maar door de coronacrisis werden ze opgeschort vanaf dag X + 36. Inmiddels werden door de wetgever de modaliteiten van de herneming van de verkiezingsprocedure uitgewerkt en is voorzien in de mogelijkheid om alsnog een akkoord te sluiten om elektronisch te stemmen.

## DE NIEUWE VERKIEZINGSDATUM

De periode 16 november tot en met 29 november wordt als nieuwe periode voor de organisatie van de sociale verkiezingen vastgesteld.

De nieuwe verkiezingsdatum wordt bepaald in functie van de oorspronkelijk vastgelegde verkiezingsdatum.

Vb.: zo de oorspronkelijke verkiezingsdatum viel op maandag 11 mei 2020, zal de uitgestelde verkiezingsdatum op maandag 16 november vallen.

Van voormeld automatisme kan echter worden afgeweken. De ondernemingsraad of het comité, of bij ontstentenis ervan de werkgever, kan een andere verkiezingsdatum binnen de nieuwe periode kiezen.

## DE UURREGELING

De uurregeling van de sociale verkiezingen zoals meegedeeld in het bericht X blijft van toepassing. De ondernemingsraad of het comité, of bij ontstentenis ervan de werkgever, kan evenwel de uurregeling wijzigen. Deze wijziging mag er wel niet toe leiden dat het oorspronkelijk aantal voorziene uren voor de stemming wordt vermindert. De uurregeling kan dus enkel verruimd of verplaatst worden.

## DE NIEUWE VERKIEZINGSKALENDER

Door de ondernemingsraad of het comité, of bij ontstentenis van een orgaan de werkgever, worden op basis van de nieuwe verkiezingsdatum de nieuwe data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien vanaf de datum van de herneming van de procedure (X + 36) vastgesteld. Aangezien de nieuwe periode voor de organisa-

tie van de sociale verkiezingen valt van 16 tot en met 29 november, situeert de datum van herneming van de verkiezingsprocedure (de nieuwe dag X + 36) zich in de periode van 23 september tot en met 6 oktober 2020.

## BERICHT TOT RECHTZETTING VAN HET BERICHT X NA EINDE OPSCHORTING (NIEUWE X + 29)

Ten laatste 7 dagen voor de datum waarop de procedure wordt hernomen (uiterlijk op de nieuwe dag X + 29, periode van 16 september tot en met 29 september) stelt de ondernemingsraad of het comité, of bij ontstentenis van een orgaan de werkgever, de werknemers in kennis van de uitgestelde verkiezingsdatum, de eventueel gewijzigde uurregeling en van de nieuwe data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien.

Deze kennisgeving gebeurt via aanplakking, op dezelfde plaatsen als de aanplakking van het bericht X, van een nieuw modelformulier. De aanplakking kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Tezelfdertijd worden deze inlichtingen meegedeeld aan de representatieve organisaties van werknemers en kaderleden, hetzij op elektronische wijze via de webapplicatie van de FOD WASO hetzij via verzending per post aan de zetel van deze organisaties.

Bij afwezigheid van een ondernemingsraad of comité, moet een afschrift van dit document overgemaakt worden aan de vakbondsafvaardiging.

## ELEKTRONISCH STEMMEN

In principe konden enkel bedrijven met een ondernemingsraad, comité of vakbondsafvaardiging beslissen om een elektronische stemming te organiseren. Deze beslissing moest worden vermeld in het bericht dat op dag X werd geplakt (periode van 11 februari tot en met 24 februari).

Vanuit veiligheids- en gezondheidsoogpunt heeft de wetgever een extra mogelijkheid voor-

zien voor de organisatie van de sociale verkiezingen. Zo wordt de mogelijkheid geboden om alsnog een akkoord te sluiten om elektronisch te stemmen.

## Tijdstip

De beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen, al dan niet vanaf de gebruikelijke werkpost, kan worden genomen na de herneming van de procedure sociale verkiezingen (nieuwe X + 36: periode 23 september tot en met 6 oktober 2020) tot en met 34 dagen voor de uitgestelde verkiezingsdatum (nieuwe X + 56: periode 13 oktober tot en met 26 oktober)

## Wie

De beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen wordt genomen op basis van een akkoord tussen de werkgever en alle vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van werknemers en kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie werknemers.

## Kennisgeving

Deze beslissing moet onmiddellijk via aanplakking, op dezelfde plaatsen als de aanplakking van het bericht X, ter kennis gebracht worden van de werknemers.

De aanplakking kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren. Tezelfdertijd worden deze inlichtingen meegedeeld aan de representatieve organisaties van werknemers en kaderleden, hetzij op elektronische wijze via de webapplicatie van de FOD WASO, hetzij via verzending per post aan de zetel van deze organisaties.

## AANPLAKKING VAN DE KANDIDATENLIJSTEN

Uiterlijk op dag X + 40, hetzij van 27 september tot en met 10 oktober, moet de werkgever overgaan tot aanplakking van de kandidatenlijsten. De aanplakking kan worden vervangen door een elektronisch document, voor zover alle werkne-

mers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

De kandidatenlijsten moeten worden aangeplakt in de volgorde volgens het bij loting toegekend nummer, zijnde 1 voor de ACLVB.

De kandidatenlijsten moeten worden geafficheerd zoals ze bij hem zijn ingediend, zelfs al zijn zij onregelmatig (*Arbrb. Antwerpen 10.04.2012, Arbrb. Bergen 27.04.2012*).

De werkgever mag evenmin correcties doorvoeren en bijvoorbeeld bijnamen die op de door de vakorganisatie ingediende lijst voorkomen, zoals "Miko, Chicken, Boule en Tarzan", weglaten. De werkgever die dat toch doet, kan bevolen worden zijn aanplakking te wijzigen (*Arbrb. Luik 27.04.2012*).

Een laattijdig ingediende lijst moet niet worden aangeplakt (*Arbrb. Charleroi 23.04.2012*).

### KLACHTEN TEGEN DE KANDIDATENLIJSTEN

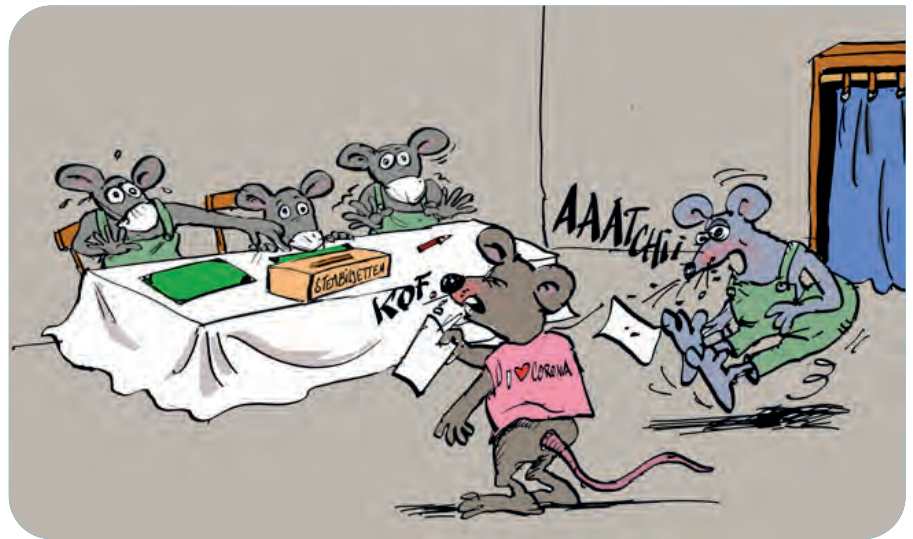
Een kandidatuur kan enkel betwist worden op de door de verkiezingswet bepaalde procedure. Deze regels zijn van toepassing op alle betwistingen m.b.t. de kandidatuur (*Cass. 06.02.2017*). Binnen de 7 dagen na de aanplakking van de kandidatenlijsten (uiterlijk op dag X + 47: de periode van 4 oktober t.e.m. 17 oktober), kunnen de vaste werknemers en de uitzendkrachten die op de kiezerslijsten voorkomen, evenals de betrokken representatieve organisaties van werknemers en de betrokken representatieve organisaties van kaderleden, bij de werkgever elke klacht indienen die zij in verband met de voordracht van de kandidaten nuttig achten.

Een vakorganisatie kan een klacht indienen tegen haar eigen ingediende lijst, waardoor er dus nog wijzigingen kunnen worden aangebracht aan de kandidatenlijst (*Arbrb. Brussel 27.04.2004*).

De klacht kan mondeling ingediend worden, doch in het kader van de bewijslast is dit ten zeerste af te raden. Niet enkel de identiteit van de indiener, maar ook het bestaan en de inhoud van de klacht, moeten immers kunnen worden aangetoond. De werkgever moet de klacht op dag X + 48 aan de desbetreffende organisatie overmaken.

### INTREKKING KANDIDATUUR

Werknemers die hun kandidatuur wensen in te trekken of die tegelijkertijd op meer dan één lijst staan en een of meerdere kandidaturen wensen in te trekken, dienen de werkgever hiervan uiterlijk op dag X + 47 in kennis te stellen. De werknemer moet de werkgever expliciet vragen om



zijn naam van de kandidatenlijst te schrappen. Na dag X + 47 kan een kandidatuur niet meer worden ingetrokken, zelfs niet indien dit gebeurt in onderling akkoord. Een intrekking na dag X + 47 is ongeldig (*Arbrb. Luik 23.04.2012*).

Een laattijdig ingetrokken kandidatuur kan niet meer worden vervangen (*Arbrb. Antwerpen, afd. Mechelen 28.06.2016*).

Zo een werknemer kandidaat is op de lijst van de ene vakbond, maar te laat aan de werkgever zijn kandidatuur op de lijst van een andere vakbond heeft laten schrappen, dan zijn beide kandidaturen nietig (*Arbrb. Brussel 20.02.2004*).

Ook de intrekking van de kandidatuur moet de werkgever op dag X + 48 voorleggen aan de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen. De voorlegging vindt plaats per post of elektronisch via de webapplicatie van de FOD WASO.

### WIJZIGING VAN DE KANDIDATENLIJST EN AANPLAKKING VAN DE AL DAN NIET GEWIJZIGDE KANDIDATENLIJSTEN

In geval van klacht beschikken de organisaties of de groepen van kaderleden over een termijn van 6 dagen om de lijst met kandidaten te wijzigen wanneer zij dit nodig achten (uiterlijk dag X + 54: 11 oktober t.e.m. 24 oktober). De datum van deze wijziging wordt bepaald door de datum van de verzending per post of de datum die op de webapplicatie wordt toegekend. De wijziging moet worden opgetekend in het modelformulier dat bij de wet is bijgevoegd. Ten laatste op dag X + 56 moet de werkgever de al dan niet gewijzigde kandidatenlijsten aanplakken. De aanplakking kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document.

### DE ARBEIDSRECHTBANK ALS LAATSTE TOEVLUCHT

Zo de interne klachtenprocedure niet het gewenste resultaat heeft opgeleverd, kan beroep worden aangetekend tegen de kandidatenlijsten bij de arbeidsrechtbank. Beroep kan worden aangetekend door de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties, de betrokken representatieve organisaties van kaderleden en de werkgever en moet plaatsvinden binnen de 5 dagen na de aanplakking van de al dan niet gewijzigde kandidatenlijsten (uiterlijk op dag X + 61: periode van 18 oktober t.e.m. 31 oktober).

De betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken representatieve organisaties van kaderleden kunnen enkel beroep instellen bij de arbeidsrechtbank zo er reeds een klacht werd ingediend via de interne klachtenprocedure. Indien er geen voorafgaande klacht werd ingediend, is een beroep bij de arbeidsrechtbank onontvankelijk (*Arbrb. Bergen 22.05.2000*).

Daar waar de betrokken werknemers en de betrokken vakorganisaties enkel beroep kunnen instellen bij de arbeidsrechtbank zo de voorafgaandelijke klachtenprocedure werd gevolgd, kan een werkgever zich ook tot de arbeidsrechtbank richten zo er geen interne klacht werd ingediend. Indien er geen interne klacht werd geformuleerd tegen de kandidatenlijst, moet de werkgever evenwel uiterlijk op dag X + 52 beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank (*art. 39 § 2 verkiezingswet; Arbrb. Gent 22.04.2016*).

# Nieuw thematisch verlof voor mantelzorgers

Combineer jij je job met een engagement als mantelzorgers? Sinds 1 september kan je gebruikmaken van het mantelzorgverlof.



**M**antelzorgverlof is een nieuw *thematisch verlof*, naast ouder-schapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof. Het geeft je als werknemer de mogelijkheid om je arbeidsprestaties tijdelijk te onderbreken of te verminderen om mantelzorg te verlenen aan een zorgbehoevend persoon.

Onder mantelzorg wordt verstaan: het verlenen van doorlopende of regelmatige hulp en bijstand aan een als zorgbehoevend erkend persoon. De aangeboden hulp kan vele vormen aannemen, zoals maaltijden bereiden en helpen bij het eten, bijstand geven bij verplaatsingen, maar ook hulp van psychologische, sociale of morele aard.

## Aan welke voorwaarden moet je voldoen?

Om mantelzorgverlof te kunnen opnemen, dient je *ziekenfonds* je te *erkennen als mantelzorgers*.

Sinds 1 september kunnen werknemers een verklaring op erewoord voor erkenning als mantelzorgers overmaken aan hun ziekenfonds.

De verklaring op erewoord bevat onder meer volgende voorwaarden:

- zowel de mantelzorgers als de zorgbehoevende persoon moeten in België hun vaste verblijfplaats hebben en ingeschreven zijn in het bevolkings- of vreemdelingenregister
- de bijstand en hulp wordt verleend voor niet-professionele doeleinden en kosteloos
- de mantelzorgers werkt samen met minstens één professionele zorgverlener
- de mantelzorgers moet minstens 50 uur per maand of 600 uur per jaar bijstand en hulp voorzien voor de persoon met een zorgbehoefte

Je verklaring op erewoord moet vervolgens door je mutualiteit aanvaard worden. Binnen de 12 weken na je aanvraag mag je een antwoord van de mutualiteit verwachten.

De erkenning is 1 jaar geldig, maar kan verlengd worden.

Opgelet! Per geholpen persoon kunnen maximum 3 mantelzorgers erkend worden voor de toekenning van sociale rechten. Dienen meer kandidaten een aanvraag in, zal het ziekenfonds alleen rekening houden met de eerste 3 aanvragen.

## Welke vormen van mantelzorgverlof zijn mogelijk?

Per *hulpbehoevende* waarvoor je mantelzorgers bent, kun je je arbeidsprestaties volledig schorsen gedurende 1 maand, ofwel je prestaties verminderen tot 1/2 of tot 1/5 gedurende 2 maanden. Vermindering van prestaties kan enkel als je voltijds werknemer bent.

In totaal kan je over je hele beroepsloopbaan maximum 6 maanden mantelzorgverlof nemen met volledige schorsing of 12 maanden onder de vorm van vermindering van prestaties.

## Aanvraag bij je werkgever

Je dient je werkgever in te lichten per aangetekend schrijven of gewoon per overhandiging van een brief, waarvan je een kopie voor ontvangst moet krijgen. Doe het minstens 7 kalenderdagen voor het begin van het mantelzorgverlof (een afwijkende termijn is mogelijk na akkoord met je werkgever).

Je aanvraag bevat de begin- en einddatum van het mantelzorgverlof en de gekozen vorm. Voeg zeker het bewijs toe van je erkenning als mantelzorgers.

Wie mantelzorgverlof opneemt, geniet bescherming tegen ontslag in het kader van loopbaanonderbreking.

## Uitkering

Tijdens dit mantelzorgverlof heb je recht op een uitkering van de RVA. De uitkeringen bij mantelzorgverlof zijn dezelfde als bij het verlof voor medische bijstand. Bij een volledige onderbreking van arbeidsprestaties komt dat neer op € 851,59 bruto (€ 765,33 netto).

Alle bedragen lees je op [www.aclvb.be/nl/mantelzorgverlof](http://www.aclvb.be/nl/mantelzorgverlof).

**Meer weten over mantelzorgverlof?** Extra info vind je in de Weetwijzer van ACLVB. Kijk op [www.weetwijzer.be](http://www.weetwijzer.be).

Katrien Van Sinay

# Voordelig in de startblokken

	Koop je Mango voucher met een waarde van € 50 en betaal slechts € 46
	Koop je jaarlijkse digitale kaart voor € 44,50 in plaats van € 89 met Restopass
	Tot 15% korting op de volledige collectie bij Boggi
	Geniet van 10% korting en koop meer met de Fun geschenkbond
	5% korting op al je aankopen bij Hema dankzij de aankoopvoucher
	50% korting op je lidmaatschap bij Kazidomi
	15% korting op de hele collectie van Childhome
	€ 10 korting bij Plopsaland De Panne: meer dan 50 attracties voor jong & oud

De zomer loopt op zijn einde. Terug naar school of werk ... dit jaar een beetje anders dan anders.

Eén ding staat vast: de septembermaand maak jij voordeliger dankzij de ledenkortingen van de ACLVB!

## 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](http://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](http://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](mailto: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





## 5 jaar SDG's

# Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen: ACLVB helpt mee

Op 25 september 2020 vieren de Verenigde Naties de vijfde verjaardag van hun Agenda 2030, of Sustainable Development Goals (SDG's). Bij de ACLVB werden de krachten gebundeld om deze Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen binnen de overlegorganen te brengen.

Eind vorig jaar organiseerde de vzw BIS, in samenwerking met de ACLVB en vormingsdienst Comé, 10 lessen rond 'SDG's in het bedrijfsleven'; het geheel kaderde in een project van het Europees Sociaal Fonds (ESF). Dit project valt onder het Vlaamse overheidsbeleid van het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO), en heeft als doel een tool aan te bieden voor het creëren van een alomvattende en gebruiksvriendelijke, maar generieke duurzaamheidsaanpak voor bedrijven.

De vraag die wij ons als vakbond stellen is: hoe maken wij de SDG's tot een onderdeel van onze syndicale werking? En hoe brengen wij, als ACLVB-vakbondsafgevaardigden, dit thema aan bod in onze overlegorganen?

### SUSTATOOL

Sinds de start van de Agenda 2030 'Sustainable Development Goals' (SDG's) werkt ACLVB mee aan de implementatie van dit duurzaamheidsverhaal van de Verenigde Naties. Om de SDG's tot een onderdeel van onze syndicale werking te maken, grijpen wij naar de **Sustatool**. Die tool werd ontwikkeld door de Universiteit Antwerpen, met de steun van de Vlaamse overheid. Tijdens deze vorming leren de vakbondsafgevaardigden de tool kennen, vernemen ze hoe je er binnen je bedrijf mee kan omgaan en welke duurzaamheidsthema's of -acties je kan kiezen om op de agenda van de overlegorganen te plaatsen en de link met de Sustainable Development Goals te maken. Tijdens de 10 lessen over de Sustatool, waaraan 251 cursisten deelnamen, werden



Hoe breng je de Sustainable Development Goals op de overlegagenda tijdens de Ondernemingsraad of het CPBW? ACLVB-afgevaardigden leerden het tijdens een vormingsreeks rond de Sustatool.

tal van duurzaamheidsacties gedeeld. De deelnemers gaven input over welke acties er al binnen het bedrijf plaatsvinden. Wat moest er volgens hen nog gebeuren? Hoe breng je dit op de overlegagenda tijdens de ondernemingsraad of CPBW? En hoe formuleer je dat als win-win?

Na afloop van de lessenreeks blijkt dat de meeste bedrijven op de volgende drie duurzaamheidsthema's werken: *mobiliteit*, *milieu*, en *veiligheid & gezondheid*. Bijgevolg kunnen wij vaststellen dat, gezien er stappen worden genomen binnen de bedrijven op deze drie thema's, er door *sociale dialoog* wordt bijgedragen aan het bereiken van de SDG 3 (gezondheidszorg), SDG 4 (kwaliteitsvol onderwijs = levenslang leren), SDG 8 (waardig werk), SDG 11 (duurzame steden & gemeenschappen = een goed mobiliteitsbeleid), SDG

12 (duurzame consumptie & productie), en SDG 13 (klimaat).

### WAT HEBBEN WIJ GELEERD?

Rond duurzaamheid werken is een langetermijntraject, het vraagt planning en de nodige goede wil!

- Begin klein, "de collega's binnen ons bedrijf hebben ervoor gekozen om de snoep en chocolade met Pasen en Sinterklaas in te leveren voor een fruitmand per maand!"
- "Het nam 3 jaar in beslag, maar wij hebben over een fietslease-plan onderhandeld voor alle werknemers binnen het bedrijf!"
- Soms moet het gaan over een win-win; "in ons bedrijf hebben wij een tekort aan parkingplaatsen. Door een mobiliteitsplan uit te rollen, hebben wij alternatieven, zoals een fietslease en fietsvergoeding aan de werknemers kunnen aanbieden"

Maar er is ook nog ruimte voor verbetering: wat betreft thema's zoals communicatie, verspilling vermijden en jongeren, blijkt er ruimte tot verbetering. Zo is er nood aan een vorm van peter-meterschap om de jongeren op te leiden.

Soms lijken de SDG's een ver-van-mijn-bedverhaal. Maar met deze lessenreeks leerden de ACLVB-afgevaardigden een praktische tool kennen om in hun dagelijkse syndicale werking een link te maken tussen duurzaamheidsacties in de bedrijven en de bijdragen daarvan tot de SDG's! ■

Maresa Le Roux

# Brussels plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen

De Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (RGVM) bracht een gunstig advies uit over het Plan 2020-2024 ter bestrijding van geweld tegen vrouwen. Dat is geen dag te vroeg. In tijden van corona-lockdown blijkt het aantal klachten en meldingen van huiselijk geweld nog toegenomen.



Vakbonden vechten tegen alle onrechtmatige handelingen - waaronder discriminatie bij aanwerving, pesterijen, geweld en in het ergste geval vrouwenmoord - tegenover vrouwen, op het werk en in de samenleving. Actie van het Europees Verbond van Vakverenigingen voor het wegwerken van de loonkloof.

**H**et Brussels Plan 2020-2024 ter bestrijding van geweld tegen vrouwen omvat 56 concrete maatregelen. "In de recente saga van de regeringsvorming heeft de hele kwestie over de versoepeling van de abortuswet weer eens aangetoond dat vrouwenrechten als drukkingsmiddel worden gebruikt", benadrukt Eva Sahin, voorzitter van de RGVM en diversiteitsconsulente bij de Brusselse Regionale van ACLVB.

## EÉN VROUW OP TWEE

"Vermits het Plan 2020-2024 waarschijnlijk geen tijd meer had om het aspect mee op te nemen, heeft de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen een studie gelanceerd om de impact te meten van de huidige gezondheids crisis en economische crisis op vrouwen en mannen, en dus ook op het geweld dat met deze crisis gepaard ging." Uit een onderzoek van equal.brussels in 2016-2017 blijkt dat meer dan één op de twee vrouwen tijdens haar leven af te rekenen heeft met minstens één vorm van partnergeweld. De lockdownperiode nu heeft zeker niet bijgedragen tot een vermindering van het fenomeen, al zijn momenteel nog geen precieze statistieken voorhanden. De 56 concrete acties in het Plan van de Brusselse regering moeten de opvang, de informatie, de ondersteuning en de bescherming van

de slachtoffers verbeteren. Bovendien beogen ze de opleiding en sensibilisering van wie betrokken is bij preventie, gezondheid, veiligheid, stadsplanning of mobiliteit.

## VAKBONDSACTIES

Vakbonden hebben een belangrijke rol te vervullen in dit proces, en algemeen in de strijd tegen alle onrechtmatige handelingen - met inbegrip van discriminatie bij aanwerving, pesterijen, geweld en in het ergste geval vrouwenmoord - jegens vrouwen, op de werkplek en in de samenleving. De ACLVB zal haar leden en afgevaardigden blijven sensibiliseren via publicaties, acties en colloquia. "Overall in de samenleving is geweld een obstakel voor de politieke, sociale en economische gelijkheid van vrouwen en mannen", herhaalt Eva Sahin. Binnen de 56 acties verwijst ze in het bijzonder naar het creëren van een nieuwe specifieke opvangplaats voor vrouwelijke slachtoffers van geweld, met of zonder kinderen, die wachten op een huisvestingsoplossing. Daarbij merkt ze op dat er weinig plaatsen zijn om de daders van geweld te begeleiden.

Ten slotte betreurt de RGVM dat het plan voorbijgaat aan basispreventie, met name het algemeen doen evolueren van de verhoudingsmodaliteiten tussen vrouwen en mannen in onze samenleving. ■

# 50 actiefiches voor de heropleving van de Brusselse economie

De Brusselse regering had in juli een ontmoeting met de sociale partners. Aan de hand van 50 actiefiches stelde ze haar prioriteiten voor die de Brusselse economie moeten doen heropleven. Samenwerken wordt daarbij cruciaal.



Foto: Marc SMITS

In de maand maart was het alle hens aan dek. Op alle fronten moesten we actie ondernemen om het gezondheidsrisico in te dijken en om onze economie en de bijhorende jobs te vrijwaren. De eerste weken van de crisis was het de urgentie die de beslissingen bepaalde. Deze crisis was nieuw voor ons allen, sociale partners en politiek verantwoordelijken. Niemand had dé oplossing klaar ... maar dankzij het overleg konden we passende oplossingen voor de economische

en sociale noodwendigheden aandragen. Verschillende weken lang hebben de sociale partners onderling en met de Brusselse regering gepraat, vaak in moeilijke omstandigheden omwille van de lockdown; ze analyseerden de moeilijkheden op het terrein en zochten samen naar efficiënte oplossingen.

Na vele weken van crisismanagement is het nu tijd voor een doorstart.

## NA COVID-19

In juli heeft de Brusselse regering de sociale partners ontmoet: twee dagen van overleg en uitwisseling waarbij de regering 50 actiefiches heeft voorgesteld voor het managen van de post-Covidcrisis. Daaronder prioriteiten die zowel door de regering als de sociale partners gedragen worden. Anders gezegd prioriteiten inzake relance die passen in een proces van samenwerking. Noteren we bijvoorbeeld het project van een 'reboundfonds' om op een specifieke manier de werknemers die het slachtoffer zijn van een faillissement te ondersteunen. Een bijzonder noodzakelijk project om het hoofd te bieden aan de talrijke faillissementen waarmee Brussel de komende maanden en jaren dreigt geconfronteerd te worden.

Op dit ogenblik staan nog overlegvergaderingen met de regering gepland. Bedoeling zal zijn om de komende weken tijdens een nieuwe sociale top tot een akkoord te komen tussen de Brusselse regering en de sociale partners.

Michael Dufrane

## Welke impact heeft de coronacrisis op vrouwen?

De coronapandemie heeft een aanzienlijke weerslag gehad op werknemers en meer specifiek op werkneemsters. De crisis deed de ongelijkheid toenemen en bracht de moeilijkheden van werkneem(st)ers aan het licht: lage lonen of economische werkloosheid, zorgen rond kinderopvang, digitale ongeletterdheid, ... allemaal factoren die de toekomst een stuk onzekerder maken.

ACLVB Brussel houdt een enquête over de gevolgen van de gezond-

heidscrisis op werkneemsters. De antwoorden zullen dienen om aanbevelingen op te stellen voor de Brusselse overheden.

De enquête richt zich naar alle Brusselse afgevaardigden die de realiteit binnen hun bedrijf willen aankaarten, in het bijzonder wat de situatie van vrouwen betreft.

Meer over de resultaten lees je later in Vrijuit.



# Covid-19-toeslag in het Groeipakket

## Eenmalige extra steun voor gezinnen

Gezinnen die het financieel moeilijk hebben wegens een inkomensverlies door de coronacrisis, kunnen eenmalig een extra ondersteuning van 120 euro krijgen via het Groeipakket. Komt jouw gezin in aanmerking?



De toeslag is er voor gezinnen

- met kinderen die een Groeipakket ontvangen
- en die door de coronacrisis in maart, april, mei of juni een inkomensverlies van minstens 10% hebben in vergelijking met de maand januari of februari 2020
- en waarbij het gezinsinkomen onder de inkomensgrens van 2.213,30 euro ligt (bruto belastbaar inkomen).

Je ontvangt eenmalig een extra bedrag van 120 euro voor elk kind dat recht heeft op een Groeipakket. Dat bedrag ontvang je in drie schijven van 40 euro: een eerste schijf van 40 euro voor de maand waarin je de aanvraag doet en telkens nog eens 40 euro voor de twee daaropvolgende maanden. De toeslag wordt apart betaald. Je ontvangt hem dus niet samen met je Groeipakket.

### Hoe vraag je de Covid-19-toeslag aan?

Je vraagt de toeslag aan bij de uitbeter van je Groeipakket. Dat kan nog *tot en met 31 oktober 2020*.

Je uitbeter zal je vragen om bij je aanvraag ook bewijsstukken toe te voegen om je inkomensverlies aan te tonen (vb. loonfiches, attesten van de uitbetalingsinstelling voor uitkeringen, verklaring van de boekhouder voor zelfstandigen).

Je uitbeter gaat op basis van je aanvraag na of je aan alle voorwaarden voldoet en betaalt de toeslag uit als je in aanmerking komt.

Je ontvangt de eerste schijf van 40 euro zo snel mogelijk na de goedkeuring van je aanvraag. De volgende twee schijven ontvang je telkens in het begin van de maand. ■

Caroline Van de Sande

## In memoriam Alfons Mertens

**M**et grote droefenis melden we het overlijden van Alfons Mertens.

Fons was ex-afgevaardigde voor het Comité bij Tessenderlo Chemie in Ham. Hij was ook een trouw cursist bij Comé en 25 jaar lang monitor van de seniorenvorming. Reeds van bij het begin was Fons

de bezieler van de seniorenwerking in Limburg. We koesteren de herinnering aan een warme en lieve man, die zich steeds vol enthousiasme 200% inzette voor wat hij deed. We wensen de familie en vrienden van Fons veel sterkte. ■

Katrien Allaert



## Week van de Mobiliteit

# Op een bijzondere manier naar het werk

Een schoner leefmilieu, minder files, minder stress en blijere werknemers ... een degelijk mobiliteitsbeleid levert heel wat voordelen op. Naar aanleiding van de Week van de Mobiliteit laten we ACLVB-afgevaardigde Christof Turzynski aan het woord.

Slim, origineel en ontspannen naar het werk, al 15 jaar bewijst Christof dat het kan.



Al 15 jaar maakt ACLVB-afgevaardigde Christof Turzynski gebruik van de veerdienst tussen Kruibeke en Hoboken. "Ik vind het nog steeds een vlotte en leuke manier om naar het werk te gaan. Perfect om de file-problematiek van de Kennedytunnel te ontwijken."

**V**an 16 tot 22 september 2020 is het opnieuw zover. Dan vindt de jaarlijkse Week van de Mobiliteit plaats. In heel Europa kunnen mensen tijdens die week kennismaken met alternatieve vervoersmogelijkheden zoals carpooling, auto-delen, fietsen, bussen, en zo veel meer.

Ook bij ACLVB vinden we duurzame mobiliteit enorm belangrijk en daarom ondersteunen we dit initiatief. Een goed uitgewerkt mobiliteitsbeleid zorgt immers voor een beter milieu, minder files, minder stress en gelukkigere werknemers.

Met het oog op de Week van de Mobiliteit gingen we op bezoek bij Christof Turzynski. Christof is verkozen als lid van de Onder-

nemingsraad voor ACLVB bij Albe De Coker en is er tevens Syndicaal Délégué. Deze offset- en digitale drukkerij te Hoboken hecht belang aan een duurzame productie (de onderneming is CO<sub>2</sub>-neutraal, het is FSC- en PEFC-gecertificeerd, enz.) en aan gelukkige medewerkers.

Ook op de verbetering van het woon-werkverkeer van het personeel wordt ingezet. Een blik op de pendelgewoontes van Christof.

**Dag Christof, hoe ga jij dagelijks naar het werk?** Ik rij met de wagen van Lokeren naar Kruibeke. Daar neem ik de gratis veerdienst naar Hoboken, die ter beschikking wordt ge-

steld door de Vlaamse Overheid. Vervolgens zet ik het traject te voet of met de vouwfiets verder, gezien het bedrijf waar ik werk op slechts 1 km van de Schelde ligt. Dat doe ik ondertussen al zo'n 15 jaar, en ik vind het nog steeds een vlotte en leuke manier om naar het werk te gaan. Het is perfect om de file-problematiek van de Kennedytunnel te ontwijken. Als ik het hele traject met de wagen zou afleggen - wat ook mogelijk is - dan zou mij dat veel meer tijd kosten. De veerdienst bracht daarom voor mijn traject de ideale oplossing.

### **Hoeveel tijd neemt je traject in beslag?**

Ongeveer 40 tot 45 minuten.

### **Kun je rekenen op een vlotte dienstregeling? Moet je lang wachten? Acht je deze pendelwijze ook mogelijk voor mensen die bijvoorbeeld in ploegen werken?**

Het is een zeer vlotte dienstregeling. Tijdens de spits vaart de veerdienst 3 maal per uur, op andere momenten kan je hem 2 keer per uur nemen, wat zeker voldoende is en de wachttijden niet te lang maakt. De veerdienst is steeds stipt en eveneens toegankelijk voor minder mobiele mensen of mensen die een (bak)fiets, scooter, step, ... willen meenemen.

Ook mensen die al om 6 uur starten kunnen de veerdienst nemen. De Vlaamse overheid die de veerdienst organiseert, heeft een groep van werknemers in verschillende bedrijven waarmee ze in overleg treedt voor bepaalde praktische zaken en om informatie te verkrijgen over de behoeften van de omliggende bedrijven. Ook mij kunnen ze contacteren. Enkele tijd terug hebben we gevraagd om de uren van de veerdienst iets

aan te passen, zodat de werknemers die starten om 6 uur 's ochtends ook de veerdienst kunnen nemen.

De overheid heeft geluisterd, en daardoor kunnen ook de werknemers die starten om 6 uur, tijdig de veerdienst nemen. De vroegste veerdienst tijdens weekdays voor het traject Kruibeke - Hoboken is al om 5 uur 's ochtends, de laatste om 22.45 u.

De veerdienst is momenteel wel nog afhankelijk van springtij om al dan niet uit te varen. Daardoor kan het soms gebeuren dat de veerdienst een aantal uur niet kan uitvaren.

De Vlaamse overheid is wel volop bezig met werken om ervoor te zorgen dat de boot ook kan aanmeren in geval van springtij.

**Betaalt je werkgever eventuele kosten?** Dat hoeft niet, want voorlopig is de veerdienst nog volledig gratis.

**Zou je het anderen aanraden?** (vol overtuiging) Beslist! Voor mensen die wonen en werken in de buurt van Hemiksem, Bazel, Kruibeke, Hoboken is het zeker een alternatief dat ze eens zouden moeten proberen. De veerdienst is een efficiënte manier om je te verplaatsen.

**Is dit een veilige manier van verplaatsen?** Absoluut, zonder twijfel!

**Beschik je over parkeergelegenheid waar je de boot neemt?** Ja, er is een zeer ruime parking die bovendien gratis is. Mensen kunnen trouwens eveneens met de bus tot de Hoboken-kant komen of met de deelfietsen van Stad Antwerpen (Velo), die aan een spotprijsje kunnen worden gebruikt. Er is een ruime standplaats voorzien met voldoende fietsen.

**Welk 'klein gelukje' ervaar je wanneer je de veerdienst neemt?** Het sociaal contact is iets wat ik enorm fijn vind. Ik heb er al zoveel toffe mensen door leren kennen.

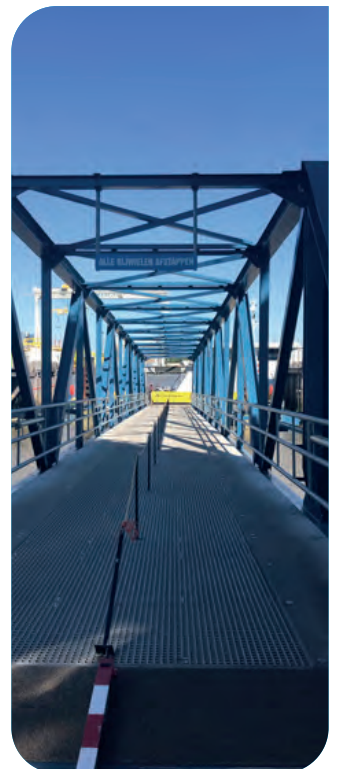
**Zijn er nog andere manieren waarmee je werkgever Albe De Coker inzet op het verbeteren van het woon-werkverkeer voor de werknemers?**

Zeker! Op vraag van de werknemers om fietsleasing in te voeren, hebben de vertegenwoordigers van de vakbonden dit op de agenda geplaatst van het sociaal overleg. De werkgever is zich gaan bevragen, en heeft op korte termijn de werknemers de kans gegeven een fiets te leasen. Dat is bij ons een zeer groot succes, zo groot zelfs dat de fietsstalling moest worden vergroot om het aantal fietsen te kunnen stallen! ■

Ulrike Van Waeyenberg

**TIP**

Als lid, militant of afgevaardigde kan je steeds bij ACLVB terecht met vragen omtrent mobiliteit. Ook als je met een idee zit omtrent duurzame mobiliteitsoplossingen voor de werknemers in jouw bedrijf, maar je niet goed weet hoe je het moet aanpakken, staan we klaar om je te helpen!



# Waarom moet ik mij inschrijven bij de VDAB?

**VRAAG  
HET  
AAN**



e-mail [freezbe@aclvb.be](mailto:freezbe@aclvb.be)  
tel. 02 509 16 13

**Prachtig! Eindelijk! School is out! Maar wat nu? Een nieuwe levensfase vangt aan en de zoektocht naar werk kan beginnen. Vooraleer je overenthousiast aan de slag gaat, zou je je eerst en vooral moeten inschrijven bij de VDAB.**

**Dat heeft twee belangrijke redenen.**

**T**ot je 18de verjaardag heb je zonder enige voorwaarde recht op het groeipakket (kinderbijslag zoals we dat voor 1 januari 2019 mochten noemen). Om daarna nog in aanmerking te komen, dien je ingeschreven te zijn bij de VDAB als student of als werkzoekende. Wanneer je je een maand te laat hebt ingeschreven, verlies je in principe het recht op het groeipakket voor die betreffende maand.

Verder start je beroepsinschakelingstijd wanneer je je inschrijft bij de VDAB. Beroepsinschakelingstijd? Beroepsinschakelingstijd! Als je de schoolbanken verlaat, heb je nog niet onmiddellijk recht op een uitkering. Eerst dien je 1 jaar te doorlopen. Dat is de beroepsinschakelingstijd of kortweg BIT. Wanneer de VDAB je twee positieve evaluaties toekent betreffende je zoekgedrag, kan je na deze periode het recht openen op een beroepsinschakelingsuitkering.

## WANNEER SCHRIJF IK ME HET BEST IN BIJ DE VDAB?

Je kan in principe stellen dat hoe vroeger je ingeschreven bent bij de VDAB, hoe vroeger je BIT start. En hoe eerder je BIT start, hoe eerder je het recht op uitkeringen zou kunnen aanvragen. Wanneer je je studies stopt in juni, volstaat het echter om je in te schrijven vóór 10 augustus om je BIT te laten starten op 1 augustus. Schreef je je vroeger in, dan nog ging je BIT van start op 1 augustus 2020. Schrijf je je later in, dan zal je BIT starten op de dag dat je je hebt ingeschreven.



## MOET IK ME INSCHRIJVEN ALS IK WERK HEB?

De BIT begint automatisch te lopen wanneer je aan het werk bent. Je hoeft je dus niet in te schrijven bij de VDAB wanneer je onmiddellijk na je studies bent beginnen te werken. Let wel, in die laatste situatie, dien je je wel in te schrijven wanneer dit contract later zou stoppen. Hou er verder rekening mee dat wanneer je deeltijds bent beginnen te werken, je BIT ook maar gedeeltelijk is beginnen te lopen. In dat geval zou het dan ook langer dan een jaar kunnen duren voor je beroepsinschakelingsuitkeringen kan aanvragen.

**Meer info over de beroepsinschakelingstijd lees je op [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be).**

Volg ons

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

# Vlaamse aanmoedigingspremie nu ook voor 1/10 ouderschapsverlof

Goed nieuws voor voltijdse werknemers die een halve dag per week of om de twee weken een hele dag ouderschapsverlof nemen: sinds 1 september hebben ook zij, bovenop hun onderbrekingsuitkering, recht op de Vlaamse aanmoedigingspremie.



**B**ij tijdskrediet, een thematisch verlof of loopbaanonderbreking betaalt de federale overheid een onderbrekingsuitkering. Die onderbrekingsuitkering, uitbetaald door RVA, kan aangevuld worden met een aanmoedigingspremie van de Vlaamse overheid.

De Vlaamse overheid betaalt de aanmoedigingspremie maandelijks uit. De premie is gekoppeld aan het indexcijfer en er wordt 11% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

De regeling verschilt naargelang de sector van tewerkstelling: privésector, social profit of openbare sector.

## Nieuw

Tot voor kort moest je *heltijds of voltijds ouderschapsverlof* (niet corona-ouderschapsverlof) opnemen om voor de Vlaamse aanmoedigingspremie in aanmerking te komen.

Sinds 1 september 2020 is het ook mogelijk om de aanmoedigingspremie aan te vragen bij de opname van *1/10 ouderschapsverlof* (prestatievermindering van 1 dag om de 2 weken of van 1/2 dag per week). Je dient hiertoe het ouderschapsverlof op te nemen in maanden, niet in weken.

Als je in het verleden een aanvraag voor een aanmoedigingspremie hebt ingediend, werd die geweigerd bij 1/10 ouderschapsverlof. Loopt je 1/10 ouderschapsverlof nog door na 1 september 2020? Dan kan je nu een nieuwe aanvraag voor de aanmoedigingspremie indienen.

## Meer informatie lees je op

[www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremie-zorgkrediet-privesector](http://www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremie-zorgkrediet-privesector)  
[www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremie-zorgkrediet-social-profit](http://www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremie-zorgkrediet-social-profit)

Caroline Van de Sande

# Tijdelijk werkloos vanaf 1 september: wat verandert er voor jou?

**Tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht staat sinds 1 september 2020 enkel nog open voor 'uitzonderlijk hard getroffen sectoren of ondernemingen', en dat tot 31 december van dit jaar. Behoort jouw bedrijf tot zo een sector, of is je bedrijf zelf uitzonderlijk hard getroffen, dan blijft de vereenvoudigde procedure 'tijdelijke werkloosheid wegens overmacht-corona' in de onderneming van toepassing.**

**W**elke de "uitzonderlijk hard getroffen sectoren" zijn, was bij het ter perse gaan van deze Vrijuit nog niet helemaal duidelijk. Er circuleerde op dat moment reeds een lijst van sectoren, maar die was nog niet officieel gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Van zodra de publicatie een feit is, kan je de lijst raadplegen op de website van de ACLVB.

Opgelet: een werkgever moet voorafgaandelijk aan de RVA aantonen dat zijn onderneming valt onder een sector die hard getroffen werd of voldoet aan de voorwaarden om te worden erkend als een uitzonderlijk hard getroffen onderneming.

- **Wat is de invloed van de nieuwe spelregels op de behandeling van je dossier?**

Bekomt je werkgever de erkenning door de RVA, dan zal er voor jou weinig veranderen tot 31.12.2020. Ben je nog steeds tijdelijk werkloos wegens 'overmacht-corona', dan behoud je de toeslag van € 5,63/dag, toegekend door de RVA. Gaat het om een andere vorm van tijdelijke werkloosheid zoals economische redenen of slecht weer, dan is er geen sprake van dit supplement. Hoe dan ook, wordt je uitkering wel nog steeds berekend op 70% van je gemiddeld dagloon. Bekomt je werkgever de erkenning, dan ben je bovendien tot en met 31 december vrijgesteld van het invullen van de controlekaart tijdelijke werkloosheid, de C3.2A. Was je de voorbije maanden reeds tijdelijk werkloos bij dezelfde werkgever en is er niets gewijzigd, dan hoef je in principe geen nieuwe aanvraag in te dienen.

- **Moet je de controlekaart tijdelijke werkloosheid (C3.2A) invullen?**

Dat hangt ervan af. Verkrijgt de onderneming waar je tewerkgesteld bent de erkenning als 'hard getroffen sector of onderneming', dan ben je vrijgesteld van het invullen van de controlekaart C3.2A.

Opgelet! In het andere geval is je werkgever vanaf 1 september verplicht om je een controlekaart C3.2A te bezorgen. Vul deze

kaart zorgvuldig in en bezorg ze ons op het einde van de maand september.

- **De onderneming waar je tewerkgesteld bent, behoort NIET tot een hard getroffen onderneming of sector. Kom je dan niet meer in aanmerking voor een uitkering?**

Toch wel, *werkgevers die niet behoren tot een 'uitzonderlijk hard getroffen sector' of die niet beschouwd worden als 'uitzonderlijk hard getroffen onderneming'*, kunnen vanaf 1 september terugvallen op tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken indien er nog werkgebrek is. Tot 31 december geldt hier ook een vrijstelling van de wachttijd.

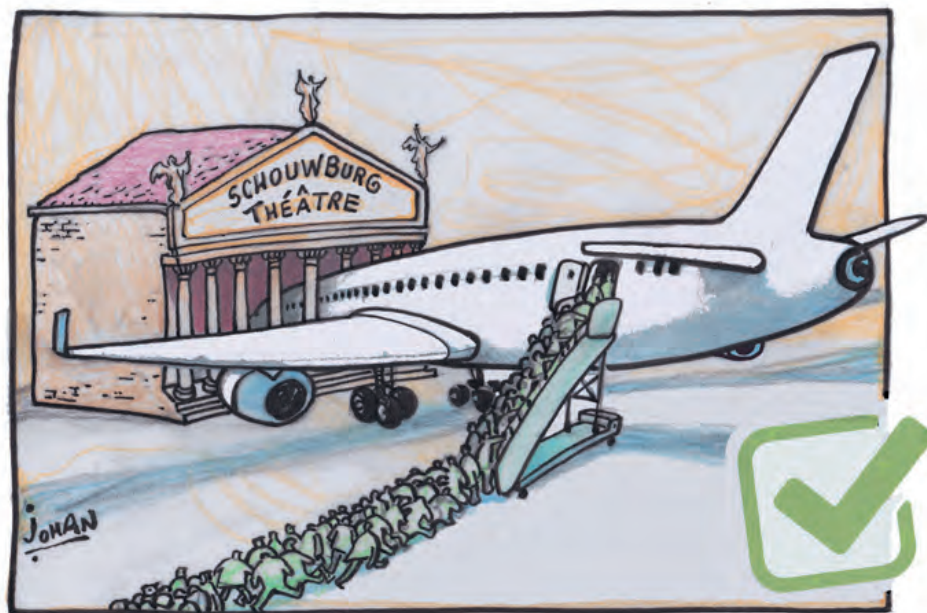
Je werkgever kan ook nog tijdelijke werkloosheid wegens overmacht invoeren, maar enkel nog indien de normale voorwaarden voor 'overmacht' zijn vervuld. Doet een dergelijke situatie zich voor, dan kan je nog steeds in aanmerking komen voor een uitkering, berekend op 70% van je gemiddeld loon zoals nu al het geval is. De toeslag van € 5,63 zal je in dit geval niet ontvangen, omdat je werkgever niet tot een hard getroffen sector of onderneming behoort. Bovendien zullen we een nieuwe uitkeringsaanvraag voor je moeten doen waarbij jouw persoonlijke en familiale toestand door middel van het formulier C1 wordt doorgegeven aan de RVA. Neem hiervoor contact op met je lokaal ACLVB-kantoor.

- **Heb je een verblijfsvergunning en/of arbeidskaart en is die verlopen vóór 1 september?**

Bezorg ons een kopie van je nieuwe kaart en/of verblijfsvergunning.

- **Ben je een 65-plusser en genoot je de voorbije maanden ook uitkeringen tijdelijke werkloosheid samen met je pensioen?**

Dan zal je vanaf september deze uitkering enkel kunnen behouden indien je tewerkgesteld bent in een uitzonderlijk hard getroffen sector of onderneming. Helaas kunnen we op dit moment



nog niet zeggen of je hiertoe behoort. Verdere richtlijnen van de overheid moeten nog verduidelijken wie in aanmerking komt.

• **Maak je gebruik van het voordeel ‘springplank naar zelfstandige’?**

Dan geldt voor zowel volledig werklozen als tijdelijk werklozen een schorsing van de periode van twaalf maanden van april t.e.m. augustus. Je voordeel wordt hier dus met 5 maanden verlengd. Informeer bij je ACLVB-kantoor tot wanneer jouw voordeel verlengd werd.

Voor wie vanaf september nog tijdelijk werkloos is en werkt in een hard getroffen sector of onderneming, zal het voordeel zelfs tot de rest van dit jaar geschorst worden.

• **Verricht je als tijdelijk werkloze een bepaalde vrijwillige activiteit? Heb je een bijberoep dat je al langer dan 3 maand uitoefende vóór je eerste dag tijdelijke werkloosheid of geniet je een pensioen?**

Dan moest je hiervan in de regel geen aangifte doen tijdens de maanden februari t.e.m. augustus. Er golden enkele uitzonderingen, zoals wanneer je het werk

aanvatte bij een (andere) werkgever, een bijberoep gestart bent, of gestart bent als zelfstandige in hoofdberoep. Werk je in een hard getroffen sector of onderneming, dan worden deze maatregelen verlengd tot het einde van dit jaar, met uitzondering van de vrijstelling van aangifte van bepaalde vrijwillige activiteiten. Werk je niet in een dergelijke sector of onderneming, dan moet je vanaf 1 september opnieuw elke wijziging in je activiteiten, inkomsten of persoonlijke toestand meedelen aan de RVA. Doe je dit niet, dan kan de RVA beslissen om je uitkering terug te vorderen.

• **Heb je een zelfstandig bijberoep tijdens je tijdelijke werkloosheid?**

Dan werd je uitkering voor de periode februari t.e.m. augustus betaald aan een niet-verminderd dagbedrag. Wie tot een uitzonderlijk hard getroffen onderneming of sector behoort, behoudt dit voordeel tot het eind van dit jaar in geval van tijdelijke werkloosheid “overmacht-corona”.

Opgelet: wanneer de RVA later je dagbedrag zal herberekenen aan de hand van de inkomsten uit je bijberoep voor het jaar 2020, zal hij wel rekening houden met de inkomsten die verworven werden in de corona-periode.

**Dienst Uitbetalingsinstelling**

# Hoe zit het met mijn werkloosheidsdossier?

Vragen over de stand van zaken in je werkloosheidsdossier?

Kijk op <http://mwd.aclvb.be>

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

# Tijdelijk werkloos vanaf 1 september: wat verandert er voor jou?

## Je wordt tijdelijk werkloos door overmacht

### Je werkt in een hard getroffen onderneming (HGO)

#### Wanneer behoort je werkgever tot deze categorie?

- Hij behoort tot een hard getroffen sector (lijst)
- OF**
- Er was minstens 20% tijdelijke werkloosheid in het tweede kwartaal van 2020.

#### Verder toepassen van de vereenvoudigde procedure 'TW overmacht corona'

- Verhoogde uitkering TW van 70% blijft behouden
- Toeslag van RVA van € 5,63 per dag
- Geen gebruik van de controlekaart C3.2A

### Je werkt niet in een hard getroffen onderneming

#### Wanneer behoort je werkgever tot deze categorie?

- Hij behoort niet tot een sector op de lijst van hard getroffen sectoren
- OF**
- Er was geen 20% tijdelijke werkloosheid in het tweede kwartaal van 2020.

#### TW wegens overmacht volgens de gewone procedure

- Verhoogde uitkering TW van 70% blijft behouden
- Verlies toeslag van RVA.
- Gebruik van de controlekaart C3.2A

- Vb. brand in de onderneming
- Vb. je bezit een quarantaine-attest dat recht geeft op tijdelijke werkloosheid overmacht

## Je wordt tijdelijk werkloos om andere redenen

### Er is sprake van werkgebrek:

#### Arbeiders:

##### Tijdelijke werkloosheid om economische redenen

- Verhoogde uitkering TW van 70% blijft behouden
- Geen toeslag van RVA.
- Vrijstelling van wachttijd
- Gebruik van de controlekaart C3.2A, behalve indien tewerkgesteld in HGO.

#### Bedienden:

##### Tijdelijke werkloosheid economische redenen (al dan niet met beroep op de overgangsregeling tot 31.12.2020)

- Verhoogde uitkering TW van 70% blijft behouden
- Geen toeslag van RVA.
- Gebruik van de controlekaart C3.2A, behalve indien tewerkgesteld in HGO.
- Vrijstelling van wachttijd

##### Er is sprake van slecht weer, technische stoornis of een andere vorm van tijdelijke werkloosheid:

- Verhoogde uitkering TW van 70% blijft behouden
- Geen toeslag van RVA.
- Gebruik van de controlekaart C3.2A, behalve indien tewerkgesteld in HGO.

**ACLVB helpt je bij je tijdelijke werkloosheid!**

Vrije visie, eigen stem