



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Dwingende loonnorm van 0,4% is onaanvaardbaar

In dit nummer:

Hogere bedrijfsvoorheffing op pensioenen | Bescherming van kandidaten en verkozenen tegen ontslag |
Syndicale vormingen en vergaderingen gaan digitaal verder | Tijdelijke werkloosheid als je kind in
quarantaine moet

INHOUD

Minder loonbeslag 5

De grenzen voor loonbeslag en loonoverdracht worden tijdelijk verhoogd met 20%. Dat moet mee helpen de financiële impact van de coronamalaise voor de betrokkenen te verzachten.

Digitale kloof 10

Digitalisering verandert onze economie, onze arbeidsmarkt, onze maatschappij. Zorg dat iedereen meekan, niemand mag uit de boot vallen, zegt de ACLVB.

Kandidaten en verkozenen beschermd 12

De sociale verkiezingen zijn achter de rug. Hoe zit het met de bescherming tegen ontslag van de kandidaten en de verkozen afgevaardigden? Wie is beschermd, vanaf wanneer en hoelang?

#kiesvoorzorg 16

Werknemers die van job willen veranderen en een carrière van zorgkundige of verpleegkundige overwegen, krijgen de kans om een betaald opleidingstraject te volgen.

Weetjes voor tijdelijk werklozen 22

Kind in quarantaine, bijklussen in bepaalde sectoren, een opleiding, als uitzendkracht in quarantaine en impact door de Brexit: 5 situaties waarbij regelingen omtrent tijdelijke werkloosheid voorhanden zijn.



Geen IPA?

Het interprofessioneel akkoord is een daad van solidariteit tussen alle werknemers. Naast de marge voor loonsverhogingen in de komende twee jaar - die op het niveau van de sectoren en vervolgens op ondernemingsniveau moet worden besproken - wordt een hele reeks arbeidsvoorwaarden behandeld die de werknemers in de private sector aangaan: de verhoging van het minimumloon en de lage lonen, het loopbaan- en eindloopbaanbeleid, de werkbaarheid van jobs, de mobiliteit en de sociale omkadering van herstructurerings.

Hoewel het een heel andere kwestie is, gebruiken de werkgevers de aanpassing van de sociale uitkeringen als pasmunt om onze eisen ten voordele van de werknemers te matigen. Bovendien weigeren de werkgeversfederaties om loonsverhogingen boven de door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven berekende schamele 0,4% in overweging te nemen, zelfs in sectoren en ondernemingen die tijdens de crisis winst hebben gemaakt. Een hoogst onfatsoenlijk standpunt vinden we, zo praten we niet verder.

Zonder akkoord van de sociale partners over de loonmarge, neemt de regering het voortouw.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

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

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Gebrek aan vertrouwen

De vakbonden kunnen de onderhandelingen voor het interprofessioneel akkoord 2021-2022 niet verderzetten sinds de werkgeversorganisaties blokkeren op de loonmarge. Voor hen bedraagt die maximum 0,4%, en geen euro meer. Voor ons moet de berekening door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven gezien worden als indicatief van aard, waarbij aan de sociale partners ruimte gelaten wordt om te onderhandelen voor meer waar mogelijk, of minder waar dat helaas nodig blijkt.

Vrij... en verantwoordelijk, helemaal volgens de waarden van de Liberale Vakbond. De werkgevers hebben de hakken in het zand gezet, uit schrik voor de eisen van de werknemers. Wat een gebrek aan vertrouwen! Temeer omdat hun vrees dat de loonkosten zouden ontsporen en de Belgische ondernemingen aan concurrentievermogen zouden inboeten, onterecht is. Wij zijn verantwoordelijk. Dat hebben we in het verleden al laten zien.

Tussen 2001 en 2006, de tijdspanne van 3 IPA's, werd de loonmarge die slechts indicatief was, zelfs niet ingevuld. We zijn redelijk gebleven.



Heel wat bedrijven verkeren in moeilijkheden. Andere draaien op volle toeren en zetten het personeel onder druk. Waarom zouden we er nog niet mogen aan denken om de werknemers in de farmaceutische industrie, de distributie, het vrachtvervoer, de financiële sector, de sector van de digitale technologie, ... te laten onderhandelen over een stuk van de taart dat net iets groter is dan 0,4% wanneer hun bedrijf winst boekt? Alles voor de aandeelhouders, niets voor het personeel dat risico's loopt en naar het werk moet blijven gaan? Onaanvaardbaar voor de vakbonden. De bal ligt nu in het kamp van de federale regering. Aan haar om, zoals wij vragen, de wet van 1996 tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen aan te passen, hetzij creatief te zijn en het indicatief karakter van deze norm te voorzien of de deur open te laten voor diverse vormen van koopkrachtverhoging die niet meetellen bij de berekening van de loonmarge. Op pagina 4 lees je dat de ACLVB bijvoorbeeld een verhoging van de maximale waarde van de maaltijdcheques vraagt.

Wat worden, met het vastzitten op de loonmarge, de andere dossiers die het voorwerp kunnen uitmaken van deze interprofessionele onderhandeling? Het sociaal overleg kan altijd verdergezet worden in de Nationale Arbeidsraad en andere organen of instellingen. We hebben eisen omtrent het optrekken van de plafonds met betrekking tot faillissementen, en inzake mobiliteit, digitalisering, vorming, werkbaar werk. De cao die tijdskrediet landingsbaan voorziet voor de leeftijd van 60 jaar, is reeds vervallen. Ofwel kunnen de sociale partners tot een overeenkomst komen om die cao te vernieuwen, ofwel moet de federale regering beslissen of ze de eindeloopbaanstelsels verlengt of zwicht voor de obsessie van sommige van haar partijen om iedereen langer te doen werken zonder mogelijkheid tot aanpassing. Voor de cao's rond SWT rest er nog wat tijd, want die vervallen in juni.

Overigens zal, bij gebrek aan akkoord tussen de sociale partners, de regering moeten beslissen hoe ze de aanpassing van de sociale uitkeringen aan de welvaartsvastheid zal verdelen over de pensioenen, de werkloosheidsuitkeringen, de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, de uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid, ... De memorie van toelichting bij de wet laat duidelijk zien dat deze discussie niet moet gekoppeld worden aan de IPA-onderhandelingen. Het zal de werkgevers worst wezen; ze gijzelen de meest kwetsbare uitkeringsgerechtigden om de lonen van de werknemers te beknotten. Ook dat is onaanvaardbaar.

De regering, die uiteraard nog andere problemen op te lossen heeft, dringt erop aan dat de sociale partners de dialoog zouden verderzetten. Verscheurd tussen haar linker- en rechtervleugel staat ze niet meteen te popelen om te beslissen in dit dossier. Wij zijn bereid om de onderhandeling voor een IPA te hervatten, maar de parameters moeten veranderen. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

Interprofessioneel akkoord 2021/2022

Overal waar mogelijk de koopkracht verhogen



Ze spelen met onze voeten, de werkgevers. Ze weigeren zich soepel op te stellen voor wat de loonnorm van 0,4% betreft en ze koppelen de onderhandelingen over de aanpassing van de sociale uitkeringen aan die van de lonen. Dat moet ophouden.

De sociale partners zijn zich ten zeerste bewust van de verscheidenheid aan economische realiteiten sinds de gezondheids crisis en de lockdown. Vertegenwoordigers van werknemers en van werkgevers moeten over een onderhandelingsvrijheid kunnen beschikken met het oog op een economisch herstel.

Bijzondere tijden vragen bijzondere onderhandelingen. Het IPA moet werknemers toekomstperspectieven bieden en hen helpen de crisis te overwinnen.

LOONSVERHOGINGEN

- Vastleggen van een loonmarge voor de sectoren en de bedrijven om te onderhandelen over substantiële loonsverhogingen.
- Het afsluiten van cao 90 aanmoedigen, waarmee bedrijven niet-recurrente bonussen kunnen toekennen aan het personeel bij het bereiken van bepaalde doelstellingen (liefst kwalitatieve doelstellingen, eerder dan kwantitatieve).
- Een nominale verhoging van de maximale werkgeversbijdrage van € 6,91 naar € 7,91, zodat de waarde van maaltijdcheques op maximum € 9 per cheque komt te liggen.

MOBILITEIT

- Veralgemening van de derdebetalersregeling (80/20) voor abonnementen op het openbaar vervoer.
- Veralgemening van de fietsvergoeding (€ 0,24/km).

FAILLISEMENTEN

- Automatische indexering van alle grensbedragen waarop werknemers van failliete werkgevers recht kunnen hebben via het Fonds Sluiting Ondernemingen.
- Vereenvoudiging van het systeem van grensbedragen (met afschaffing van de tussengrenzen van € 6 750 en € 4 500).

VORMING

- Maximaal aanwenden van sectorale vormingsfondsen om te kunnen inspelen op de transitie naar een duurzame economie en de digitalisering van de economie.
- Invoering van een 'individuele vormingsrekening' van 5 dagen per jaar, die over de hele loopbaan heen kan gebruikt worden om de werknemers zo goed mogelijk voor te bereiden op de evoluties van de arbeidsmarkt.

EINDELOOPBAAN

- Verlenging van landingsbanen
- Optimaal gebruik van de mogelijkheden van het Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoelage (SWT): zware beroepen, nacht arbeid, onderneming in moeilijkheden, herstructurering ...

De ACLVB engageert zich om een evenwichtig akkoord af te sluiten. Als de regering wil dat de bevolking ondanks de crisis haar koopkracht behoudt, moet ze inzien dat de (soepele) toepassing van een indicatieve loonnorm de beste optie is. Temeer omdat dat ook de openbare financiën zal ten goede komen.

DE 3 VAKBONDEN WILLEN OPNIEUW ONDERHANDELINGSRUIMTE

Het keurslijf van 0,4% maakt loononderhandelingen onmogelijk.

De loonwet van 1996 - verstrengd in 2017 - legt de evolutie van de lonen vast. Deze wet staat echter volledig haaks op de werkelijkheid!

Dat COVID-19 een impact heeft gehad op het economisch leven is een feit. Sommige sectoren hebben evenwel sterk gepresteerd en veel winst geboekt. Andere zijn volop herstellend.

0,4% beschikbare marge voor loonsverhoging, dat komt neer op een aalmoes van 13 euro bruto/maand voor het mediane loon, 6 euro bruto/maand voor het minimumloon of 9 euro bruto/maand voor heel wat essentiële functies. Na het applaus, nu een slag in het gezicht!

Wij willen een indicatieve marge zodanig dat we in vrijheid over de beste loonsverhogingen kunnen onderhandelen. De regering-De Croo moet zorgen dat loononderhandelingen opnieuw ernstig kunnen gevoerd worden.

ACLVB, ACV en ABVV willen een interprofessioneel akkoord (IPA), met respect voor werknemers. Dat respect ontbreekt nu. ■

Grenzen voor beslag op loon en uitkeringen tijdelijk verhoogd

Om de financiële impact van de coronamalaise terug te dringen worden van 24 december 2020 t.e.m. 31 maart 2021 de grenzen voor loonbeslag en loonoverdracht verhoogd met 20%. Dezelfde verhoogde grenzen werden ook toegepast in de periode van 20 juni tot 31 augustus 2020. Loonbeslag en loonoverdracht zijn juridische mechanismen die de schuldeiser toelaten om, in het kader van de terugbetaling van een schuld, direct de hand te leggen op een deel van het loon van de schuldenaar. Om de werknemer toch enigszins te beschermen, komt slechts een deel van zijn/haar loon of vervangingsinkomen in aanmerking voor beslag.

Dit zijn de verhoogde beslaggrenzen tot en met 31 maart 2021 (beroepsinkomsten):

Maandelijkse netto-beroepsinkomsten	Voor beslag vatbaar gedeelte	Maximumbedrag waarop beslag kan worden gelegd per schijf
tot € 1.366,00	0%	€ 0,00
€ 1.366,01 - € 1.467,00	20%	€ 20,20
€ 1.467,01 - € 1.619,00	30%	€ 45,60
€ 1.619,01 - € 1.770,00	40%	€ 60,40
boven € 1.770,00	100%	het volledige bedrag boven € 1.770,01

Verhoogde drempels 'vervangingsinkomsten' tot 31 maart 2021

Ook de grenzen voor inbeslagname van vervangingsinkomsten worden tijdelijk opgetrokken. Het gaat om inkomsten uit andere activiteiten dan beroepsinkomsten: werkloosheids- of ziekte-uitkeringen, pensioen, enz.

De verhoogde beslaggrenzen tot en met 31 maart 2021 (vervangingsinkomsten):

Maandelijks vervangingsinkomen	Voor beslag vatbaar gedeelte	Maximumbedrag waarop beslag kan worden gelegd per schijf
Tot € 1.366,00	0%	€ 0,00
€ 1.366,01 - € 1.467,00	20%	€ 20,20
€ 1.467,01 - € 1.770,00	40%	€ 121,20
boven € 1.770,00	100%	het volledige bedrag boven € 1.770,01

Verhoogd bedrag voor kind(eren) ten laste tot 31 maart 2021

Het bedrag dat vatbaar is voor beslag of overdracht kan verminderd worden met een bedrag per kind ten laste: dat is tijdelijk 84 euro per kind.

GRENSBEDRAGEN 2021

Gewoonlijk worden de beslaggrenzen telkens op 1 januari geïndexeerd. Je vindt de nieuwe bedragen op www.aclvb.be/nl/loonbeslag. Opgelet: in principe zullen die uitzonderlijk pas vanaf 1 april 2021 toegepast worden, na afloop van de specifieke regeling zoals hierboven beschreven.

OPSCHORTING

Tot slot werden bepaalde beslagen opgeschort van 24 december 2020 tot 31 januari 2021. Loonbeslag of loonoverdracht is wel nog mogelijk omwille van bijvoorbeeld alimentatieschulden of sommen verschuldigd uit hoofde van fiscale en sociale fraude.

Meer weten over beslag op loon? Kijk op www.weetwijzer.be.

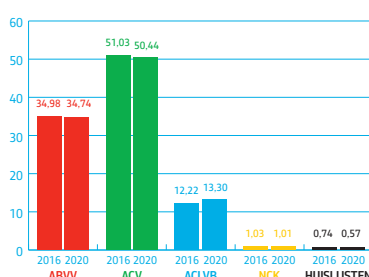
Sociale verkiezingen 2020

Jongste resultaten nog gunstiger voor ACLVB-kandidaten

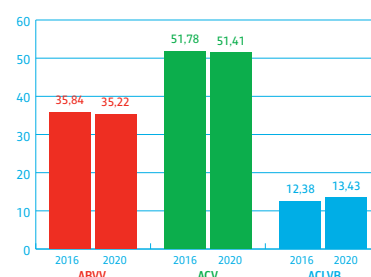
De meest recente cijfers van de sociale verkiezingen hebben de resultaten van de ACLVB-kandidaten voor de OR en het CPBW nog wat opgekrikt!

Qua stemmen groeit de ACLVB met 8,27% in de Ondernemingsraden en met 8% in de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk. Bravo! ■

Algemene resultaten in stemmen OR (%)



Algemene resultaten in stemmen CPBW (%)



Bepaalde werknemers, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden ontvangen iets meer in 2021

Wat brengt 2021? We overlopen een reeks nieuwigheden voor werknemers en uitkeringsgerechtigden.

LOONINDEXERING VOOR MERENDEEL BEDIENDEN

Voor bedienden die behoren tot het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200), het merendeel van de bedienden in ons land, werd het loon op 1 januari 2021 geïndexeerd met 0,95%.

MINIMUMWERKLOOSHEIDSUITKERINGEN OMHOOG

Ook de minimumwerkloosheidsuitkeringen werden opgetrokken. Vanaf 1 januari zijn ze gestegen met 1,125%. De stijging komt bovenop het budget in de welvaartsenveloppe en de automatische index van de uitkeringen. Concreet wordt voor een samenwonende met personen ten laste de minimumuitkering maandelijks met € 15,10 verhoogd tot € 1.357,22 per maand. Voor alleenwonenden gaat het om een verhoging van € 12,37, om te komen tot een totaalbedrag van € 1.111,90 per maand.

MEER GEBORTEVERLOF

Goed nieuws voor aanstaande vaders en meemoeders: hun geboorteverlof wordt uitgebreid van 10 naar 15 dagen. Deze nieuwe regeling geldt voor geboortes vanaf 1 januari 2021. In 2023 komen er nog 5 extra dagen bovenop. De werkgever blijft het normale loon betalen voor de eerste drie dagen. De overige dagen kan een uitkering worden aangevraagd aan de mutualiteit. Die uitkering bedraagt 82% van het begrensde loon.

BELASTBAAR VOORDEEL BEDRIJFSWAGENS STIJGT

Vanaf 2021 worden bedrijfswagens zwaarder belast. Dat heeft te maken met de jaarlijkse aanpassing van de CO₂-norm bij de berekening van het belastbaar voordeel van alle aard voor het persoonlijk gebruik van een kosteloos ter beschikking gesteld voertuig.

(ON)BELAST BIJVERDIENEN INGEPERKT

De regeling rond het onbelast bijverdiene vervalft vanaf 1 januari 2021. De Liberale Vakbond had zich altijd uitgesproken tegen de regeling, waarmee een bijkomend inkomen kon opgebouwd worden dat tot een bedrag van 6.340 euro per jaar vrijgesteld was van belastingen en sociale bijdragen, en het Grondwettelijk Hof had ze in april ook vernietigd. Wel is er nu een tijdelijke regeling die het mogelijk maakt om ook in 2021 tot 6.000 euro (6.340 euro geïndexeerd) per jaar bij te verdienen als verenigingswerker in een sportclub. Die



Sinds 1 januari 2021 gaan de minimumpensioenen geleidelijk aan naar omhoog. De verhoging gebeurt in 4 fases.

regeling geldt voorlopig slechts voor 1 kalenderjaar, in afwachting van een definitieve schikking die ook voor de socioculturele sector zal gelden. In tegenstelling tot voorheen is nu een belastingtarief van 10% ten laste van de vereniging en 10% ten laste van de bijklusser verschuldigd.

MINIMUMPENSIOENEN

Vanaf 1 januari 2021 gaan de minimumpensioenen geleidelijk aan naar omhoog. De verhoging gebeurt in 4 fases (in 2021, 2022, 2023, 2024, telkens op 1 januari). Voor de verhoging van het minimumpensioen tot 1.500 euro netto voor een volledige loopbaan, zoals het regeerakkoord voorziet, komen ruim 706.000 personen (werknemers, zelfstandigen en statutaire ambtenaren) in aanmerking. In 2021 bedraagt de verhoging 2,65% voor de werknemers- en zelfstandigenpensioenen. Dit brengt het minimumpensioen voor een alleenstaande met een loopbaan van 45 jaren van € 1.291,69 naar € 1.325,92. Als je recht hebt op deze verhoging, doet de pensioendienst automatisch het nodige. Hier moet je dus zelf niets voor doen. Let wel, niet elk pensioen kleiner dan € 1.500 zal hierdoor stijgen. Er zijn immers ook loonbaanvoorwaarden gekoppeld aan het minimumpensioen.

PERSONEN MET EEN HANDICAP BETALEN NIET LANGER 'PRIJS VAN DE LIEFDE'

Vanaf 2021 wordt een eind gemaakt aan de prijs van de liefde, of het feit dat een deel van de inkomsten van de samenwonende partner in rekening werd genomen bij de berekening van de integratieteugemoetkoming voor personen met een handicap. Deze maatregel dient nog officieel bekrachtigd te worden. ■

Hogere bedrijfsvoorheffing op pensioen vanaf 2021

Vanaf 2021 betalen gepensioneerden meer bedrijfsvoorheffing op hun pensioen. Dat gebeurt naar aanleiding van ruim wat klachten van gepensioneerden die bij de eindafrekening van hun personenbelasting moesten bijbetalen. De bedrijfsvoorheffing stijgt nu om te voorkomen dat gepensioneerden moeten bijbetalen bij de eindafrekening in 2022.



Vanaf dit jaar betalen gepensioneerden meer bedrijfsvoorheffing op hun pensioen. Er waren immers heel wat klachten van gepensioneerden die bij de eindafrekening van hun personenbelasting moesten bijbetalen.

Als gepensioneerde ontvang je maandelijks je netto pensioenbedrag. Dat netto pensioenbedrag wordt verkregen door het belastbaar pensioenbedrag te verminderen met bedrijfsvoorheffing, een voorschot op je definitieve inkomstenbelasting. De inhouding hangt af van de hoogte van je belastbaar pensioenbedrag, het aantal kinderen ten laste en je gezinssituatie.

LAGERE BELASTINGVERMINDERING IN BEDRIJFSVOORHEFFING

Met de Jobsdeal is de berekeningswijze van de belastingvermindering voor de pensioenen helemaal herwerkt met de bedoeling de 'activiteitsval' en de 'pensioenval' te vermijden of op zijn minst te verzachten. Dat heeft

er toe geleid dat sommige gepensioneerde belastingplichtigen bij de afrekening van hun personenbelasting (via hun aanslagbiljet) moesten bijbetalen. De FOD Financiën probeert daar nu - na heel wat klachten van gepensioneerde belastingplichtigen - aan te verhelpen door de belastingvermindering in de bedrijfsvoorheffing te verlagen. Enerzijds wil men ervoor zorgen dat het netto bedrag van het pensioen steeds hoger (niet noodzakelijk veel) is dan het voorgaande jaar, en anderzijds dat de uiteindelijke opleg bij de eindbelasting niet te groot zal zijn.

SLOTSOM BLIJFT GELIJK

De federale pensioendienst heeft vastgesteld dat de lagere pensioenen (andere dan de mi-

nimumpensioenen) waarvoor het belastbaar bedrag gelijk is aan het bruto pensioenbedrag, de grootste negatieve impact op hun pensioenbedrag zullen ervaren door het verhogen van de bedrijfsvoorheffing. Positieve kant van het verhaal is dat voor de andere pensioenen bij de eindberekening van de belastingen in principe geen (hoge) bijbetaling zal moeten verricht worden.

De totale som belastingen die je op je pensioen betaalt, verandert niet. De bedrijfsvoorheffing stijgt in 2021 om te voorkomen dat je moet bijbetalen bij de eindafrekening in 2022. ■

Lisa Castelein / Martien Van Oyen

De syndicale vergaderingen gaan online verder

Zelfs de sociale verkiezingen konden aangestuurd worden – en gewonnen wat de ACLVB betreft - via videoconferencing. Nogtans hadden velen niet durven dromen van een overwinning als nu. Want bij een traditionele verkiezingscampagne worden handen geschud, schouderklopjes uitgedeeld en hoort op tijd en stond een persoonlijke babbel.



In tijden van lockdown verlopen de vergaderingen van de ACLVB-afgevaardigden van AG Insurance en Bestendig Secretaris Alexandre Liefoghe via Teams.

Tot voor kort waren de bestendig secretarissen de vrouwen en mannen op het terrein, die de afgevaardigden ter plaatse ondersteunen en bijstaan. Sedert maart 2020 kunnen ze niet langer binnen in de vergaderlokalen of het is al vast moeilijker geworden. Daarom wordt sindsdien vooral via videoconferencing vergaderd.

SCHAKELN

“Aanvankelijk heb ik me aangepast aan de toepassing die de afgevaardigden van de bedrijven respectievelijk voorstelden”, herinnert Alexandre Liefoghe zich. “Zowat

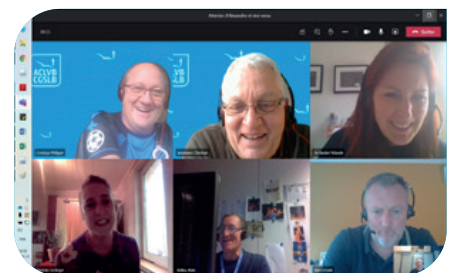
een jaar later lijkt Teams algemeen gangbaar te zijn. We hebben allemaal geleerd om met deze toepassing om te gaan, zodat we even efficiënt kunnen werken als vroeger.” WhatsApp, Facetime, Zoom, Skype, Google Meet, ... behouden hun fans, maar Microsoft is aan zijn veroveringstocht begonnen en het wordt moeilijk voor de anderen om hun marktaandeel te behouden. “Een vergadering via videoconferencing is anders dan een vergadering in levenden lijve en je moet toch aandachtiger zijn. Dé-légués vertelden me al hoe een collega van een andere vakbond een kwalijke uitspraak over de directie die bedoeld was als privé-

bericht, per ongeluk op de groepschat had gegooid. Je kan je de sfeer nadien tijdens de vergadering wel voorstellen!”

De afgevaardigden zijn snel vertrouwd geraakt met de communicatiemogelijkheden van de verschillende toepassingen, waaronder de chatfunctie en het delen van het scherm of van documenten. Niets is onoverkomelijk voor wie van goede wil is.

VEEL RESPECT

Door gebruik te maken van videoconferencing draagt de vakbondswereld bij aan de strijd tegen de verdere verspreiding van het coronavirus. In se kan een vakbondsvergadering niet plaatsvinden op afstand, er gaan immers een paar dimensies verloren, zoals het menselijk contact en het groepsgevoel dat ontstaat door samen op dezelfde plek te zijn. De huidige situatie is slechts tijdelijk. Draag intussen verder zorg voor jezelf en de anderen en bewaar de nodige fysieke afstand. Respecteer de werknemers in de openbare gebouwen, winkels, ziekenhuizen, kantoren, werkplaatsen, ...



Met zetels in Antwerpen, Brussel en Charleroi en veel thuiswerk zijn de ACLVB-afgevaardigden bij AG Insurance voor de contacten met hun bestendig secretaris snel overgeschakeld op Teams.

Online lessen bij Comé

Coronatijsen of niet, voor wie pas verkozen werd als ACLVB-afgevaardigde staat het syndicaal werk niet stil, integendeel. En dus zorgt Comé, de vormingsdienst van ACLVB, ervoor dat afgevaardigden met kennis van zaken aan de slag kunnen. Er zijn cursussen voor nieuwelingen, en andere voor wie herverkozen werd. Nood breekt wet: digitale initiatieven vervangen sinds enige tijd de live lessen.

Ingeschreven cursisten ontvangen van Comé een link waarmee ze kunnen deelnemen aan webinars en krijgen via een wachtwoord toegang tot digitale prestaties.

Ook de lessenreeks 'Rechten en plichten op het werk', bedoeld voor alle ACLVB-militanten, wordt alvast tot aan de paasvakantie volledig digitaal verstrekt.

"Hopelijk kunnen we snel terug schakelen naar fysieke vormingssessies, waarbij we op een spontane manier onze ervaringen, ideeën en meningen met elkaar kunnen uitwisselen!", zegt Katrien Allaert, algemeen coördinator bij Comé. "Het is even wennen om elkaar enkel op scherm te zien. Hoewel het merendeel van de deelnemers de webinars enthousiast volgt, kan het de fysieke bijeenkomsten toch niet helemaal vervangen."

De ervaringen die de medewerkers opdoen bij het organiseren en geven van digitale vormingen, komen later zeker van pas. Comé heeft immers besloten om in de toekomst naast zijn standaard aanbod ook een cursus via *blended learning* te organiseren; dat is een weloverwogen combinatie van een face-to-face-aanbod en een onlinecomponent, waarbij informatie op een leerplatform uitgewisseld wordt en leerontwikkelingen van elke deelnemer bijgehouden worden. Een spannend vooruitzicht!

Meer weten? Kijk op www.comé.be of volg Comé op Facebook. ■



Comé stuurt ingeschreven cursisten een link waarmee ze kunnen deelnemen aan webinars en een wachtwoord dat toegang verleent tot digitale prestaties.



Online lessen bij Comé. Ulrike Van Waeyenberg overloopt met nieuw verkozen afgevaardigden de gevolgen van corona op het sociaal overleg.

Sociale partners willen digitale kloof dichten

Tijdens het afgelopen najaar hield de ACLVB een studievoormiddag over digitalisering. Daaraan ging uitgebreid onderzoekswerk van de studiedienst vooraf, onder meer over e-government en het belang van e-inclusie. Voor de ACLVB is het van groot belang dat de digitalisering van de economie, arbeidsmarkt en samenleving op een inclusieve manier verloopt. Niemand mag uit de boot vallen.



Wie mee wil zijn in de digitale wereld, moet kunnen beschikken over moderne apparatuur, recente versies van programma's en apps, een fatsoenlijke internetverbinding en de nodige know how.

Op vraag van de ACLVB en enkele andere organisaties, heeft men in de Bijzondere Raadgevende Commissie verbruik (onderdeel van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven) een initiatiefadvies ontwikkeld over digitale inclusie. Ook in het regeerakkoord van de regering-De Croo werden bepaalde engagementen opgenomen met betrekking tot e-inclusie; wat impliceert dat het initiatiefadvies van de BRC verbruik een belangrijke inspiratiebron kan vormen voor de initiatieven van de federale regering.

E-INCLUSIE

Uit de barometer van de informatiemaatschappij van de FOD Economie van 2020 blijkt dat 6,9% van de Belgische bevolking van 16 tot 74 jaar in 2019 nog nooit internet heeft gebruikt. Hoewel dat cijfer stelselmatig verbetert, blijft het wel beduidend hoger dan in onze buurlanden Frankrijk (6,7%), Duitsland (4,7%), Luxemburg (2,9%) en Nederland (2,4%). Bovendien blijkt dat 17% van de 55-74-jarigen, 17,9% van de kortgeschoolden en 20,7% van de bevolking met een laag gezinsinkomen nog nooit internet gebruikte. Er is dus werk aan de winkel om de digitale kloof te dichten. Hierbij is het belangrijk dat alle belanghebbenden worden betrokken, dus ook de vakbonden. Volgens de BRC verbruik is het

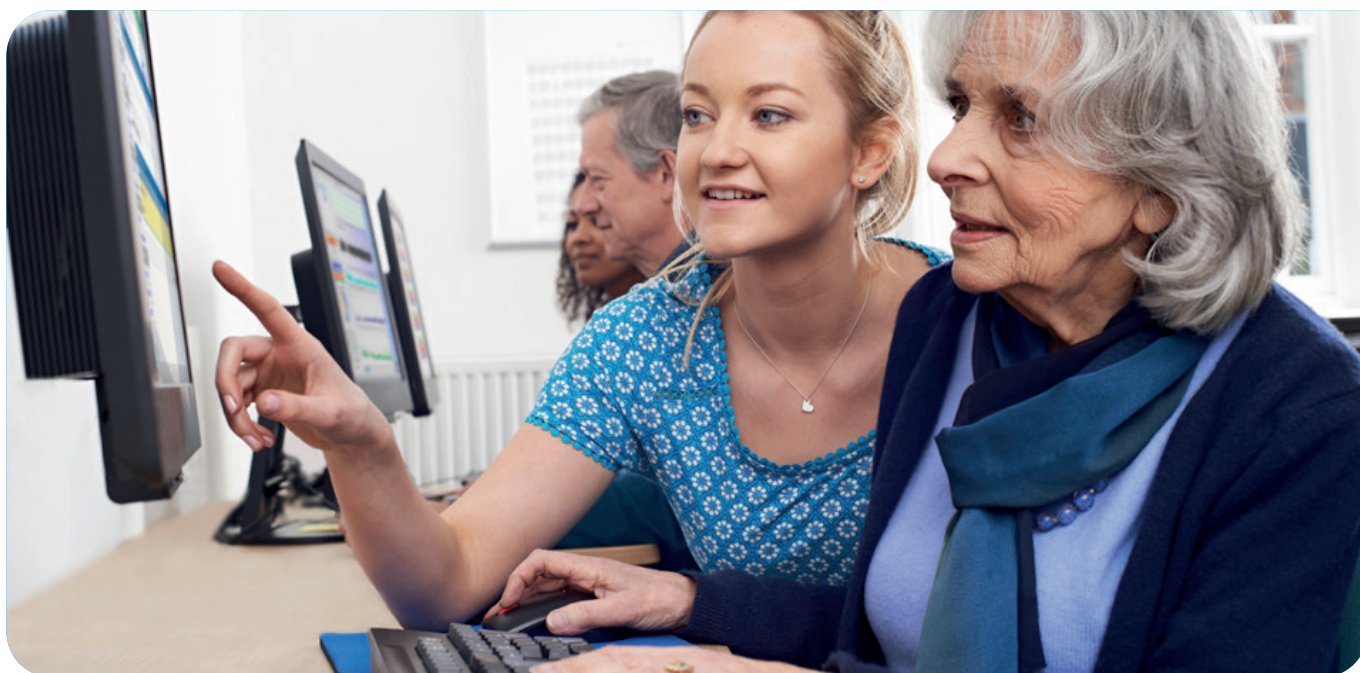
hierbij ook aangewezen dat er bij elke overheidsdienst een e-inclusiecel wordt opgericht, die e-inclusietoetsen uitvoert bij de ontwikkeling van digitale dienstverlening.

In het advies wordt dieper ingegaan op drie graden van digitale ongelijkheid. Binnen elk van die graden worden concrete beleidsaanbevelingen geformuleerd aan de regering-De Croo.

DIGITALE KLOOF VAN DE 1STE GRAAD: ONGELIJKHEDEN IN DE TOEGANG

Om te kunnen deelnemen aan de digitale maatschappij is het uiteraard van groot belang toegang te hebben tot een internetverbinding. Uit cijfers van de Koning Boudewijnstichting blijkt dat 10% van de Belgische gezinnen (= 600.500) nog steeds geen internetverbinding hebben. Vooral het inkomensniveau speelt hierbij een rol, 29% van de huishoudens met een laag inkomen (< € 1.200/maand) beschikt thuis niet over een internetverbinding. Om de ongelijkheid op vlak van toegang te versterken zijn er bepaalde elementen cruciaal:

- *Kwaliteit van de internetverbinding:* toegang tot breedbandinternet wordt steeds belangrijker. België scoort hier relatief goed met ook een verbetering doorheen de jaren, maar is er nog ruimte voor verbetering in het Waals Gewest. Een dekking van minstens 30 Mbits in heel België moet hierbij de doelstelling zijn.
- *Toegang tot IT-apparatuur:* om verbinding te kunnen maken met internet zijn er verschillende terminals mogelijk. Hierbij blijkt dat de smartphone de belangrijkste is geworden, met een totaal van 84% van de Belgen die er een gebruiken om verbinding te maken met internet, gevolgd door een laptop (58%), de gezinscomputer (48%) en de tablet (42%). De smartphone heeft echter niet dezelfde technische mogelijkheden als een computer, wat een hinderpaal vormt voor het verwerven van digitale vaardigheden. De BRC verbruik vraagt adequate en betaalbare hardware en software voor iedereen. Beleidsmakers kunnen bijvoorbeeld tweedehands apparatuur in goede staat bevorderen, leendiensten aanbieden, gesubsidieerde aankopen of groepsaankopen organiseren, computers met gratis internettoegang ter beschikking stellen in openbare ruimtes, ...
- *Betaalbare prijzen:* uit prijzenstudies van het BIPT blijkt dat België zich tussen de duurdere landen bevindt op vlak van het prijsniveau van de



Permanente digitale vorming is onontbeerlijk om als consument en burger te kunnen deelnemen aan de snel veranderende samenleving. Ook voor de arbeidsmarkt zijn digitale vaardigheden van cruciaal belang.

meest representatieve bundels. Maar zelfs met lagere prijzen is het voor veel huishoudens niet mogelijk om een internetverbinding aan te schaffen. Er bestaat vandaag een systeem van sociale tarieven voor telecom, maar die zijn gericht op bepaalde zeer specifieke categorieën van personen, waardoor slechts 4% van de consumenten er gebruik van maakt. Veel mensen, vooral de meest kwetsbare, weten bovendien niet waarover het gaat of weten niet dat het sociale tarief niet automatisch wordt toegekend. De BRC verbruik ondersteunt daarom de geplande herziening van het sociaal tarief voor internet door de regering-De Croo en vraagt om daarbij betrokken te worden. Het recht op een sociaal tarief moet niet alleen uitgebreid worden, de toekenning zou ook automatisch moeten kunnen verlopen.

DIGITALE KLOOF VAN DE 2DE GRAAD: DIGITALE VAARDIGHEDEN

Naast de toegang tot internet leiden ook verschillen in digitale vaardigheden tot aanzienlijke ongelijkheden in de samenleving. Volgens de Barometer Digitale Inclusie 2020 (Koning Boudewijnstichting) hebben amper 38% van de Belgen gevorderde digitale vaardigheden. 32% van de Belgen heeft slechts weinig digitale vaardigheden en 8% zijn niet-gebruikers, wat impliceert dat 40% van de bevolking kwetsbaar is ten aanzien van de toenemende digitalisering van de samenleving. Bovendien kampen 75% van de mensen met een laag inkomen en een laag opleidingsniveau, 79% van de vrouwen tussen de 55 en 74 jaar en 54% van de werkzoekenden met een situatie van digitale kwetsbaarheid op vlak van vaardigheden.

Digitale vaardigheden zijn niet alleen belangrijk om als consument en burger te kunnen deelnemen aan de snel veranderende samenleving, ook voor de arbeidsmarkt zijn digitale vaardigheden uiteraard van cruciaal belang. De BRC verbruik beveelt dus aan om het niveau van digitale vaardigheden te verbeteren en stelt hiertoe een aantal concrete beleidsmaatregelen voor, waarvan bepaalde overgenomen werden uit de studie van ACLVB over digitalisering. Dit gaat onder meer om het uitvoeren van een tweejaarlijkse impactanalyse met betrekking tot de

digitale toegang en vaardigheden en het voorzien in meer middelen om middenveldorganisaties die digitale vormen aanbieden financieel te ondersteunen. In het bijzonder middenveldorganisaties kunnen hier een belangrijke rol spelen.

DIGITALE KLOOF VAN DE 3DE GRAAD: INTERNETGEBRUIK

85% van de Belgen tussen de 16 en 74 jaar maakt regelmatig gebruik van internet. Bijna 8 van de 10 regelmatige internetgebruikers voert online banktransacties uit en 7 van de 10 doen online aankopen. Er bestaan evenwel belangrijke regionale verschillen, waarbij Vlaanderen duidelijk voorop loopt en Wallonië ook nog beter scoort dan Brussel. Daarnaast blijkt dat sociaaleconomische variabelen zoals leeftijd, inkomensniveau en opleidingsniveau de meest discriminerende factoren blijven bij het gebruik van essentiële diensten. Zo hebben 37% van de lager opgeleiden en de lage inkomens nog nooit gebruikgemaakt van e-banking, bij e-administratie loopt dat zelfs op tot respectievelijk 67% en 55%.

Cybersecurity

Met betrekking tot het internetgebruik is het zo dat gegevensbescherming en cybersecurity steeds belangrijker worden. Het opbouwen van vertrouwen is van cruciaal belang om te voorkomen dat internetgebruikers zich zorgen maken. Op vlak van cybercriminaliteit blijkt dat de cijfers gestaag toenemen. Zo werden in 2019 32.943 gevallen van computercriminaliteit geregistreerd, wat 29,2% meer is dan in 2018. Bij phishing (2.365 gevallen) is zelfs sprake van een toename met 80,3% ten opzichte van 2018. De cijfers voor 2020 zullen wellicht een nog snellere stijging met zich meebrengen, aangezien ondertussen duidelijk is gebleken dat hackers geprofitteerd hebben van de grotere kwetsbaarheid van de gebruikers tijdens de coronacrisis. De BRC verbruik dringt daarom aan op voortdurende aandacht voor de online veiligheid door de overheid en vraagt dat er bewustmakingscampagnes worden opgezet, waarbij ook goede praktijken worden verspreid. ■

Maarten Boghaert

De ontslagbescherming van de kandidaten voor de sociale verkiezingen en de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité

Nu de sociale verkiezingen achter de rug zijn, is het belangrijk te herinneren aan de principes omtrent de bescherming tegen ontslag van de kandidaten voor de sociale verkiezingen en de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité.

In de Vrijuit van deze maand bespreken we wie van de ontslagbescherming geniet, wanneer de beschermingsperiode een aanvang neemt en hoelang ze duurt. Volgende maand komen de krachtlijnen over de draagwijdte van de ontslagbescherming en de sanctie bij het niet naleven van de ontslagbescherming aan bod.

WIE IS BESCHERMD TEGEN ONTSLAG?

De verkozen personeelsafgevaardigden en de kandidaten voor de sociale verkiezingen

De wet ontslagbescherming personeelsafgevaardigden van 19.03.1991 is van toepassing op de gewone en plaatsvervangende personeelsafgevaardigden en op de kandidaten voor de sociale verkiezingen.

Enkel de kandidaten die vermeld staan op de **definitieve** kandidatenlijsten (X + 77) voor de sociale verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de raden en de comités, zijn beschermd tegen ontslag (*Hof van Cassatie 15.05.2000*).

Een kandidaat die zijn kandidatuur heeft ingetrokken, geniet niet van het voordeel van de ontslagbescherming. Zijn naam prijkt immers niet op de definitieve kandidatenlijsten (*Arbeidsrechtbank Antwerpen 19.11.2020*).

Is een kandidaat die niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet, beschermd tegen ontslag?

Een werkgever moet tijdig (X + 52, dan wel X + 61) beroep instellen tegen een kandidatuur die niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet.

Heeft de werkgever nagelaten dit te doen en komt de kandidaat dus voor op de definitieve kandidatenlijst, dan geniet de kandidaat, ook al voldoet hij niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden, van de ontslagbescherming (*Arbeidshof Luik, afdeling Neufchâteau 24.04.2019, Hof*

van Cassatie 17.10.2011).

Ook wanneer achteraf geen sociale verkiezingen plaatsvonden omdat er bijvoorbeeld slechts één kandidaat werd voorgedragen en door het stembureau om die reden een pv van stopzetting van de verkiezingen werd opgesteld, blijft de ontslagbescherming gelden (*Arbeidshof Antwerpen 10.09.1999*). Deze kandidaat, ook al is hij de enige kandidaat en zal het orgaan dus niet kunnen functioneren, geniet als effectief verkozen van de bescherming tegen ontslag.

De kandidaten bij de verkiezingen die achteraf nietig werden verklaard, zijn eveneens beschermd.

Werknemersvertegenwoordigers in de conventionele organen

Wat met de werknemersvertegenwoordigers in de conventioneel opgerichte overlegorganen? Een werkgever en de werknemersorganisaties kunnen een akkoord sluiten om een overlegorgaan op te richten zonder dat hiertoe een wettelijke verplichting bestaat. De werknemersvertegenwoordigers die zetelen in deze conventionele organen genieten echter niet van de bijzondere ontslagbescherming zoals voorzien in de wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden (*Hof van Cassatie 23.11.1981*).

Bij gebrek aan wettelijke bescherming moet er via een overeenkomst dus voor gezorgd worden dat deze werknemers genieten van een degelijke bescherming.

De toekenning van een conventionele bescherming kan echter niet tot gevolg hebben dat de beschermende bepalingen van de wet van 19.03.1991 van toepassing zijn. De bepaling in een cao die voorziet dat de leden van de syndicale afvaardiging die tevens een mandaat opnemen in de conventioneel opgerichte ondernemingsraad en comité en genieten van de bescherming van de wet van 19.03.1991, meer

bepaald dat de werkgever slechts kan overgaan tot ontslag om dringende reden na voorafgaande erkenning van de dringende reden door de arbeidsgerechten, is niet geldig. Het toepassingsgebied van de wet kan immers niet uitgebreid worden tot anderen dan diegene die door de wet op exclusieve wijze zijn aangeduid (*Arbeidshof Antwerpen 05.07.2011*).

Syndicaal afgevaardigden belast met de opdrachten van het comité

De beschermingsregeling voorzien in de wet van 19.03.1991 is in principe niet van toepassing op de syndicaal afgevaardigden.

Zo er geen comité werd opgericht, is de syndicale afvaardiging belast met de opdrachten van het comité en genieten de syndicale afgevaardigden van dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de comités zoals voorzien in de wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden (artikel 52 wet van 04.08.1996).

Het feit dat een conventioneel comité opgericht werd, kan niet tot gevolg hebben dat de toepassing van voormeld artikel 52 wordt uitgesloten (*Arbeidshof Brussel 23.06.2014*).

De ontslagbescherming voor deze leden van de syndicale afvaardiging neemt een aanvang vanaf het ogenblik dat zij de opdracht als vakbondsafgevaardigde hebben opgenomen, zelfs al hebben zij de effectieve uitvoering van hun opdracht inzake veiligheid en gezondheid nog niet aangevat (*Hof van Cassatie 17.03.2003*).

De vakbondsafgevaardigde moet dus niet bewijzen dat hij daadwerkelijk zijn opdrachten inzake preventie en bescherming op het werk aangevat heeft (*Arbeidshof Brussel 28.06.2019*).

De plaatsvervangende syndicaal afgevaardigde die opdrachten vervult van het comité, is slechts beschermd in de mate van en zolang hij



de effectieve afgevaardigde vervangt (*Hof van Cassatie 10.02.2003*).

WANNEER VANGT DE PERIODE VAN ONTSLAGBESCHERMING AAN?

De ontslagbescherming neemt een aanvang de 30ste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vastlegt (X - 30).

Aangezien de lijsten moeten worden ingediend uiterlijk op X + 35, neemt de bescherming dus een aanvang vooraleer de werkgever op de hoogte is omtrent wie van zijn werknemers zich kandidaat zal stellen.

De werknemer die ontslagen werd voor X - 30, kan zich niet beroepen op de bescherming, ook al liep de te presteren opzeggingstermijn verder na X - 30 (*Arbeidshof Brussel 05.03.2013*).

HOELANG DUURT DE ONTSLAGBESCHERMING?

De effectieve en plaatsvervangende personeelsafgevaardigden

De personeelsafgevaardigden zijn beschermd tegen ontslag tot de datum van aanstelling van de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten.

Wanneer er bij de volgende sociale verkiezingen geen ondernemingsraad of comité moet

worden opgericht, dan loopt de bescherming tot 6 maanden na de eerste dag van de volgende verkiezingsperiode.

De kandidaten voor de sociale verkiezingen

De duurtijd van de bescherming is voor de niet-verkozen kandidaat gelijk aan die van de verkozen kandidaat voor zover het zijn eerste niet-succesvolle kandidatuur betreft.

Wanneer de kandidaat bij de volgende verkiezing opnieuw niet verkozen is, eindigt de bescherming 2 jaar na de aanplakking van de verkiezingsuitslag.

Een werknemer die bij de vorige verkiezingen kandidaat was voor de ondernemingsraad en nadien voor het comité, kan niet voorhouden dat het nog zijn eerste kandidatuur betreft (*Arbeidshof Gent 2.9.1996*).

Het Hof van Cassatie oordeelde bij arrest van 5 maart 2007 dat onder 'bij de vorige verkiezingen' moet worden verstaan de vorige verkiezingen waaraan de werknemer deelnam.

Een werknemer die bij de verkiezingen van 2012 niet verkozen werd, bij de verkiezingen in 2016 niet opkwam en bij de verkiezingen in 2020 opnieuw niet verkozen werd, geniet dus slechts van een ontslagbescherming van 2 jaar.

Wanneer de verkiezingen nietig worden verklaard door de rechtbank en er vervolgens nieuwe verkiezingen worden georganiseerd, dan kan dit niet worden beschouwd als twee opeenvolgende verkiezingen maar als één en dezelfde verkiezing (*Arbeidshof Luik 20.02.2003*).

Leeftijdsgrens

De ontslagbescherming neemt een einde wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, tenzij de onderneming de gewoonte heeft werknemers van zijn categorie in dienst te houden.









De verschillende behandeling van de werknemers die al dan niet de leeftijd van 65 jaar bereikt hebben, vormt geen schending van het gelijkheidsbeginsel (*Grondwettelijk Hof 20.10.2011*).

Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een beschermde werknemer slechts beëindigen, wanneer die werknemer 65 jaar is geworden.

Een eerder gegeven ontslag, zelfs wanneer de opzegtermijn slechts verstrijkt na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, is onregelmatig (*Hof van Cassatie 14.12.2020*). ■

Ilse Veugen

Solden het hele jaar door

	<p>Koop je Zalando cadeaukaart met een waarde van € 100 en betaal slechts € 92. Geniet zo van een korting van 8% op al je aankopen!</p>
	<p>10% korting op giftcard ter waarde van € 25 bij Galeria Inno!</p>
	<p>Geniet van 15% korting op koffers en tassen van Samsonite</p>
	<p>10% korting op al je schoenen & accessoires bij Schoenen Torfs dankzij de aankoopvoucher!</p>
	<p>Tot 30% korting op Samsung producten</p>
	<p>Decathlon: 40% korting op welzijn- en bewegingsprogramma's (4 weken)</p>
	<p>Geniet van 6% korting op een Bol.com cadeaukaart!</p>
	<p>Koop je Carrefour-vouchers met een waarde van € 50 en betaal slechts € 47,50. Geniet zo van een korting van 5% op al je aankopen!</p>

Koopjesperiode gemist? Geen nood, op het voordelenplatform voor ACLVB-leden vind je het hele jaar door kortingen. Neem een kijkje en bespaar meteen op je volgende aankopen!

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 Edenred.

- stuur je vraag door via <https://user.edenred.be/hc/nl/requests/new>
- per telefoon: 014 25 40 20, van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur



Wij willen 100 miljoen per jaar voor de herwaardering van de Brusselse non-profit

Op vrijdag 15 januari vonden acties en werkonderbrekingen plaats in de Brusselse non-profit. Op die manier werd aandacht gevraagd voor de herwaardering van alle jobs. Het bedrag van 75 miljoen euro op 4 jaar dat de Brusselse regering voorziet, is volstrekt onvoldoende in vergelijking met Vlaanderen en Wallonië.



De werknemers van de Brusselse non-profit zijn boos. Ze willen niet meegesleurd worden in de COVID-19-golf.

De dag vormde de start van een actieplan, met mobilisaties op 21 januari, datum van een eerste onderhandelingsmoment met de Brusselse regering, 12 februari en 16 maart.

Sinds maanden eist het gemeenschappelijk vakbondsfront dat er na het applaus van de bevolking ook een echte en duurzame herwaardering van de jobs in de Brusselse non-profit komt. Het waren immers de Brusselse verzorgenden, opvoeders, jobbegelei-

ders, gezinshulpen, verpleegkundigen, ... die de maatschappij overeind hielden. Het komt er nu op aan om ook in Brussel die jobs opnieuw aantrekkelijk en werkbaar te maken.

ONTOEREIKEND BUDGET

Tijdens de vergadering van 7 december hoopen we dat de Brusselse autoriteiten eindelijk fatsoenlijke bijkomende budgetten zouden vrijmaken voor deze herwaardering. Helaas werd ons eraan herinnerd dat het kader 7,5 miljoen euro bedraagt voor het jaar 2021, en dat "we binnen dat budget zullen moeten werken". Dat is onaanvaardbaar!

In Brussel bedraagt de geplande herfinanciering ongeveer 7,5 miljoen euro in 2021, 15 miljoen euro in 2022, 22 miljoen euro in 2023 en 30 miljoen euro in 2024, dus in totaal ongeveer 75 miljoen euro over 4 jaar. Ter vergelijking: in Vlaanderen is sprake van meer dan 500 miljoen euro per jaar. En in Wallonië is de herwaardering van de orde van 100 miljoen in 2021 en 260 miljoen in 2024.

HERWAARDERING VAN ALLE BEROEPEN

Het geld dat in Brussel wordt vrijgemaakt, zal voornamelijk worden gebruikt voor de toepassing van het IFIC, de nieuwe loonschaal voor de geregionaliseerde sectoren, d.w.z. alleen de rusthuizen.

Isabelle Janssens, Bestendig Secretaris ACLVB: "We moeten iedereen herwaarderen om demotivatatie tegen te gaan. Er is veel gezegd over de verpleegkundige beroepen, maar dit geldt voor andere non-profit beroepen die weinig aantrekkelijk zijn op het vlak van verloning, uurroosters, ...".

#kiesvoordezorg

Op naar een nieuwe job: werken in de zorgsector?

De zorgsector kampt met een enorme vraag naar gekwalificeerde verpleegkundigen en zorgkundigen. Op die nood wil het project #kiesvoordezorg inspelen: het geeft werknemers uit andere sectoren die een tweede carrière als zorgkundige of verpleegkundige overwegen, de kans om als werknemer een betaald opleidingstraject te volgen, in dienst van een werkgever uit de zorgsector. Iets voor jou?

Geïnteresseerden kunnen zich tot 19 februari 2021 inschrijven via een formulier dat je vindt op #kiesvoordezorg en op www.aclvb.be/nl/sector/non-profit-en-onderwijs (zie sectornieuws).

Wanneer het diploma wordt behaald, kan de kandidaat-werknemer meteen in dienst blijven van de werkgever waarmee hij of zij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten. Het project biedt dus opleidingskansen en een grote werkzekerheid nadien. Twee vliegen in één klap!

KOM JE IN AANMERKING ?

Het project #kiesvoordezorg staat open voor wie op het moment van de kandidatuur in dienst is bij een werkgever die niet behoort tot het paritair comité voor de gezondheidsdiensten (PC 330), en voor wie werkt als zelfstandige.

Kandidaten moeten:

- voldoen aan de toegangsvoorwaarden die het onderwijs stelt bij de gekozen opleiding
- minimum twee jaar werkervaring hebben
- slagen in de verplichte selectietesten

EEN JOB NA JE OPLEIDING

Als kandidaat ben je tijdens de hele opleidingsduur met een arbeidsovereenkomst verbonden aan een werkgever uit het paritair comité voor de gezondheidsdiensten (PC 330) en word je betaald conform de loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing in de sector waar je wordt tewerkgesteld.

Tijdens het schooljaar word je vrijgesteld van prestaties, zodat je je ten volle kan concentreren op je studies. Tijdens de schoolvakanties in de zomermaanden word je gedurende enkele weken tewerkgesteld bij de werkgever en neem je je jaarlijks verlof op.

Elke geselecteerde kandidaat die een opleiding start in het project #kiesvoordezorg, ontvangt in het eerste schooljaar een studiebeurs van € 1 200. Die beurs geldt als forfaitaire tussenkomst in de schoolkosten (inschrijvingsgeld, materiaal, studieboeken, ...) en/of de kosten voor kinderopvang. Na de opleiding kan hij of zij meteen aan de slag als zorgkundige of verpleegkundige.

OPLEIDINGEN EN STAGES #KIESVOORDEZORG

De geselecteerde kandidaat mag zich inschrijven in een school naar keuze, maar enkel voor de opleiding waarvoor hij een akkoord kreeg van het IFG. Scholenlijsten per opleiding zijn terug te vinden op #kiesvoordezorg.

De voorgestelde opleidingen zijn:

- opleiding tot zorgkundige (opleidingsduur: 1 jaar)
- HBO5-opleiding verpleegkunde (opleidingsduur: 3 jaar)
- bacheloropleiding in de verpleegkunde (opleidingsduur: 4 jaar)

In samenspraak met de school en rekening houdend met de leerdoelstellingen en de stagemogelijkheden bij de werkgever, wordt ernaar gestreefd om de stageperiodes tijdens de opleiding te doen bij de werkgever waarmee een arbeidsovereenkomst werd afgesloten. ■



Eindelijk een Brexit-akkoord!

23 juni 2016, dat is de dag waarop de Britten in een referendum stemden voor een uittreding uit de EU. Ondertussen zijn we meer dan 4 jaar verder en is er eindelijk een afronding van het uittredingsproces. Nadat er eerder al een scheidingsakkoord was overeengekomen, zijn beide partijen er nu ook uit hoe de toekomstige relatie er zal uitzien.

Tot en met 24 december 2020, de dag waarop de handelsovereenkomst werd afgeklopt, was het onzeker of er überhaupt wel een akkoord zou komen. De laatste maanden hing een no-deal-scenario als een schaduw boven de onderhandelingen, met een politiek steekspel op hoog niveau als gevolg. Uiteindelijk beseften zowel de Europese als Britse onderhandelaars dat een akkoord noodzakelijk is voor een constructieve toekomstige relatie.

INHOUD VAN DE DEAL

Het hele akkoord is opgebouwd vanuit 3 pijlers. Een vrijhandelsovereenkomst, een nieuw partnerschap voor de veiligheid van burgers en een horizontale overeenkomst over governance. Als sociale partner hebben we voornamelijk toegespitst op vrijhandel en governance. Beide raken rechtstreeks aan de rechten van werknemers. Wat betreft de vrijhandelsovereenkomst, die gaat veel verder dan de traditionele overeenkomsten. De overeenkomst waarborgt de integriteit van de interne markt en de ondeelbaarheid van de 4 vrijheden (personen, goederen, dienst en kapitaal). Maar wat zegt het akkoord concreet over vrijhandel en governance?

VRIJHANDELSOVEREENKOMST

Voor ons als sociale partner is het cruciaal dat beide partijen zijn overeengekomen om stevig gelijk speelveld te creëren door een hoog niveau van bescherming te handhaven, onder meer op het vlak van sociale en arbeidsrechten. Wat betreft visserij, wat ook lang een knelpunt was, werd er afgesproken om een nieuwe kader op te stellen voor het gezamenlijk beheer van visbestanden. Wat betreft coördinatie van sociale zekerheid zijn er aantal overeenkomsten gesloten om een aantal rechten van EU-burgers en van Britse onderdanen te waarborgen. Het gaat om EU-burgers die in het VK werken, reizen of verblijven.

EEN HORIZONTALE OVEREENKOMST OVER GOVERNANCE

Ondanks de hoopvolle elementen uit de vrijhandelsovereenkomst zijn deze enkel betekenisvol wanneer ze worden onderworpen aan onderlinge controle door beide partijen. Deze pijler omvat bindende handhavings- en geschillenbeslechtsmechanismen die ervoor moeten zorgen dat de rechten van bedrijven, consumenten en personen worden geëerbiedigd. Concreet betekent dit dat bedrijven in de EU en het VK op gelijke voet met elkaar concurreren en dat geen van beide zijn regelgevingsautonomie misbruikt om concurrentie te vervalsen. Dit mechanisme is cruciaal om te zorgen dat sociale en arbeidsrechten geen aanpassingsvariabele worden in het economisch beleid van beide partijen. Om toe te zien of alle elementen van het akkoord correct worden toegepast door beide partijen is er ook een gezamenlijke part-



Vier jaren van onderhandelen waren nodig om te komen tot de ondertekening van een handels- en samenwerkingsovereenkomst tussen het Verenigd Koninkrijk en de Europese Unie. Met gehaaste tred door de gangen van het Berlaymontgebouw om de onderhandelingen tegen het eind van 2020 rond te hebben (van links naar rechts): de Britse premier Boris Johnson, voorzitter van de Europese Commissie Ursula von der Leyen, Brits Brexitonderhandelaar David Frost, en Europees Commissaris Michel Barnier, hoofdonderhandelaar namens de Europese Commissie.

nerschapsraad opgericht. Op die manier hebben burgers, bedrijven en consumenten maximale rechtszekerheid.

BREXIT ADJUSTMENT RESERVE

Parallel met het Brexit-akkoord kwam de Europese Commissie met meer informatie over de Europese ondersteunende maatregelen voor lidstaten die worden getroffen door de Brexit. Het fonds moet de sociale en economische gevolgen van de Brexit opvangen. Concreet zal de bijna 5 miljard euro gebruikt worden om enerzijds sectoren, lokale gemeenschappen te ondersteunen, anderzijds om overheden te helpen met goede grens-, douane- en sanitaire controles op te zetten. Het volledige bedrag zal verdeeld worden aan de hand van een verdeelsleutel tussen de verschillende lidstaten. Deze verdeelsleutel wordt bepaald door het aantal vis dat een lidstaat vangt in Britse wateren en een factor die rekening houdt met de handel die met het VK wordt gevoerd. Op basis van beide factoren zal ons land een zeer groot deel uit dit budget ontvangen.

TOEKOMST

Over het algemeen kunnen we voorzichtig positief zijn over de inhoud van het akkoord. Er wordt verzekerd dat er een gelijk speelveld komt dat ook door beide partijen gecontroleerd zal worden. Uiteraard is het nog even afwachten hoe dit theoretisch akkoord zal omgezet worden in de praktijk en hoe effectief het zal zijn. Ondanks het bereikte akkoord zullen we vanuit ACLVB actief blijven opvolgen wat de evoluties zijn in de Brits-Europese relaties. Dit zal in nauwe samenwerking gebeuren met ETUC, aangezien we als ACLVB ook deelnemen aan de ETUC Brexit Taskforce die in de toekomst zal blijven verder werken op dit thema. ■

Cédric Heylen

De stem van de jonge collega's

In bedrijven met minstens 25 werknemers onder de 25 jaar kunnen de jeugdige werknemers hun eigen vertegenwoordigers kiezen. Jill Servaes en Dieter Janssen hebben beet: ze stelden zich bij de sociale verkiezingen kandidaat en mogen zich nu jongerenafgevaardigde noemen. Een uitdaging die ze helemaal zien zitten!

Jill Servaes (22) werkt als monteur aan de productielijn bij Atlas Copco in Wilrijk. Drie jaar geleden zette ze haar eerste stappen in het bedrijf, aanvankelijk als jobstudent en als tijdelijk werknemer.

“Zeker als nieuwkomer moet je nog veel leren en heb je veel vragen. Fijn als er op dat moment vakbondsafgevaardigden paraat staan. Bij Atlas Copco zijn de drie vakbonden actief. Maar met de ACLVB klikte het in het bijzonder. De afgevaardigden deden echt hun best om te helpen. Ja, dat zou mijn vakbond worden.” Bij de sociale verkiezingen van 2020 voelde Jill er wel iets voor om op te komen. “Ik besef goed

hoeveel ik de vakbond zelf al nodig gehad heb. Op mijn beurt wil ik nu mijn collega's helpen!”

Waarom is het belangrijk dat jonge werknemers syndicaal vertegenwoordigd worden?

“Jongeren moeten mee een rol kunnen spelen in de fabriek, ook zij dienen gehoord te worden als er beslissingen genomen worden. Heel wat jonge medewerkers aarzelen om vragen te stellen of voor hun rechten op te komen. Deels omdat ze zichzelf willen bewijzen ten opzichte van de werkgever, ze hebben schrik dat hun tijdelijk arbeidscontract niet zal verlengd worden.”

Of vakbondswerk voldoende gekend is onder



Jill Servaes

jongeren? “Leeftijdsgenoten van me die in kleinere bedrijven werken, weten niet meteen wat een vakbondsmandaat concreet inhoudt. Als ik ze daarover informeer, tonen ze wel respect.”

Je bent verkozen als afgevaardigde in het CPBW. Klaar om erin te vliegen?

“Het wordt vast een uitdaging, maar ik ga ervoor! Ook de context is bijzonder: Atlas Copco is een fabriek waar tot nu toe vooral mannen werken, bij de arbeiders is slechts 8% een vrouw. Tegen 2030 wil onze bedrijfsleiding dat aandeel naar 30% vrouwen brengen. Eén ding is zeker: ik word fantastisch goed bijgestaan door de andere ACLVB-afgevaardigden. Ze geven me veel tips en ik volg intussen ook vorming bij de ACLVB.”

Dieter Janssen - Tenneco

“Andere oplossingen vinden”

Dieter Janssen (25) is jongerenafgevaardigde in de Ondernemingsraad bij Tenneco in Sint-Truiden. Twee jaar terug besliste hij zich aan te sluiten bij de Liberale Vakbond, na een tip van zijn vader.

“Op mijn eerste werkdag bij Tenneco drukte hij me op het hart dat je dankzij je lidmaatschap bij een vakbond altijd iemand hebt om op terug te vallen. En daar had hij gelijk in! Als schoolverlater heb je toch wel wat vragen wanneer je in een groot bedrijf als Tenneco aan de slag gaat. Hoeveel verlof heb ik in mijn eerste werkjaar? Of wat als ik een tijdje ziek ben? Ik heb specifiek voor de ACLVB gekozen omdat het de vakbond is die iedereen zonder onderscheid probeert vooruit te helpen.”

Toen de ACLVB in de aanloop naar de sociale verkiezingen aan Dieter vroeg om voortaan de jongeren te vertegenwoordigen, liet hij die kans niet onbenut. “Ik ben ook politiek geëngageerd. In Heers ben ik verkozen gemeenteraadslid en toekomstig schepen van sport en toerisme. Ik zag dit vakbondsmandaat onder meer als een gelegenheid om ervaring op te doen omtrent

vergaderen en het leren bespreekbaar maken van moeilijke punten. Omgekeerd zal ik mijn ervaring uit de gemeenteraad natuurlijk in het sociaal overleg op het werk gebruiken.”

Waarom is het zo belangrijk dat ook jonge werknemers vertegenwoordigd worden?

“Omdat ook wij een stem willen hebben in het fabrieksgebeuren! Soms denken wij anders over probleempunten dan mensen die al 20-30 jaar ervaring hebben. En door dat ‘anders denken’ kunnen andere oplossingen gevonden worden. Bovendien is het een voordeel dat de jongeren een aanspreekpunt hebben dat op hetzelfde niveau zit. Zo is de drempel naar de vakbond toch nog net iets lager.”

Zijn de verschillende facetten van vakbondswerk voldoende bekend bij jonge werknemers?

“Op een leeftijd als de onze ben je veeleer bezig met je positie in het bedrijf, we moeten het nog waarmaken op de werkvloer. Voor velen is zich syndicaal engageren dus niet het eerste waaraan ze denken. Want er komt wel wat bij



Dieter Janssen

kijken: je moet vergaderingen volgen, dient aanwezig zijn op de werkvloer, De verschillende aspecten van vakbondswerk zullen zeker niet voldoende bekend zijn. Ook voor mij is het nog elke week nieuwe dingen ontdekken binnen het vakbondswerk.”

Hoe kijk je tegen je nieuwe mandaat aan?

“Heel positief! Ik wil ervoor gaan en een stem voor de werknemers zijn. Ik hoop ervoor te kunnen zorgen dat steeds meer mensen vertrouwen krijgen in de ACLVB, zodat we nog sterker kunnen worden binnen Tenneco. Persoonlijk hoop ik veel bij te leren en mensen te kunnen helpen. De uitdaging zit hem in het vinden van een goede benadering om de bekommernissen van de werknemers adequaat over te brengen naar het management. Maar ook om de beslissingen van het management op de juiste manier over te brengen naar de werkvloer.”

Uitbreiding werkbaarheidscheques verlengd

Ook in 2021 werk maken van werkbaar werk



Je las het eerder al in Vrijuit: de Vlaamse Regering heeft, mee door de coronacrisis, beslist om de scope van de werkbaarheidscheques te verruimen. Werkbaarheidscheques vormen een belangrijke financiële tussenkomst voor ondernemingen om de werkbaarheid in kaart te brengen.

Het toepassingsgebied van de werkbaarheidscheques wordt tijdelijk uitgebreid om verbeteracties mogelijk te maken in de vorm van advies, begeleiding en opleiding, met een bijzondere aandacht voor het psychosociaal welbevinden van de werknemers.

Concreet betekent dit dat bedrijven met de werkbaarheidscheques ook advies en begeleiding kunnen inkopen om:

- aanpassingen te doen aan de werkpost en de arbeidsorganisatie die ten goede komen van de werkbaarheid en de veiligheid van de werknemers, in de gewijzigde context door de coronapandemie
- competentieversterkende maatregelen te nemen die noodzakelijk zijn om te kunnen werken in een gewijzigde arbeidscontext
- een plan van aanpak op te stellen waarmee de impact op het psychisch welbevinden van de werknemers en werkgevers gemeten wordt

Goed nieuws: die uitbreiding werd nu verlengd tot en met 31 december 2021.

Wil je met je collega's aan de slag rond werkbaar én veilig werk?

Aarzel dan zeker niet om (via de ACLVB-kern in je bedrijf) je werkgever aan te spreken over de uitgebreide werkbaarheidscheques of neem een kijkje op werkbaarwerk.be. Vraag ook raad aan de loopbaanconsulenten bij ACLVB. Je vindt de contactgegevens van de loopbaanconsulent in jouw regio op www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten.

Groeipakket

Combinatie studentenarbeid en behoud groeipakket tijdelijk versoepeld

In Vlaanderen mogen studenten maximum 475 uren per jaar werken als jobstudent (aan de verminderde sociale bijdragen). Wanneer de student die 475 uren heeft bereikt, mag hij of zij nog tot 80 uren per maand werken (aan de normale sociale bijdragen). Indien de student meer werkt (475 uren per jaar + 80 uren per maand), valt het recht op het Groeipakket voor die maand weg.

Naar aanleiding van de coronacrisis werd deze regeling versoepeld voor de zwaarst getroffen sectoren, namelijk de zorg en het onderwijs. De door studenten gepresteerde uren tijdens het vierde kwartaal van 2020 en het eerste kwartaal van 2021 (dus van 01.10.2020 tot

en met 31.03.2021) in de zorgsector en het onderwijs worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van het jaarlijks contingent van 475 uren die niet onderworpen zijn aan de normale socialezekerheidsbijdragen.

Deze neutralisering zal voor veel studenten een stimulans zijn om zich tijdens deze crisisperiode extra in te zetten en de noodzakelijke hulp en ondersteuning te bieden in die sectoren, zonder hierdoor hun recht op gezinsbijslagen te verliezen.

Caroline Van de Sande

Energie sparen vanaf 2021? Vraag je premie aan!

Het is de ambitie van de Vlaamse Overheid dat iedere woning tegen 2050 een A-label behaalt. Om die ambitie waar te maken voorziet de Vlaamse Overheid in een duw in de rug. Er zijn heel wat nieuwe premies, zoals een verhoogde isolatiepremie bij asbestverwijdering, isolerende beglazing en de na-isolatie van buitenmuren, verhoogde premies voor klanten met uitsluitend nachttarief, de EPC-labelpremie, enzovoort.

Meer informatie en een overzicht van de steunmaatregelen vind je op www.energiesparen.be. Ook de ACLVB helpt je verder.

COMPENSATIE VOOR EIGENAARS VAN ZONNEPANELEN

Nadat het Grondwettelijk Hof het principe van de terugdraaiende teller vernietigde, reageerden burgers onthutst over het gevoerde beleid: "ik kan ze beter van mijn dak halen", "in het midden van het spel veranderen de regels".

Er werd ook veelvuldig verwezen naar uitspraken van politici die in het verleden aan de eigenaars van zonnepanelen garandeerden dat het rendement van zonnepanelen, zelfs met digitale meter, niet achteruit zou gaan. Om tegemoet te komen aan de verontwaar-



diging besloot de Vlaamse Regering over de brug te komen met een compensatie; in eerste instantie voor de gezinnen die over zonnepanelen én een digitale meter beschikken, nadien komen de andere groepen aan bod.

De nodige regelgeving wordt momenteel voorbereid. De Vlaamse Regionale van de ACLVB volgt dit op en communiceert hierover van zodra er meer gegevens beschikbaar zijn. Om op de hoogte te zijn van de laatste stand

van zaken kan je je alvast inschrijven op een nieuwsbrief via deze link: www.energiesparen.be/compensatie-terugdraaiende-teller

Heb je bijkomende vragen? Leg ze voor aan de medewerkers van je plaatselijk ACLVB-kantoor. In het kader van onze 360° dienstverlening staan we je onder meer bij op het vlak van premies en tegemoetkomingen. ■

Ulrike Van Waeyenberg

€22,5/jaar

Word lid van Arbeid & Milieu en ontvang het boek 'Klimaat en sociale rechtvaardigheid' en het nieuwe themanummer rond eerlijke transitie*

www.arbeidenmilieu.be/word-lid

*Vanaf 2021 geniet je jaarlijks van twee andere magazines boordevol inspirerende verhalen



Werk gevonden, waarop letten?

Telefoon gekregen dat je binnenkort aan de slag kan? Proficiat! Al die verstuurde cv's en stresserende gesprekken hebben eindelijk gelooft: je kan aan het werk! Je zal nu wel je contract moeten gaan ondertekenen. We overlopen alvast enkele veelgestelde vragen.

WANNEER MOET IK MIJN CONTRACT TEKENEN?

Het contract is de overeenkomst tussen jou en je werkgever. Vraag zeker om ruim op voorhand je contract te kunnen ondertekenen! In dat contract moeten er een aantal zaken vermeld worden.

- Jouw naam en adres en die van de werkgever.
- De datum waarop je in dienst komt van de werkgever.
- De plaats waar je zal werken.
- Een omschrijving van de functie of de aard van het werk.
- Je uurrooster (of een verwijzing naar het uurrooster in het arbeidsreglement).
- Het brutoloon dat je werkgever zal betalen en eventuele premies.

Je contract moet opgesteld zijn in het Nederlands als de exploitatiezetel van het bedrijf in het Nederlands taalgebied is gevestigd. In het Brussels Gewest moet het contract opgesteld worden in de taal van de werknemer (Nederlands of Frans).

Naast je contract (individuele overeenkomst) is er meestal ook een *arbeidsreglement* (hetzelfde voor alle werknemers van het bedrijf). Als er in je contract wordt verwezen naar dat reglement, dan moet je ook een papier ondertekenen dat je dit hebt ontvangen.

HOEVEEL GA IK VERDIENEN?

In je arbeidsovereenkomst zal het brutoloon vermeld staan. Dit is niet het bedrag dat uiteindelijk op je bankrekening zal verschijnen. Van je brutoloon gaat er namelijk nog een bijdrage

aan de sociale zekerheid af ('RSZ') en een voorshot op je inkomstenbelasting ('bedrijfsvoorheffing'). Als je die aftrekt van het brutoloon, krijg je het nettoloon. Op onze website vind je een handige rekenmachine om je nettoloon te berekenen.

Bekijk zeker of je loon niet lager ligt dan het *minimumloon* van jouw sector. De minimumlonen vind je op minimumlonen.be of informeer bij je ACLVB-kantoor!

IS MIJN CONTRACT IN ORDE?

Bij je eerste job zit je sowieso met een heleboel vragen. Daarom kan je als FreeZbe-lid gratis je contract laten nalezen door een van onze specialisten. Mail je contract door via info@freezbe.be. We en wij lezen het graag voor je na!

WELK SOORT OVEREENKOMSTEN ZIJN ER?

Er bestaan een heel aantal verschillende soorten contracten. Een meer uitgebreide uitleg van de verschillende soorten contracten vind je in onze Weetwijzer.be.

- overeenkomst voor onbepaalde duur
- overeenkomst voor bepaalde duur
- uitzendovereenkomsten (*interimcontract*)
- overeenkomst voor deeltijdse werk
- overeenkomst voor bepaald werk
- vervangingsovereenkomst
- ...

Uiteraard kan je voor meer uitleg steeds terecht bij je plaatselijk ACLVB-kantoor, of neem contact op met FreeZbe! Stuur zeker ook je nieuw contract door. Indien je gegevens bij ons correct geregistreerd staan, kan de ACLVB-medewerker je later nog doelgerichter van dienst zijn. ■

VRAAG HET AAN



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

Volg ons

 www.freezbe.be

 facebook.com/ilikefreezbe

 [freezbeaclvb](https://www.instagram.com/freezbeaclvb)

 [FreeZbe-ACLVB](https://twitter.com/FreeZbe-ACLVB)

 [ACLVB Jongeren-Freezbe](https://www.linkedin.com/company/ACLVB-Jongeren-Freezbe)

5 weetjes voor tijdelijk werklozen

5 regelingen in verband met tijdelijke werkloosheid op een rij. Misschien ook nuttig voor jou?

1. Kind in quarantaine

Moet je kind in quarantaine zonder dat de school of crèche sluit? Dan kan je nu toch gebruikmaken van tijdelijke werkloosheid bij gebrek aan opvang!

Ouders kunnen reeds sinds 1 oktober 2020 beroep doen op tijdelijke werkloosheid als een kind moet thuisblijven omdat de school, crèche of het centrum voor opvang van gehandicapte personen (gedeeltelijk) sluit door corona. Door een wetwijziging is dit nu niet meer enkel mogelijk als er sprake is van een sluiting, maar in alle gevallen waarbij het kind niet naar school kan door de coronamaatregelen. Zo valt ook het verplichte afstandsonderwijs eronder. Wanneer de ouders samenwonen, kan slechts één ouder voor dezelfde periode gebruik maken van dit recht. Dit belet niet dat deze ouders dit alternerend zouden opnemen, zodat niet steeds dezelfde ouder thuis moet blijven.

Breng in elk geval onmiddellijk je werkgever op de hoogte. Als je kind in quarantaine moet, kan je het aanvraagformulier 'opvang kind quarantaine corona' gebruiken. Vul het formulier in, onderteken het en bezorg het samen met het quarantainegetuigschrift aan je werkgever. Opgelet! De quarantaineplicht louter en alleen omdat het kind op reis is geweest in een rode zone, geeft geen recht op tijdelijke werkloosheid.

Voor toezicht op een kind waarvan de school of opvang (gedeeltelijk) sluit of overgeschakeld is op afstandsonderwijs, gebruik je een ander formulier: 'opvang kind sluiting corona'. De regeling geldt momenteel tot en met 31 maart 2021. Vraag je voor het eerst werkloosheidsuitkeringen aan? Neem dan ook contact op met je lokale ACLVB-kantoor.

2. Bijklussen

Bijklussen in bepaalde sectoren met behoud van 75% van je uitkering!

In sommige sectoren zijn er handen te kort. Daarom kunnen zowel tijdelijk werklozen als werklozen met bedrijfstoeslag (SWT) aan voordelige voorwaarden tijdelijk aan de slag in de land-, tuin- en bosbouw, de zorgsector, het onderwijs, of instellingen en centra

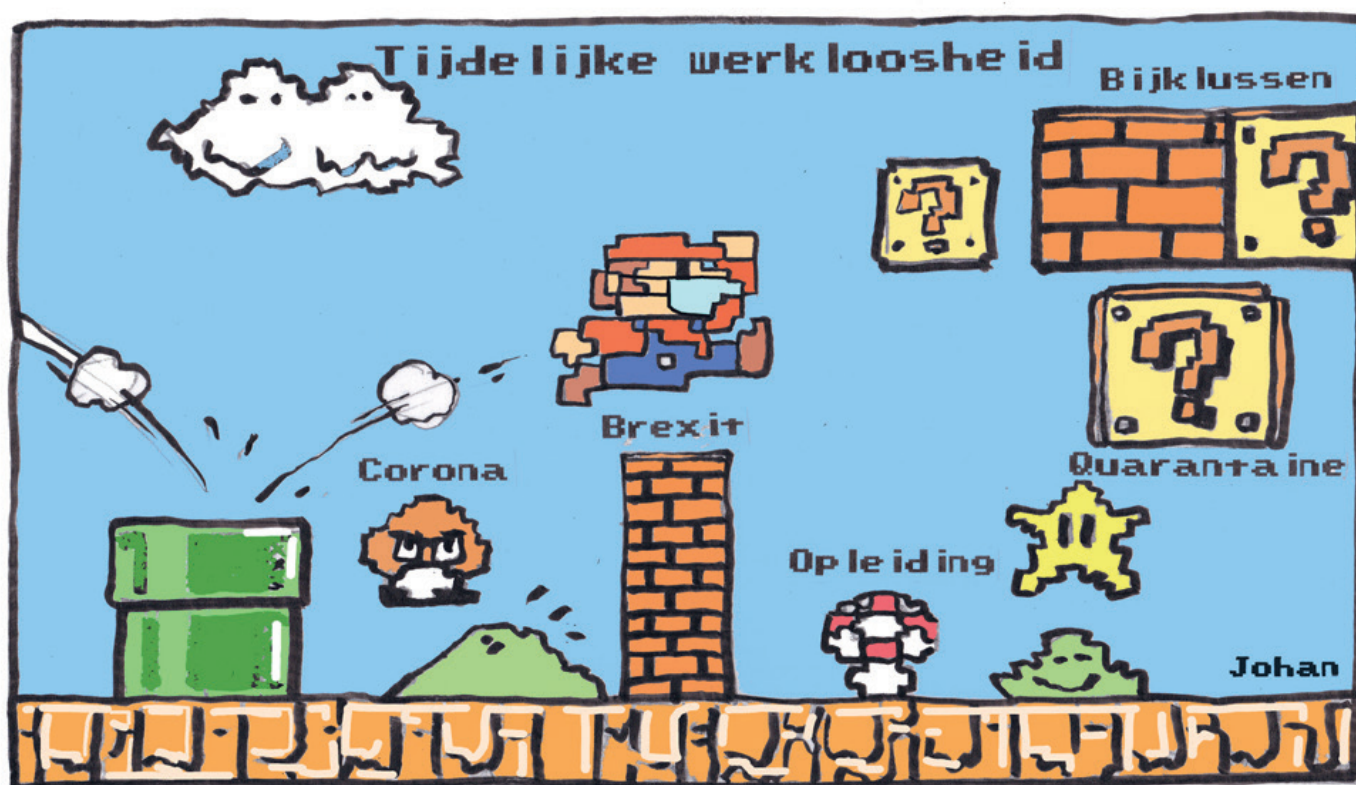
die contactopsporing verrichten met het oog op het beperken van de verspreiding van het coronavirus. Je kan dit doen met behoud van 75% van je werkloosheidsuitkering, bovenop het loon dat je verdient. Ga je aan de slag? Bezorg ons dan zeker het formulier corona-TW-aangifte-werk, dat je terugvindt op de website van de RVA. De regeling geldt momenteel tot en met 31 maart 2021.

3. Uitzendkracht in quarantaine

Werk je als uitzendkracht met korte contracten en moet je in quarantaine? Ook dan is tijdelijke werkloosheid mogelijk!

Uitzendkrachten die een zekere anciënniteit hebben bij een gebruiker, kunnen vanaf 1 december 2020, indien ze in quarantaine moeten of tijdelijke werkloosheid inroepen in de situatie waarvoor dit mogelijk is voor de opvang van hun kind, gedurende de duur van de quarantaine of de afwezigheid tijdelijk werkloos gesteld worden. Dit is mogelijk ongeacht de duur van de opdracht of van het uitzendcontract. Werk je met dagcontracten? Dan is dit zelfs voor jou mogelijk. Er moet echter steeds aan het volgende zijn voldaan:

je moet in de periode van de 4 weken voorafgaand aan de week waarin de quarantaine zich voordoet, minstens 1 dag per week tewerkgesteld geweest zijn als uitzendkracht bij dezelfde gebruiker. Daarnaast kan je maar tijdelijk werkloos worden gesteld wegens quarantaine voor de dagen waarop je normaal gezien tewerkgesteld zou zijn geweest bij de gebruiker, mocht je niet in quarantaine moeten. Werk je met korte contracten bij verschillende gebruikers, dan wordt er per gebruiker gekeken of je aan de voorwaarden voldoet. Uiteraard is de tijdelijke werkloosheid beperkt tot de duur van de quarantaine.



4. Tijdelijke werkloosheid en opleiding

Je kan tijdens je tijdelijke werkloosheid een opleiding volgen met behoud van je uitkering!

De opleiding moet wel aan een aantal voorwaarden voldoen.

Ze moet georganiseerd zijn:

- ofwel door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Forem, ACTIRIS of ADG)
- ofwel door een instelling die door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling wordt erkend
- ofwel door een sectoraal opleidingsfonds of door een derde die door dit sectoraal opleidingsfonds wordt erkend
- ofwel door je werkgever of door een derde indien de inhoud van het opleidingsprogramma door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling wordt erkend

Je werkgever moet geen formaliteit vervullen ten opzichte van de RVA. Je moet geen specifieke toelating vragen aan de bevoegde ge-

westelijke dienst voor arbeidsbemiddeling om de opleiding te volgen met behoud van je werkloosheidsuitkeringen.

De eventuele financiële voordelen in het kader van de opleiding mogen gecumuleerd worden tot een bedrag van 14,54 euro per dag. Het dagbedrag van het financieel voordeel dat hoger ligt dan 14,54 euro moet van het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering worden afgetrokken. Het bekomen bedrag mag niet minder bedragen dan 12 cent.

Indien je je studies wenst te hervatten in een hogeschool of een universiteit, moet je de toelating vragen aan de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. (Een toelating volstaat, een vrijstelling is niet nodig).

De overheid voorziet tal van interessante mogelijkheden; maak dus zeker eens een afspraak met een van onze medewerkers of de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling als je graag je competenties bijsticht.

5. Tijdelijk werkloos door de Brexit?

Momenteel kan elke onderneming tot en met 31 maart 2021 vallen onder het soepele stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens corona. Voor jou als tijdelijk werkloze betekent dit onder meer dat je gebruik kan maken van het formulier C3.2-werknemer-corona om je uitkeringsaanvraag in te dienen en je niet in het bezit moet zijn van de

controlekaart tijdelijke werkloosheid. Indien die maatregel niet wordt verlengd, zullen ondernemingen vanaf 1 april 2021 gebruik kunnen maken van het specifiek stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen Brexit voor arbeiders en bedienden. ■

Sociaal overleg is... zorgen voor de juiste machtsbalans



Vrije visie, eigen stem

