



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



De ACLVB vraagt maatregelen om de koopkracht op peil te houden

In dit nummer:

De indexering volstaat niet om de koopkracht te vrijwaren | Telewerk: een recht, geen verplichting
Aandacht voor geweld op vrouwen | Huishoudhulp vragen betere loon- en arbeidsvoorwaarden

INHOUD

Energieprijzen 5

Het Belgische systeem van automatische indexerings zorgt ervoor dat onze lonen en sociale uitkeringen worden aangepast aan de stijgende levensduurte. Voldoende om de stijgende energieprijzen op te vangen?

Recht op telewerk 6

Behalve in uitzonderlijke omstandigheden zoals tijdens de jongste twee jaren moet telewerk een recht worden voor werknemers, geen verplichting.

Dag na dag een dagcontract 8

De vakbonden willen een akkoord om het overmatige gebruik van dagcontracten in de uitzendsector een halt toe te roepen. Er dient komaf gemaakt met het misbruik ervan.

Beperkt aansprakelijk 10

Wie is aansprakelijk wanneer je als werknemer tijdens de uitvoering van je arbeidsovereenkomst schade berokkent aan de werkgever of aan derden?

Tijdelijke werkloosheid 22

De maatregelen voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona zijn verlengd tot 31 maart. Hou intussen ook de uitbetaling van je vergoeding voor de wettelijke feestdagen in de gaten.



Energieprijzen zetten de koopkracht onder druk

Sinds het herstel van de markten eind 2020 zijn de prijsverhogingen begonnen, na de scherpe daling in het tweede kwartaal van 2020 als gevolg van corona. Sedert het tweede kwartaal van 2021 volgen de stijgingen elkaar sneller op. Aan deze opwaartse trend lijkt geen einde te komen. Op de markten worden bijzonder hoge prijzen voor gas en elektriciteit voorspeld, waardoor de koopkracht van de burgers helaas zal afnemen.

De toegenomen vraag, die te maken heeft met het economisch herstel, drijft de prijzen van grondstoffen en energie op, en de sterke stijging van de gasprijzen heeft een directe weerlag op de elektriciteitsprijzen.

Deze stijging van de markten heeft ook gevolgen voor het sociaal tarief en dus voor de meer kwetsbare burgers. Deze ongekende stijging van de energie- en brandstofprijzen brengt de huishoudens in een zeer moeilijke situatie.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

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

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Complexe gedachte

In dit tijdperk van sociale media kan iedereen in een paar woorden een uitgesproken mening met de wereld delen. Het is de heerschappij van de simplificerende gedachte. Vandaag de dag is het moeilijk - zo niet onmogelijk - om complexe gedachten uit te drukken. Niet complex in de zin van ingewikkeld en bijna onmogelijk te begrijpen. Nee, complex omdat iets grondig uitgespit is en rekening houdt met alle aspecten van een probleem. In dit nummer van Vrijuit vindt u onze standpunten over een gevoelige kwestie, en de argumenten die wij hebben ontwikkeld om die te onderbouwen. Moesten we op 6 december massaal gemanifesteerd hebben voor het behoud van de koopkracht?

De Liberale Vakbond is een organisatie die de betrachtingen van haar leden moet vertolken. De Liberale Vakbond geeft de voorkeur aan pragmatisme en houdt zich ver weg van dogmatisme. Het Nationaal Bureau, dat vertegenwoordigers van overal in het land verenigt, van de Westhoek tot in Aarlen, van de verste uithoeken van Henegouwen tot de Kempen, heeft besloten de werknemers tot staking op te roepen, zonder een delegatie naar de betoging te sturen die door het ACV en het ABVV in Brussel is georganiseerd.

Met de vierde coronagolf leek zo'n publieke bijeenkomst ons niet aangewezen. En toch waren we het volledig eens omtrent de thema's van de manifestatie. De wet op de lonen moet ten gronde worden herzien om de sociale partners opnieuw de mogelijkheid te geven over loonsverhogingen te onderhandelen. De automatische indexeringswet moet worden gehandhaafd om de koopkracht in stand te houden. Er moeten oplossingen worden gevonden om gezinnen in financiële moeilijkheden in staat te stellen het hoofd te bieden aan de plotse stijging van de energieprijzen. De syndicale vrijheid om stakingen en betogingen te organiseren moet worden verdedigd.

In de ondernemingen, in de sectorale paritaire comités, in de Groep van 10, in federale



organen zoals de Nationale Arbeidsraad of de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Beheerscomités van de Sociale Zekerheid, op alle niveaus strijden onze vertegenwoordigers dag na dag om het sociaal overleg levend te houden en uw belangen als werknemer of uitkeringsgerechtigde te verdedigen.

Wij hebben niet willen betogen op 6 december, en toch waren er veel blauwe vlaggen in de stoet van het zorgpersoneel op 7 december. Sommigen van u hebben gewezen op dit tegenstrijdige gedrag. Het coronavirus en zijn varianten profiteren van de koelere temperaturen om zich te verspreiden. De sociale partners moedigen vaccinatie en de beschermende maatregelen aan die vermeld staan in de 'Generieke gids om de verspreiding van covid-19 op het werk tegen te gaan'. Maar waarom zijn we dan tegen verplichte vaccinatie van het zorgpersoneel? Omdat we luisteren naar onze leden. Het uitsluiten, stigmatiseren en ontslaan van mensen die weigeren zich

te laten vaccineren, zal het tekort aan werknemers in de gezondheidszorg alleen maar verergeren. Politici dragen de zware verantwoordelijkheid voor hun nastreven van kortetermijn-rendabiliteit van ons gezondheidszorgsysteem.

Zonder te willen snoeven en te beweren dat wij het altijd bij het rechte eind hebben, moet gezegd dat we aan vakbondszijde al lang hebben gewaarschuwd dat de onophoudelijke vermindering van de overheidsinvesteringen tot een ramp leidt. Dat geldt voor de gezondheidszorg, maar ook voor mobiliteit, onderwijs en veiligheid. Dat betekent dat de arbeidsomstandigheden van zorgpersoneel, brandweerlieden, politieagenten, leraren ... moeten worden verbeterd en vooral dat collega's moeten worden aangeworven om de werkdruk te verminderen. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

Meer koopkracht en vrijheid om te onderhandelen over de lonen

De wet op de loonnorm moet fundamenteel herzien worden! De vrijheid van onderhandelen onder sociale partners dient aanzienlijk te worden uitgebreid. Een maximale marge van 0,4% is in de huidige omstandigheden onaanvaardbaar!

De actiedag op 6 december was bedoeld om de aandacht van de regeringen te vestigen op verschillende kwesties. Aanvankelijk was het ABVV van plan te protesteren tegen de veroordeling van 17 vakbondsleden, onder wie zijn voorzitter Thierry Bodson, wegens het op kwaadwillige wijze hinderen van het verkeer in de marge van een staking. Maar dat werd uitgebreid tot het probleem van de vrijwaring van de koopkracht en vrije loononderhandelingen.

SYNDICALE VRIJHEDEN

Feit is dat het stakingsrecht de laatste tijd een aantal klappen heeft gekregen. Ontradende boetes voor werknemers op een stakerspost. Voorwaardelijke gevangenisstraffen voor demonstranten die het verkeer niet belemmerden, maar wel in de buurt waren. Het opleggen van een minimumdienst bij de NMBS. Werkgevers en sommige politici dromen van een stakingsrecht waar niemand last van heeft. Dit is een surrealistisch standpunt, aangezien het doel van een staking juist is de andere partij tot onderhandelingen te dwingen door haar in verlegenheid te brengen. Het dreigement om rechtspersoonlijkheid aan vakbonden toe te kennen volgt dezelfde redenering, aangezien het tot doel heeft werknemersorganisaties in staat te stellen voor de rechter te worden gedaagd in geval van economische of materiële schade als gevolg van een actie.

LOONMARGE

De wet van 1996 (herzien in 2007) betreffende de vrijwaring van het concurrentievermogen omvat een berekeningsmethode die niet meer is aangepast aan de huidige economie. Vorig jaar resulteerde dat in een maximale loonsverhogingsmarge van 0,4% ... kruimels voor de werknemers na alle inspanningen om



de bedrijven draaiende te houden tijdens de pandemie. De vakbonden dringen aan op een herziening van deze wet om de loonmarge indicatief te maken, als een benchmark die kan worden overschreden om werknemers te belonen in sectoren en bedrijven die voldoende winst maken. Onze afgevaardigden zijn in staat te begrijpen hoe ver zij kunnen onderhandelen met het oog op de gezondheid van de sector of de onderneming.

STIJGENDE LEVENSDUURTE

De stijgende energie- en brandstofprijzen brengen huishoudens in een zeer moeilijke situatie. Dat zal nog prangender worden wanneer de afrekeningen van elektriciteit en gas binnenkomen. De regeringen moeten maatregelen nemen om de gezinnen uit deze situatie te helpen (gerichte steun, prijscontroles, aanzienlijke verlagingen van de accijnzen en belastingen, betere voorwaarden om van de sociale tarieven te genieten zonder beperking in tijd, enz.) De regeringen moeten in hun beleidsvormingsproces opnemen dat elke

maatregel een zo gering mogelijke impact op de consumentenprijzen moet hebben om de koopkracht van de burger te ondersteunen.

AUTOMATISCHE INDEXERING

Het Verbond van Belgische Ondernemingen heeft opnieuw een document verspreid waarin het zich afvraagt of België, een kleine open economie, het zich kan veroorloven een van de laatste Europese landen (naast Luxemburg en Malta) te blijven die een veralgemeend systeem van automatische loonindexering handhaven. Minister van Werk Pierre-Yves Dermagne stuurde het VBO terug naar de tekentafel. Er is geen sprake van dat wordt geraakt aan de automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen wanneer zoveel mensen worstelen om de eindjes aan elkaar te knopen. Het indexeringssysteem moet worden behouden en zelfs verbeterd. Het is ook in het belang van de ondernemingen om de koopkracht van de consumenten te vrijwaren. ■

Worden de stijgende energieprijzen opgevangen door de index?



De energieprijzen swingen de pan uit. Heel wat consumenten wachten dan ook angstvallig hun energierekening af. Zal ons systeem van automatische indexering, waarbij lonen, sociale uitkeringen en pensioenen worden aangepast aan de stijgende levensduurte, volstaan om de schok op te vangen?

De coronapandemie veroorzaakte een ongeziene impact op de economie. Die werd maar liefst 6,5% kleiner. Toch manifesteert het economisch herstel zich vandaag sneller en sterker dan verwacht, zij het niet zonder neveneffecten. Door de sterke toename van de wereldwijde vraag tegenover aanbodproblemen in veel sectoren, zijn de prijzen van allerhande materialen en grondstoffen de afgelopen maanden geëxplodeerd. Ook de energieprijzen ontsnappen daar niet aan, denk aan de prijzen voor gas, elektriciteit, stookolie en motorbrandstoffen.

Wie een vast contract heeft afgesloten, ondervindt nog niet direct gevolgen van de stijgende prijzen wanneer het contract nog lopende is. Voor consumenten met een variabel contract is de impact wel duidelijk. Wie een gemiddeld verbruik heeft en in augustus 2021 een eindafrekening heeft gekregen van het afgelopen jaar, zal gemiddeld € 181 hebben moeten bijbetalen. Indien de prijzen echter even hoog blijven als het niveau van september de komende maanden, dreigt er een eindafrekening van € 713 voor wie een variabel contract heeft en in maart 2022 een eindafrekening krijgt van het afgelopen jaar.

GEZONDHEIDSINDEX

Intussen loopt de prijs voor diesel en benzine verder op, met een maximumprijs die zich op het hoogste niveau ooit bevindt. Hiervoor wordt een werknemer of sociaal verzekerde echter niet gecompenseerd via de index, aangezien die samen met alcoholische dranken en tabak worden uitgesloten bij de berekening van de gezondheidsindex. En het is de

gezondheidsindex die (afgevlakt) de basis vormt voor de indexeringen van de lonen, sociale uitkeringen en pensioenen.

De prijzevolutie van elektriciteit, aardgas en stookolie wordt wel opgevolgd in de gezondheidsindex. Ze hebben een gezamenlijk gewicht van 51,34 promille in de index, ofwel 5,134%. Ze oefenen dus een belangrijke invloed uit op de toename van de inflatie, die van 4,16% naar 5,64% ging in november, het hoogste niveau sinds juli 2008 (5,90%). Hierbij dient wel de nuance gemaakt te worden dat de hoge inflatie (= prijzevolutie ten opzichte van dezelfde maand één jaar eerder) ook een gevolg is van de lage prijzen tijdens de coronacrisis in 2020.

VERTRAGING

Het moment waarop een werknemer zal gecompenseerd worden voor deze prijsverhogingen is afhankelijk van het indexeringsmechanisme dat van toepassing is. Voor de lonen van werknemers in de publieke sector alsook voor de sociale uitkeringen en pensioenen wordt er gewerkt met de spilindex die telkens 2% hoger ligt en die onder invloed van de stijgende energieprijzen reeds in augustus 2021 werd overschreden. In de privésector vindt de indexering periodiek (bijvoorbeeld elke maand of elk jaar) of door middel van een spilindex (die anders dan 2% kan zijn) plaats.

EEN VOORBEELD

Een werknemer die bijvoorbeeld in een paritair comité werkt waar de lonen jaarlijks op 1 oktober worden geïndexeerd, zal een indexering toegekend krijgen die 1,12% hoger ligt dan zonder de stijgende prijzen van gas, elektriciteit en stookolie het geval zou geweest zijn. Op het Belgische mediaan brutoloon van € 3 486 betekent dit een stijging van het brutoloon met € 39,04. Voor een alleenstaande zonder kinderlast en zonder extralegale voordelen betekent dit een stijging van het nettoloon met € 19,06.

Indien deze werknemer een gemiddeld verbruik heeft met een variabel contract en

hiervoor een afrekening krijgt in september, betekent dit een stijging van de factuur van € 181 ofwel € 15,08 per maand tijdens het afgelopen jaar. Aangezien het nettoloon met € 19,06 toeneemt, wordt de betrokken werknemer dus volledig gecompenseerd voor de toekomstige meerkost. Wanneer deze een partner heeft met eenzelfde loon zonder dat er sprake is van een hoger verbruik, hebben zij een gezamenlijke toename van hun inkomen met € 38,12 en zullen zij dus ruimschoots gecompenseerd worden, wat in praktijk ook een compensatie voor de prijsstijging van de afgelopen maanden met zich meebrengt. Dit illustreert dus duidelijk het belang van de loonindexering in België.

ONTOEREIKENDE INDEXERING

Waar dit in 2021 nog voldoende was, lijkt de toekomst minder sereen te worden in 2022. Op basis van nieuw onderzoek van de CREG dreigt de eindfactuur voor gezinnen met een variabel tarief op te lopen tot 700 euro, ofwel € 58,33 per maand, waarvoor een indexering met 1,12% niet zal volstaan. Het is echter zo dat de recente prijsstijgingen van eind september en begin oktober nog niet werden verrekend in de index (waarin bovendien ook tariefformules worden opgevolgd die pas met de nodige vertraging de stijgende energieprijzen op de internationale markten in hun tarieven verwerken). Dus zelfs bij een stabilisatie van de prijzen vanaf heden, zal de impact van de stijging op de index uiteindelijk hoger uitvallen dan 1,12%. De mate waarin een werknemer of sociaal verzekerde voldoende wordt gecompenseerd voor de factuur van de afgelopen maanden én de toekomstige factuur hangt dus af van situatie tot situatie. Onder meer het verbruik, de gezinssamenstelling en het type contract spelen hierbij een rol. Over het algemeen kan er geconcludeerd worden dat het Belgische indexsysteem uiterst belangrijk is om de ergste schokken op te vangen en op die manier de koopkracht te beschermen. Reden te meer om dit systeem ook in de toekomst te vrijwaren. ■

Telewerk: een recht, geen verplichting



Telewerk is lang geen wonderoplossing. Het kan ook een valkuil zijn.

Behalve in uitzonderlijke omstandigheden zoals we die nu al bijna twee jaar meemaken, moet telewerk voor de ACLVB een recht voor werknemers worden, geen verplichting.

Telewerken is handig voor sommige werknemers. Het maakt een beter evenwicht mogelijk tussen privéleven en loopbaan, vooral voor wie lange afstanden moet afleggen naar en van het werk. Telewerken is interessant voor sommige werkgevers, diegenen die willen besparen op kantoorkosten of zelfs winst willen maken door hun nu ongebruikte panden te verhuren. Voor alle werknemers en voor alle werkgevers die niet bereid of in staat zijn om telewerken tot norm te maken, kan het evenwel geen verplichting worden.

NEVENEFFECTEN

Telewerken houdt het risico in dat de werknemers geïsoleerd raken, wat hun mentale gezondheid kan aantasten. Telewerk breekt de groepsdynamiek die het bedrijf draaiende houdt. Om nog maar te zwijgen van het gevoel van onrechtvaardigheid dat kan ontstaan bij werknemers die van hun werkgever geen telewerk mogen doen vanwege de aard van hun functie - productie-, schoonmaak-, zorg-, verkoop-, vervoerspersoneel, enz. - of omdat die zijn of haar ondergeschikten in de gaten wil houden, terwijl collega's die zich bezighouden met taken die op afstand kunnen worden uitgevoerd, wel thuis mogen werken.

WEIGERING MOTIVEREN

De stijging van het aantal met corona besmette mensen heeft de regering ertoe gebracht telewerken meerdere dagen per week verplicht te stellen. Dit spoedbesluit komt op een moment dat de onderhandelingen over het wetgevend kader voor telewerk in de Nationale Arbeidsraad aan de gang zijn. Een ander besluit, dat tijdens de begrotingscontrole is genomen, heeft gevolgen op deze debatten; de regering verzoekt de sociale partners om advies over het recht van werknemers om telewerk te vragen, met een verplichting voor de werkgever om zijn eventuele weigering te motiveren.

WELZIJN THUIS

Van een marginaal verschijnsel vóór het coronatijdperk is telewerk in veel bedrijven de regel geworden. De wetgeving moet worden aangepast om in te spelen op alle verschillende situaties die zich op het terrein kunnen voordoen. Structureel telewerk wordt geregeld in cao 85 (ondertekend in november 2005!), terwijl cao 149 het aanbevolen of verplicht telewerk organiseert in verband met de coronacrisis, en de wet werkbaar en wendbaar werk het occasioneel telewerk organiseert. Eenvoudig gezegd zou men onder meer kunnen stellen dat elementen uit cao 149, met name

die die betrekking hebben op het welzijn, in de tekst van cao 85 moeten worden geïntegreerd, waarbij ze moeten worden verbeterd.

NOOD AAN RECHTSTREEKS CONTACT

Telewerk vormt een uitdaging voor de vakbeweging, die steunt op de verbondenheid van een groep werknemers die samen tegen de werkgever kunnen opkomen. De moderne communicatiemiddelen kunnen het gebrek aan rechtstreeks contact op de werkplek niet volledig compenseren. De onderneming heeft ook behoefte aan samenhang onder het personeel om haar economische doelstellingen te bereiken. Bijgevolg pleit de ACLVB voor een redelijke en verstandige invoering van telewerk, waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van de werknemers en het bedrijf.

TELEWERK VOLGENS DE ACLVB

Een recht. De ACLVB eist het recht op twee dagen structureel telewerk per week voor de functies die dat toelaten. De werkgever moet zijn eventuele weigering met redenen omkleden. De maatregel van de regering is dan ook een stap in de goede richting.

Vergoeding van onkosten. Momenteel is de werkgever bij structureel telewerk verplicht de nodige uitrusting ter beschikking te stellen en bij te dragen in de kosten van internetverbinding en communicatie (of het gebruik van door de telewerker gebruikte privé-apparatuur te vergoeden). De ACLVB vraagt om een grotere tussenkomst van de werkgever in de kantoorkosten (verwarming, elektriciteit, ...).

Bescherming van (tele)arbeidstijd. Sommige werkgevers beweren dat de Arbeidswet van 1971 niet van toepassing is op telewerkers, met name de bepalingen omtrent nacht- en zondagsarbeid. De ACLVB dringt daarom aan op een duidelijke regeling van de arbeidstijd met een recht op disconnectie.

Opneming in de sociale balans. Gegevens over structureel telewerk moeten worden opgenomen in de sociale balans van het bedrijf en als indicatoren in het verplaatsingsplan worden geïntegreerd. Dergelijke plannen zouden in alle ondernemingen moeten worden ingevoerd.

Dienstencheques

Terugbetaling verplaatsingskosten van huishoudhulpen: even rekenen!

De onderhandelingen in de dienstenchequesector verlopen stroef. De werkgevers willen niet tegemoetkomen aan de vragen van de vakbonden rond de mobiliteitsproblematiek van de huishoudhulpen en stellen dat ze al enorme toegevingen gedaan hebben in hun laatste voorstel. Daarom even een vereenvoudigde rekenoefening.



Op 6 december hield ACLVB samen met de twee andere vakbonden een protestactie aan het hoofdkantoor van Het Poetsbureau in Paal. Dit protest kaderde in een bredere actiekalender die startte op 18 november in Brussel en nog heel de maand december zal blijven voortduren zolang geen vooruitgang geboekt wordt rond de verplaatsingskosten.

Je wil 's morgens naar je werk, 20 km verderop, vertrekken. Openbaar vervoer is geen optie, aangezien je werkplek niet voldoende bereikbaar is. Met de fiets ben je ook al een goed uur onderweg. Op zich niet onoverkomelijk, ware het niet dat je na enkele uren moet pendelen naar je tweede werkplek, die zich kilometers verder bevindt, waarna je een hele afstand terug naar huis moet. Als je niet naar een derde werkplek moet tenminste. Het wordt dus de wagen.

Voor de verplaatsing tussen je woonplaats en je eerste arbeidsplaats krijg je een verplaatsingsvergoeding van 3,74 euro (op basis van 75% van het sociaal tarief NMBS). Voor de verplaatsing naar je tweede klant, 10 km verderop, krijg je een vergoeding van 1,3 euro (0,13 euro/km), terwijl je voor het grote kwartier dat je nodig hebt om er te raken niet gewoon doorbetaald wordt (wat logisch zou zijn), maar een bedrag krijgt van 0,9 euro voor de gependende tijd (0,09 euro/km). Daarna keer je na je werkdag terug naar huis, wat in het slechtste geval een tocht van 30 km is in bovenstaand voorbeeld. Een rondrit van 60 km wordt zo dus vergoed met 5,94 euro.

Op dit traject verbruik je ongeveer 3 l brandstof. Aan de huidige prijs

van diesel kost dit je ongeveer 4,59 euro. Als je het ongeluk hebt om in een middelgrote gemeente of stad te moeten werken, betaal je vandaag ook al snel *parkeerkosten*, tenzij je zin hebt in een stevige wandeling. Aan een parkeerschijf moet je niet denken, want je bent al snel minstens twee uur bezig bij de klant. Gemiddeld kost dit 3 euro voor twee uur. Moet je hetzelfde doen bij de tweede klant of werk je 4 uur bij de eerste? Dan is dat minstens 6 euro per dag. In dit voorbeeld bedraagt de totale kost dus 10,59 euro per dag.

WINST VOOR WIE?

In bovenstaand voorbeeld betaal je dus effectief 4,65 euro per dag om te gaan werken. Dit komt neer op 102,3 euro per maand.

De evidente kosten, zoals de aanschaf van de wagen zelf, de verzekering, wegentaksen, etc. laten we hier zelfs buiten beschouwing. Maar alles van schade, herstellingen en dergelijke zijn ook voor eigen rekening. Als je wagen buiten strijd gaat, mag je dus op eigen kosten een vervangwagen of huurwagen voorzien om te kunnen blijven werken.

In alle hierboven genoemde kosten komt je werkgever niet tussen, ook al zijn het grootste aantal daarvan kosten die eigen zijn aan het werk. Daarenboven gebruikten we hierboven minima wat gemaakte kosten, klanten en kilometers betreft. In de realiteit liggen die vaak een pak hoger. Zo zijn parkeerkosten van 100 euro per maand niet ongewoon in sommige regio's. Ook de kilometers liggen heel wat hoger; 30 kilometer naar de eerste klant is zeker geen uitzondering.

Een huishoudhulp verdient gemiddeld 1 170 euro netto per maand, dat is bij de laagste lonen in ons land. In ons minimale voorbeeld komen deze kosten neer op 9% van het netto maandloon.

De werkgevers stelden in hun laatste voorstel voor om de vergoeding van 0,13 euro/km naar 0,15 euro/km te brengen, wat een verschil zou betekenen van 4,4 euro per maand. Wat een winst voor de huishoudhulpen!

De winst van Trixxo? 5 000 000 euro in 2020

De winst van Het Poetsbureau? 6 400 000 euro in 2020

De winst van Actief? 3 800 000 euro in 2020

Maak zelf gerust eens de rekening. Wij hebben het alvast gedaan. ■

Tommy Jonckheere

Het overmatig gebruik van dagcontracten voor uitzendkrachten moet stoppen

Opeenvolgende dagcontracten worden verondersteld een uitzondering te zijn om pieken in het werk op te vangen. Toch vertegenwoordigden ze tussen 2015 en 2020 ongeveer de helft van het totale aantal uitzendcontracten. Ze maken wezenlijk deel uit van ons economisch model. Dagcontracten houden werknemers echter in grote onzekerheid. Dat moet stoppen.



Dagcontracten brengen voor de betrokken uitzendkrachten een grote mate van onzekerheid mee, vooral wanneer die contracten over een lange periode aaneengeschakeld zijn.

De vakbonden willen een akkoord bereiken met de werkgevers (de ondernemingen die een beroep doen op uitzendkrachten) en Federgon (de federatie van de uitzendsector) om een einde te maken aan het buitensporig gebruik van dagcontracten.

Tussen 2015 en 2020 waren de opeenvolgen-

de dagcontracten goed voor ongeveer een kwart van het totale aantal interimcontracten. In 2019 en 2020 waren er telkens ten minste 2,5 miljoen opeenvolgende dagcontracten.

ECONOMISCH MODEL

Het feit dat zelfs tijdens de pandemie, toen veel economische activiteit tot stilstand

kwam, het aantal dagcontracten relatief stabiel bleef, wijst erop dat die contracten niet langer gewoon een manier zijn om onvoorspelbare eenmalige pieken in het werk op te vangen, maar wezenlijk deel uitmaken van een economisch model tussen uitzendbureaus en bedrijven die interimers tewerkstellen.

Dagcontracten brengen voor de betrokken uitzendkrachten een grote mate van onzekerheid mee, vooral wanneer die contracten over een lange periode aaneengeschakeld zijn. De onzekerheid is niet alleen van financiële, maar ook van sociale en psychologische aard. Bovendien wentelt de werkgever vaak een deel van de kosten in verband met deze dagcontracten (bv. in geval van ziekte of tijdelijke werkloosheid) af op het socialezekerheidsstelsel.

ONZEKERHEDEN

En wie betaalt voor dit model? Uitzendkrachten en de sociale zekerheid. Hoe kan je je organiseren, een afspraak bij de tandarts maken of de loodgieter thuis laten komen zonder te weten of je de volgende dag zal werken en hoeveel uur? En er is geen sprake van te vaak verstek te geven als uitzendkracht, je loopt het risico de volgende keer niet gekozen te worden. Opeenvolgende dagcontracten houden de werknemers in een toestand van onzekerheid, die schadelijke financiële en psychologische gevolgen heeft.

Uitzendkrachten die ziek worden, krijgen geen nieuw dagcontract en moeten het doen met een (lagere) ziekte-uitkering als werkloze in plaats van het gewaarborgd loon als

werknemer. Hetzelfde geldt voor tijdelijke werkloosheid. Voor die dagen is er geen contract en moet de uitzendkracht het doen met een lagere werkloosheidsuitkering in plaats van een hogere uitkering voor tijdelijke werkloosheid.

Meer in het algemeen hebben uitzendkrachten ook geen recht op de eigen financiële voordelen van het bedrijf (resultaatgebonden premies, cafetariaplannen, winstdeelname, enz.).

INVLOED OP SOCIALEZEKERHEIDSSYSTEEM

Wanneer bedrijven massaal gebruikmaken van dagcontracten, wentelen ze de kosten van niet-productieve uren (ziekte, klein verlet, verlof, enz.) af op de sociale zekerheid en dus op de gemeenschap.

In geval van ziekte is er geen contract en dus geen gewaarborgd loon. De werknemer ontvangt enkel een ziekte-uitkering als werkloze, gefinancierd door de sociale zekerheid.

Wanneer een uitzendkracht naar een begrafenis moet, heeft hij of zij geen contract en dus geen recht op een door de werkgever betaalde dag omstandigheidsverlof. Hij of zij zal alleen een werkloosheidsuitkering krijgen, gefinancierd door de sociale zekerheid.

In het geval van geboorteverlof is er evenmin een overeenkomst en heeft de werkne(e)m-(st)er dus geen recht op drie door de werkgever betaalde dagen. Hij of zij zal enkel een werkloosheidsuitkering ontvangen, gefinancierd door de sociale zekerheid.

BEWUST VAN HET PROBLEEM

Werkgevers en vakbonden zijn zich terdege bewust van het probleem. In 2018 hebben de vakbonden een overeenkomst gesloten met Federgon en het VBO, waarin die zich ertoe hebben verbonden het aandeel van de opeenvolgende dagcontracten in het totale aantal uitzendcontracten (exclusief studentenjobbers) met 20% te verminderen. Deze vermindering moest in 2019 worden bereikt (ten opzichte van 2016). Indien de vermindering met 20% niet zou worden gehaald, zouden strengere en meer bindende bepalingen worden overeengekomen.

Begin 2020 was het duidelijk dat de doelstelling niet was gehaald. Hoewel het aandeel van de opeenvolgende dagcontracten in 2019 was gedaald, was dit niet genoeg. Eind oktober van dit jaar werd de kwestie opnieuw op de agenda geplaatst en besproken in de



#MEERZEKERHEID

De vakbonden hebben een reeks affiches gemaakt ter ondersteuning van hun campagne tegen opeenvolgende dagcontracten.

Nationale Arbeidsraad. Verwacht wordt dat in de komende weken of maanden een akkoord tussen werkgevers en vakbonden zal worden bereikt.

ONZE VOORSTELLEN

De vakbonden hebben een helder eisenbundel:

- De gebruiker dient duidelijk te motiveren waarom hij in de concrete omstandigheden gebruikmaakt van dagcontracten.
- De reden voor het gebruik van dagcontracten moet worden vermeld in de arbeids-

overeenkomst.

- Een financiële bijdrage, ten laste van de gebruiker en ten voordele van de sociale zekerheid, nadat een bepaald aantal contracten werd gebruikt.
- Een maximaal aantal toegelaten dagcontracten per uitzendkracht bij dezelfde gebruiker gedurende een bepaalde periode.
- Meer en gerichte controles, zowel tijdens als voorafgaand aan het gebruik van dagcontracten. Een sterkere en meer structurele samenwerking met de inspectiediensten is hier noodzakelijk. ■

Aansprakelijkheid van de werknemer

Iedereen maakt fouten. Maar wie is aansprakelijk indien je als werknemer tijdens de uitvoering van je arbeidsovereenkomst schade berokkent aan de werkgever of aan derden? Wie moet de geleden schade vergoeden?

PRINCIPE

De algemene aansprakelijkheidsregeling uitgewerkt in het burgerlijk wetboek bepaalt dat elke persoon die door zijn eigen fout schade toebrengt aan een ander, gehouden is deze schade te vergoeden.

Artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet beperkt evenwel in grote mate deze burgerrechtelijke aansprakelijkheid. Zo is de werknemer tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst enkel aansprakelijk in geval van bedrog, zware schuld en gewoonlijk voorkomende lichte schuld.

TOEPASSINGSGBIED

Op welke werknemers is deze beperkte aansprakelijkheid van toepassing?

Artikel 18 is van toepassing op werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden met inbegrip van de jobstudenten, thuisarbeiders, betaalde sportbeoefenaars en uitzendkrachten.

Op journalisten die hun beroep uitoefenen onder een arbeidsovereenkomst is artikel 18 evenwel niet van toepassing (*Grondwettelijk Hof 22.03.2006*).

Artikel 18 is niet van toepassing op stagiairs en personen onder leercontract.

In het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

De beperking inzake aansprakelijkheid geldt enkel voor schade die de werknemer berokkent ingevolge fouten die hij begaat tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (*Hof van Cassatie 06.09.2013*).

Het begrip 'tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst' dient ruim te worden geïnterpreteerd.

Het is voldoende dat de fout tijdens de duur van de functie werd begaan en eventueel onrechtstreeks en toevallig in verband met de uitgeoefende functie staat (*Hof van Cassatie 26.10.1992; Hof van Cassatie 24.12.1980*).

De werknemer is daarentegen ten volle aansprakelijk voor de schade die hij veroorzaakt buiten de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en dit ongeacht de aard van de fout die hij begaat.

Aangezien de aansprakelijkheidsbeperking gekoppeld is aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan de werknemer zich niet baseren op artikel 18 wanneer hij zich op de weg van en naar het werk begeeft (*Hof van Cassatie 25.06.1986*).

Voor een schadegeval opgelopen met de bedrijfswagen tijdens de privétijd is artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet niet van toepassing (*Arbeidshof Gent 04.06.2018, Arbeidshof Brussel 10.04.2018, Arbeidshof Bergen 15.12.2014*).

Ook wanneer de werknemer de bedrijfswagen, die hij zowel professioneel als privé mag gebruiken, beschadigd teruggeeft en hij niet kan aantonen dat de schade berokkend werd tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, kan de werknemer zich niet beroepen op de beperkte aansprakelijkheid van artikel 18 (*Arbeidshof Luik, afdeling Namen 22.04.2021*).

Enkel de burgerrechtelijke aansprakelijkheid

Artikel 18 betreft enkel de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer.

De aansprakelijkheidsbeperking is derhalve niet van toepassing op de strafrechtelijke aansprakelijkheid (*Hof van Cassatie 27.01.1998*).

De werknemer zal dus persoonlijk moeten instaan voor strafrechtelijk gesanctioneerde feiten en de betaling van de boete ongeacht of de inbreuken werden gepleegd tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Een retributiebon toegekend omwille van het parkeren in een zone zonder geldige parkeerbon kan evenwel niet gelijkgesteld worden met een strafrechtelijke geldboete (*Arbeidsrechtbank Antwerpen 22.03.2017*).

Niettegenstaande de werknemer de verkeersinbreuk begaat, kan de werkgever toch burgerrechtelijk aansprakelijk worden gesteld voor

de betaling van de boete. Deze regeling heeft enkel tot doel om naast de werknemer ook de werkgever aan te duiden als persoon tot wie de overheid zich kan wenden om zo gemakkelijker de betaling te bekomen van de geldboete en de kosten waartoe de werknemer werd veroordeeld (*Arbeidshof Gent 05.09.2016*).

Door de rechtspraak wordt algemeen gesteld dat zo de werkgever aansprakelijk wordt geacht tot betaling van de geldboete, hij deze nadien kan terugvorderen van de werknemer (*Arbeidshof Gent 05.09.2016, Arbeidshof Luik 20.04.2005*).

De geldboete opgelegd omwille van het niet-correct geijkt zijn van de snelheidsbegrenzer van de vrachtwagen dient ten laste van de werkgever te worden genomen. De arbeidsovereenkomstenwet bepaalt immers dat de werkgever de voor de uitvoering van het werk nodige middelen en materialen ter beschikking van de werknemer moet stellen (*Arbeidshof Gent 05.11.2018*).

BEDROG – ZWARE FOUT HERHAALDE LICHTE FOUT

De begrippen bedrog, zware fout en gewoonlijk voorkomende lichte fout moeten in concreto worden beoordeeld. Hierbij moet rekening worden gehouden met de functie van de werknemer, zijn hoedanigheden en verantwoordelijkheden, de activiteit en het profiel van de onderneming en de omstandigheden waarin de fout werd begaan (*Arbeidshof Brussel 22.09.2017*).

Bedrog

Onder bedrog wordt begrepen een opzettelijke fout waarbij de schadeverwekker niet enkel het feit heeft willen veroorzaken waaruit de schade voortvloeit maar ook de schadelijke gevolgen ervan (*Hof van Cassatie 11.03.2014*).

Bedrog veronderstelt dus steeds de wil om te schaden.

Werden door de rechtsleer en rechtspraak onder meer als bedrog beschouwd:

- het achterhouden van gelden die de werkne-

mer voor rekening van de werkgever geïnd heeft

- diefstal
- het door een werknemer opzettelijk en herhaaldelijk laten springen van zekeringen in de vestiging waar hij was tewerkgesteld waardoor de werkgever herhaaldelijk een beroep diende te doen op een elektricien om de elektrische installatie van de winkel te controleren (*Arbeidsrechtbank Bergen 25.07.2012*)
- het tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verrichten van concurrerende activiteiten (*Arbeidshof Brussel 19.11.2010*)

Zware schuld

Een zware fout is een onopzettelijke fout die zo grof en buitenmatig is dat ze onverschoonbaar is. De omvang van de schade is daarbij zonder belang (*Arbeidshof Brussel 05.11.2019, Arbeidshof Brussel 18.02.2008*)

In tegenstelling tot bedrog is voor een zware fout niet vereist dat de schadeverwekker het feit en de schadelijke gevolgen ervan heeft willen veroorzaken.

Het begrip zware fout kan niet worden gelijkgesteld met het begrip dringende reden. Het is dan ook perfect mogelijk dat een werknemer ingevolge een door hem gepleegde fout gehouden is zijn werkgever te vergoeden voor de veroorzaakte schade maar dat deze fout geen grondslag vormt voor een ontslag om dringende reden.

Begaat aldus de arbeidsgerechten een zware fout:

- een werknemer die tijdens de werkuren de door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfs-gsm hoofdzakelijk gebruikt om te bellen naar astrolijnen nadat hij door de werkgever reeds gewezen was op de onverklaarbare hoge telefoonrekening (*Arbeidshof Gent 12.05.2014*)
- een werknemer die met zijn bedrijfswagen in de gracht belandt door het voertuig te besturen in staat van zware alcoholintoxicatie (*Arbeidshof Gent 19.02.2016*)
- een buschauffeur die onaanvaardbaar gedrag vertoont (roekeloos rijden, 's nachts op stap gaan) dat er toe leidt dat de school een andere chauffeur eist zodat de werkgever verplicht is een vervangbus naar Spanje te sturen (*Arbeidshof Brussel 04.09.2017*)
- een werknemer die bewust en vrijwillig foutieve bestellingen plaatst als handelsvertegenwoordiger, de geleverde goederen gaat afhalen bij de klanten en ze in zijn kelder op-



slaat zonder ze terug te sturen naar de werkgever (*Arbeidshof Luik 19.09.2019*)

Werden door de rechtspraak niet beschouwd als een zware fout:

- het tijdens het joggen verliezen van autosleutels van de bedrijfswagen waarna die door iemand gestolen en zwaar beschadigd teruggevonden werd (*Arbeidshof Brussel 23.10.2015*)
- schade aan een voertuig door verhitting en scheuren van de carter omwille van onefenheden op een aarden weg aangezien er voldoende aanwijzingen waren waaruit bleek dat de chauffeur de motor uitgezet had na het aangaan van het oliewaarschuwinglampje en uit het deskundig onderzoek was gebleken dat bij het aangaan van het waarschuwinglampje de schade zich waarschijnlijk reeds onomkeerbaar had voorgedaan (*Arbeidshof Brussel 05.11.2019*)

Gewoonlijk voorkomende lichte schuld

Een lichte fout is een fout die een normaal aandachtige werknemer niet zou begaan.

De werknemer die bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een eenmalige fout begaat, kan hiervoor niet aansprakelijk worden gesteld.

De werknemer is daarentegen wel aansprakelijk voor zijn gewoonlijk voorkomende lichte fout. Onder een gewoonlijk voorkomende lichte fout dient te worden verstaan de fout die bij herhaling wordt begaan.

Het is niet vereist dat dezelfde fout of een fout van dezelfde aard wordt herhaald.

Er is sprake van een gewoonlijk voorkomende lichte fout wanneer:

- een werknemer nalaat te antwoorden op tal-

rijke verzoeken van de belastingdiensten en een controle verborgen houdt die geleid hebben tot een aanzienlijke fiscale navordering (*Arbeidshof Brussel 22.09.2017*)

- een werknemer tijdens de werkuren buitensporig en abusief gebruik maakt van mails voor privédoeleinden. De werknemer had tijdens de arbeidstijd honderden privé e-mails verstuurd (*Arbeidshof Brussel 22.11.2005*)
- een werknemer op het einde van de rit zijn wagen met diverse beschadigingen aan de carrosserie die niet louter als normale gebruiksschade kunnen worden gezien, inlevert (*Arbeidsrechtbank Antwerpen 3.03.2020 en 17.11.2020*)

AFWIJINGEN

Luidens artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet mag op straffe van nietigheid niet afgeweken worden van de aansprakelijkheidsbeperkingsregels, behalve en alleen wat de aansprakelijkheid tegenover de werkgever betreft bij een bij een K.B. algemeen verbindend verklaarde cao.

In een arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement kan en dit op straffe van nietigheid derhalve niet worden afgeweken van de regels die de aansprakelijkheid van de werknemer beperken (*Cassatie 01.06.1992*).

Concreet betekent dit dat zelfs indien de werkgever en de werknemer in de arbeidsovereenkomst een grotere aansprakelijkheid zijn overeengekomen of in het arbeidsreglement een zwaardere aansprakelijkheid werd bedongen, deze clausules generlei waarde hebben. ■

Ilse Veugen

Sociaal plan bij Bosch Tienen

Eind januari 2021 kondigde de directie van Bosch aan dat er 400 jobs op de helling stonden omdat men een deel van de productie ging verhuizen naar Servië. Dat kwam zeer hard aan bij de werknemers, het was al de zoveelste herstructurering op rij die deze mensen te slikken kregen. Meteen na de aankondiging ging ons ACLVB-team aan de slag. Thierry Alen, Patrick Gielen, Erik Thielens en - last but not least - Patrick Jordens werden ons vast onderhandelings-team. Zij trokken alle registers open om ervoor te zorgen dat er een aanvaardbaar plan kwam voor hun collega's. Ze legden ten aanzien van de directie de lat meteen hoog en samen met de collega's van de andere vakbonden slaagden ze in hun opzet.

Het aantal werknemers dat door deze herstructurering getroffen was, werd herleid van 400 jobs naar 248. Daarnaast werd ook gewerkt op basis van vrijwilligheid. Zo konden collega's op

vrijwillige basis intekenen voor dit sociaal plan als ze voldeden aan de voorwaarden. Via intens overleg heeft ons ACLVB-team er tevens voor gezorgd dat de "gouden handdruk" interessant genoeg was zodat we aan voldoende "vrijwilligers" zouden komen. Dit zorgde er trouwens ook voor dat er veel meer mensen intekenden dan dat er mensen mochten het bedrijf verlaten. Bovendien werd ook aandacht gegeven aan de "blijvers". Na lang onderhandelen konden onze mensen ervoor zorgen dat er een werkzekerheidsclausule kwam tot 2028, zodat deze collega's zich geen zorgen moeten maken.

HOE MOET HET NU VERDER?

Deze zware herstructurering heeft een enorme impact op het bedrijf. 1 op de 3 collega's verdwijnen en na tal van leden, militanten en verkozenen gaan ook nog 2 van onze vaste onderhandelaars eind 2022 het bedrijf verlaten: Patrick Gielen en Patrick Jordens.

Beiden waren ze al jaar en dag actief bij ACLVB



De kracht van ACLVB Bosch Tienen is en blijft teamwerk!

Bosch Tienen en ze hebben tijdig gezorgd voor opvolging zodat de toekomst van de ACLVB verzekerd werd. Na hun vertrek gaan ze de fakkel doorgeven aan een team dat nu al meer dan hun mannetje/vrouwtje kan staan en dit zowel in het CPBW, de Ondernemingsraad en de Syndicale Delegatie. Stuk voor stuk zijn het toppers die de successen van de afgelopen jaren gaan verder zetten. De kracht van ACLVB-Bosch Tienen is en blijft immers teamwerk!

Sven Desmedt

Werknemers Sibelco eisen klaarheid rond herstructureringsplannen

Waar er oorspronkelijk sprake was van 15 voltijds equivalenten die zouden verdwijnen, ging het in een Europese aankondiging op 9 november over 24 jobs, zo moesten de drie vakbonden bij Sibelco vaststellen. Onaanvaardbaar!

Tijdens de lente van dit jaar was er reeds grote sociale onrust bij Sibelco. Door bezettingsproblemen en een te hoge werkdruk werd toen een stakingsaanzegging ingediend door het gemeenschappelijk vakbondsfront. In navolging daarvan werden er duidelijke afspraken gemaakt over het opschalen van de bezetting op verschillende afdelingen. De bijhorende aanwervingen werden op het einde van de zomer gedaan en daarenboven werden er nóg bijkomende vacatures uitgeschreven.

"De consternatie was dan ook groot, toen we akte namen van de Europese aankondiging van 9 november", aldus de werknemersafge-

vaardigen. "Hoewel we toen de exacte impact nog niet kenden, konden we alleen maar vaststellen dat deze aankondiging haaks stond op de gegeven engagementen en de gemaakte afspraken van de afgelopen maanden."

Nadat de vakbondsafvaardiging, met onder meer ACLVB-afgevaardigde Dirk De Mey, gedurende twee weken de details van de herstructurering had overlopen, was het duidelijk dat de directie het afgelopen jaar zand in de ogen had gestrooid! De eigenlijke impact bleek niet alleen twee maal groter dan de oorspronkelijke aankondiging, maar bovendien werd helder dat een aantal van de bekomen engagementen in de vuilnisbak waren beland.



Het personeel heeft daarom het werk neer gelegd. De gedragenheid bij de werknemers was groot. Na 4 dagen staken, op 30 november, gingen ze terug aan het werk. Als vakbonden hebben we nadrukkelijk gevraagd dat eerst alle verbeteracties door de werkgever worden toegelicht en uitgewerkt. Pas als blijkt dat deze verbetering de organisatie ten goede komt, zal gesproken worden over eventuele negatieve impact op de personeelsbezetting. Er zullen dus in eerste instantie per getroffen afdeling werkgroepen worden opgericht met o.a. betrokken personeelsleden en vakbondsmensen. Zo zullen we hopelijk gaandeweg, en conform ons eigen DNA, in sociaal overleg de lijnen van de nieuwe organisatie mee uitzetten.

Er werd dus volop weer de kaart van het overleg getrokken na een duidelijk signaal van de personeelsleden.

Christophe Van Audenhove

Geweld tegen vrouwen

ACLVB voerde actie bij de MIVB



Lamia Kbibi en Martine Vanophem overhandigden hun eisen aan Brieuc de Meeûs, CEO van de MIVB.

Ter gelegenheid van de Internationale Dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen hebben de afgevaardigden van de ACLVB op 25 november een sensibiliseringsactie gehouden in de stelplaatsen en de kantoren van de MIVB. Zo wilden ze de directie herinneren aan haar engagement om alle daden van gendergerelateerd geweld te bestrijden, niet alleen om vrouwelijke werknemers te beschermen, maar evenzeer vrouwelijke passagiers.

De Maatschappij voor het Intercommunale Vervoer te Brussel gaat er in haar reclamespotjes op de radio prat op dat zij de grootste werkgever in de regio is. Van de ongeveer 10 000 personeelsleden is slechts 10% vrouw. "Ze werken in een mannenwereld en helaas hebben ze allemaal wel al eens een indringende blik ervaren, een seksistische uitspraak of een ongepaste opmerking gehoord, vooral in de chauffeursberoepen waar ze nog minder talrijk aanwezig zijn. We zouden graag zien dat dat verandert, zodat niemand die houdingen en gedragingen nog normaal of gewoon vindt", aldus Lamia Kbibi, buschauffeur en ACLVB-afgevaardigde. "Vrouwen zouden niet langer mogen aarzelen om zich te kleden of op te maken zoals zij willen om op het werk toch maar niet op te vallen."

ENGAGEMENTEN

De directie heeft zich er via het Brussels Plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen* toe verbonden alle daden van gendergerelateerd geweld te bestrijden. Er is een lijst opgesteld van acties die op het terrein moeten worden uitgevoerd.

De engagementen in kwestie zijn:

- een opleidingsregister opstellen en de bijkomende noden vaststellen van medewerkers die in contact komen met slachtoffers of daders van seksistisch/seksueel geweld
- het personeel van de MIVB opleiden inzake

seksuele intimidatie op het openbaar vervoer

- rekening houden met het specifieke mobiliteitspatroon van vrouwen, waaronder kortere maar frequentere verplaatsingen

NEE IS NEE

"We willen dat de MIVB de zaak ernstig neemt", zegt Martine Vanophem, ACLVB-afgevaardigde. "Als we iets melden, luistert de directie niet echt naar ons en neemt ze niet de nodige maatregelen. Omdat ik in de beveiliging werk, krijg ik vaak telefoontjes van collega's of gebruikers die klagen dat zij zijn

aangerakt of achtervolgd in de gangen. Wij vragen dat sancties worden genomen wanneer de daders worden geïdentificeerd. Als een vrouw 'stop' zegt, na een indringende blik, een misplaatste grap, een onfatsoenlijk gebaar of een ongepaste opmerking, moet het ophouden.

Werk is een recht, en het moet worden uitgeoefend in een veilige, serene en betrouwbare omgeving. Daar zal de ACLVB bij de MIVB over waken.

* <https://equal.brussels/nl/themas/gewestelijk-plan-tegen-geweld-op-vrouwen/>



AG Insurance

Staking tegen de werkdruk en voor telewerk

De directie van AG Insurance weigert nog steeds het akkoord na te komen dat in het verzoeningsbureau van het paritair comité van de verzekeringssector werd bereikt. Meer dan 28 uur vergaderen leverden niets positief op voor het personeel in de dossiers van de werkdruk en telewerk. Er vonden al werkonderbrekingen plaats in de vestiging Zuid in Charleroi en de vestiging Noord in Antwerpen, en in verschillende commerciële centra, om de directie op andere gedachten te brengen.



Staking op 8 december bij AG Insurance in Antwerpen. Zolang de directie geen toegevingen doet, zouden de acties van het gemeenschappelijk vakbondsfront verdergezet worden.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront en de directie van AG Insurance hadden op vrijdag 29 oktober een akkoord bereikt in het verzoeningsbureau van het PC 306 bij de FOD Werk. Doel was de invoering van vijf crisismaatregelen om de hoge werkdruk te verlagen in het departement (verzekeringen voor) "Particulieren en Kleine Ondernemingen (PKO)" in Antwerpen en Charleroi, en het vastleggen van twee onderhandelingsdagen over de andere dossiers, waaronder het afsluiten van een telewerk-cao. Helaas is de directie haar deel van de afspraak niet nagekomen. De vakbonden be-

treuren deze provocerende houding. Ondanks een jaarlijkse nettowinst van meer dan 500 miljoen euro investeert AG niet genoeg in het welzijn en de beloning van zijn personeel.

Twee stakingsdagen, die goed werden opgevolgd door het personeel, bleken niet voldoende om de directie weer aan de onderhandelingsstafel te krijgen met betere voorstellen. Ze heeft de vakbonden gewoon meegedeeld dat ze slechts 3 van de 5 crisismaatregelen zou invoeren om de druk in de PKO-afdelingen te verminderen.

TELEWERK

Hoewel de directie akkoord was gegaan om opnieuw over een cao telewerk te onderhandelen, wou ze in de realiteit op geen enkele eis van de vakbonden ingaan:

- niet voor arbeidstijdregistratie met recuperatie bij telewerk, noch over een faire compensatie voor het wegvallen van die recuperatie
- niet voor het voorzien van een ergonomische stoel, noch voor de herziening van de bestaande telewerkvergoeding (€ 4 per telewerkdag),
- niet om een duidelijk kader te scheppen dat willekeur uitsluit (bv. sommige managers verplichten werknemers tot het inhalen van de twee verplichte kantoor dagen per week bij ziekte) en de balans werk-privé van haar werknemers garandeert (bv. werknemers moeten wekelijks toelating vragen om te mogen telewerken en bij onverwachte weigering hebben ze dus slechts enkele dagen om hun privéleven te herplannen).

COMMUNICATIE VIA FACEBOOK

De directie weigert ook de organisatie van personeelsvergaderingen. Dat is totaal in strijd met cao 5 van de Nationale Arbeidsraad. Eerder blokkeerde ze ook al syndicale mailboxen en verbood ze de vakbonden het personeel te informeren via e-mail. Dat bemoeilijkt de syndicale communicatie enorm in tijden van 100% telewerk. De vakbonden reageren creatief op deze censuur en delen video's op Facebook om hun collega's in te lichten. ■

Tussentijdse conferentie van het EVV

Lobbyen of vakbondswerk?

De afgevaardigden van de vakbondsorganisaties hebben gekozen voor een weloverwogen evenwicht tussen lobbyen bij de Europese instellingen en echt vakbondswerk om de beste resultaten voor de burgers te bereiken.

De tussentijdse conferentie van het Europees Vakverbond (EVV) vond op 8, 9 en 10 november in Lissabon plaats. Het gebeuren is traditioneel een moment om te evalueren wat de afgelopen twee jaar werd gerealiseerd, en om vast te leggen wat er tegen het einde van het mandaat in 2023 moet zijn bereikt.

STATUTAIRE WIJZIGINGEN

Voordat de inhoudelijke besprekingen begonnen, werd een reeks stemmingen gehouden over statutaire wijzigingen die door lidorganisaties en het secretariaat van het EVV zelf waren voorgesteld. Er dient op gewezen dat deze stemming niet bindend is, aangezien de Conferentie halverwege de looptijd niet de bevoegdheid heeft voor dergelijke wijzigingen, alleen het Congres heeft die bevoegdheid. Toch geven deze stemmingen een belangrijke beleidsrichting aan voor het Congres van 2023. De door de Conferentie goedgekeurde inhoudelijke wijzigingen betreffen onder meer de verhoging van het quotum van 'jongeren' in de EVV-organen, het besluit om niet langer rekening te houden met onthoudingen wanneer de 2/3-meerderheid wordt bereikt, evenals de uitbreiding van de stemrechten van FERPA, de Europese Federatie van Gepensioneerden en Ouderen, in het Uitvoerend Comité.

TOEKOMST EN EENHEID

Er vond een grondig debat plaats over de toekomst en de eenheid van het EVV zelf. Op het Congres te Wenen in 2019 was al een uitgebreid document opgesteld met een aantal doelstellingen voor de toekomst van de organisatie tot 2023. De lidorganisaties kregen ook de gelegenheid hun mening te geven over de stand van zaken via een vragenlijst die een paar maanden eerder was verspreid. Op basis van die input vond een discussie plaats over de



Olivier Valentin, Nationaal Secretaris: "De ACLVB herbevestigt haar engagement om te ijveren voor een toekomst van eenheid, consensusbereidheid en cohesie binnen het EVV."

weg die het EVV heeft afgelegd en wat er nog moet worden verbeterd tegen 2023, om de in 2019 vastgestelde doelstellingen te bereiken. De conclusie na verschillende tussenkomsten en vragen, waaronder die van onze Nationaal Secretaris Olivier Valentin, was dat het EVV voor cruciale keuzes staat voor wat betreft zijn werking en de rol die het op Europees niveau moet spelen.

LOBBYEN OF SYNDICALE ACTIE

Eerst en vooral gaat het erom uit te maken of het EVV in de toekomst eerder zou moeten kiezen voor een benadering als een regelrechte institutionele lobbyorganisatie, die de agenda van de overheid volgt, of dat het zich eerder zou moeten richten op echt vakbondswerk aan de basis, waarmee het zijn eigen agenda bepaalt. Ten tweede was de vraag of de organisatie zich moet concentreren op een beperkt aantal sociale kwesties - bijvoorbeeld in volgorde van belangrijkheid voor de werknemers in de aangesloten vakbonden - of op een breed spectrum van kwesties moet optreden. De consensus aan het eind van deze besprekingen was dat het verstandig zou zijn een goed evenwicht tussen deze tegenstellingen te vinden, waarbij de twee niet zwart-wit tegenover elkaar staan, maar elkaar juist aanvullen voor een optimaal en doeltreffend optreden dat concrete resultaten voor de Europese werknemers oplevert.

DEMOCRATIE EN REPRESENTATIVITEIT

Ten slotte waren er drie debatsessies over drie specifieke onderwerpen: democratie binnen en buiten de werkplek, het herstel van de economie na corona en de vraag hoe de vakbonden nu en in de toekomst relevant/representatief kunnen blijven. Het eerste debat ging over de lopende Conferentie over de toekomst van Europa - die de burgers de kans wil geven om te debatteren over de prioriteiten van Europa en de uitdagingen waarvoor het staat - en over de Europese agenda voor een democratischer Europa en de voorgestelde reglementering inzake passende zorgvuldigheid (*due diligence*) van bedrijven bij de bescherming van de mensenrechten en het milieu.

WELKE TOEKOMST VOOR WERK?

Het tweede debat ging over de toekomst van werk en werknemers na de coronacrisis. Het lijkt geen twijfel dat een economie post-corona gevolgen zal hebben voor de werknemers, en het is van essentieel belang dat de vakbonden nadenken over de beste manier om met die situatie om te gaan. De verdere digitalisering van de economie en de daarmee gepaard gaande opkomst van de platformeconomie is in dit verband een belangrijk element.

Tot slot werd gediscussieerd over de vraag hoe vakbonden relevant en representatief kunnen blijven. Er werd met name op gewezen dat het ledenaantal in veel lidorganisaties daalt, waardoor er behoefte is aan duidelijke en concrete plannen die tegemoetkomen aan de verwachtingen van de leden om ervoor te zorgen dat de vakbonden toekomstbestendig zijn en de komende jaren relevant blijven.

Marion Lupin

Sprankelende dagen in het vooruitzicht!

	Gratis kookboek bij aankoop van een keukenrobot, plus 20% korting op KitchenAid-producten
	Bestel nu jouw NESCAFÉ® Dolce Gusto® MINI ME koffiemachine en 240 capsules voor maar € 69,99* in plaats van € 180,34*
	Profiteer van 21% korting op het hele assortiment Ici Paris XL.
	Tot 20% korting op je skiverblijf
	Ontvang € 7,00 korting op je bloemen
	Korting op je abonnement Neveo gedurende 4 maanden
	€ 25 korting op een selectie producten Amalys
	15% korting op Jules Destrooper-koekjes

Haal het beste uit de feestdagen met onze selectie van uitzonderlijke aanbiedingen. Dankzij je lidmaatschap bij de ACLVB wordt de eindejaarsperiode extra voordelig! Kijk gauw op het voordelenplatform www.voordelen.aclvb.be voor nog meer gouden kansjes!

SCOOOR KORTINGEN OP HET VERNIEUWDE ACLVB-VOORDELENPLATFORM

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

Activeer snel je account en doe je voordeel!

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

Vind je je ACLVB-lidnummer niet terug?

Contacteer je ACLVB-secretariaat.

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

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



Geniet ook in 2022 van alle voordelen van de ACLVB!

Bij de ACLVB zit je goed, het hele jaar door. 2022 staat helemaal in het teken van ... jou! Want dankzij jouw lidmaatschap bij de Liberale Vakbond versterk jij de stem van werknemers, werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden in ons land. Door je aan te sluiten maak je mee solidariteit mogelijk. Daar worden we bij de ACLVB helemaal warm van. Applaus voor jou, je verdient de beste vakbond!

WAT EEN SERVICE!

Bij de Liberale Vakbond sta jij op nummer één. De honderden medewerkers van de ACLVB zoeken het antwoord op jouw vraag of probleem. Het zijn experts in hun vak. Alles om jou een uitstekende service te leveren. Informatie, advies en bijstand telkens wanneer jij dat nodig hebt!

En omdat voor de ACLVB leven meer is dan werken alleen, zijn we je van dienst met een uniek loket. Jij, je familieleden en vrienden kunnen er ook terecht voor eerstelijns hulp bij bekommernissen zoals huurkwesaties, erfenisrecht, bijverdiensten, belastingen, enz. Met onze 360° dienstverlening helpen we je verder in je werk én je leven.

ELKE DAG VOORDELIGER WINKELEN

De ACLVB vecht voor je koopkracht. Dat doen we bij loononderhandelingen en tegenover de instanties voor sociale uitkeringen. Daarbovenop kan je bij de ACLVB rekenen op allereerste syndicale en familiale premies.



Als kers op de taart verwennen we je met kortingen en aanbiedingen bij je dagelijkse aankopen. Bespaar dag na dag dankzij het voordelenplatform www.voordelen.aclvb.be. Je vindt er interessante aankoopbonnen, kortingcodes voor webshops, toegangstickets aan promoprijzen, ... Exclusieve buitenkansjes voor leden van de ACLVB!

GOEDKOPER EROPUIT

Zelfs voor je vakanties doe je je voordeel bij de ACLVB. Aan de Belgische kust, in de Ardennen of aan de Middellandse Zee, als lid van de Liberale Vakbond huur je een vakantie-stekje tegen het zonnigste tarief. Al onze appartementen en huisjes zijn goed gelegen en comfortabel ingericht. Kijk gauw op www.cazura.be voor je volgende budgetvriendelijke vakantie. ■

Ledenbijdragen 2022

Werknemers	€ 17,10
Deeltijdsen/ziekten en invaliden/volledig tijdskrediet	€ 11,90
Jongeren (werknemers) tot 25 jaar	€ 15,40
Beschutte werkplaatsen <i>Voor werknemers/privé sector/arbeiders (mindervaliden) tewerkgesteld onder het PC 327.01, 327.02 en 327.03. Leden (bedienden) die in dienst zijn van de beschutte werkplaats, worden verondersteld de bijdrage 'Werknemers' te betalen.</i>	€ 8,70
Havens	€ 19,50
Niet-actieven/onthaalouders/weduwes en gepensioneerden Bouw	€ 5,50
Volledig werklozen/- met bedrijfsstoelag (na 3 maand)	€ 11,60
Volledig werklozen – inschakelingsuitkering (max. 6 maand)	€ 9,00
Volledig werklozen – gezinshoofden na 1 jaar	€ 10,20
Sectorale uitzonderingen: De Lijn/MIVB/TEC - Vrij onderwijs NL - Liberale Mutualiteiten - Nationale Loterij - Brussels Airport Co. - Ikea Distribution Benelux - TNT Express Worldwide	€ 16,10
Beroepsinschakelingstijd en studenten	gratis

Tip: betaal je ledenbijdrage via domiciliëring. Op die manier blijf je non-stop genieten van alle service en voordelen! Vraag info in je plaatselijk kantoor.



Burundi

Cosybu beschermt de werknemers

Bij gebrek aan vaccins en om het falen van de politieke leiders te compenseren, hebben de sociale partners, waaronder onze partners van FNTT-SI/COSYBU, van meet af aan gepleit voor economische en gezondheidsmaatregelen om de gevolgen van de pandemie binnen de perken te houden.



vakbond er, ondanks de moeilijke omstandigheden, vorig jaar in is geslaagd om via de sociale dialoog een herziening van het arbeidsrecht door te drukken. Hierdoor kunnen medewerkers in de informele economie als werknemers worden erkend en krijgen zij een zekere toegang tot sociale bescherming. Op die manier zullen ze kunnen rekenen op een gewaarborgd inkomen in geval van ziekte, zich kunnen beschermen tegen flagrante misbruiken (ontslagen) en meer baat onderkennen van beschermings- en preventiemechanismen op het werk.

IAO-AANBEVELINGEN

De vakbonden in Senegal en Burundi hebben zich gebaseerd op de aanbevelingen en verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) om de werknemers tegen de gevolgen van de pandemie te beschermen. Zij verwijzen naar de aanbevelingen van de IAO inzake sociale bescherming (aanbeveling 202) en de transitie van de informele naar de formele economie (aanbeveling 204). Die zijn onderschreven door werkgevers, regeringen en werknemers in alle landen van de wereld, en zijn daarom een belangrijk instrument in de handen van onze partnervakbonden om de rechten van werknemers af te dwingen via de nationale sociale dialoog.

De pandemie heeft het belang aangetoond van sociaal overleg en sociale bescherming, maar ook van internationale arbeidsrechten. Daarom roepen de vakbonden de Internationale Arbeidsorganisatie op om het recht op veiligheid en gezondheid op het werk tegen 2022 eindelijk als grondrecht voor alle werknemers wereldwijd te verankeren. ■

De Burundese autoriteiten hebben maandenlang het bestaan van de pandemie ontkend. Tot op heden zijn ook zeer weinig mensen gevaccineerd. De laatste maanden is het aantal slachtoffers dramatisch toegenomen en het gezondheidssysteem is niet langer in staat alle zieken te verzorgen. Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers hebben in het kader van de sociale dialoog en in het publieke forum gemeenschappelijke standpunten ingenomen, waarna de regering enkele maatregelen heeft genomen (afstand houden, verplichting om op bepaalde plaatsen een mondkapje te dragen).

Vanwege de dubbelzinnige houding van de regering blijft onze partnervakbond FNTT-SI/COSYBU aandringen op meer verantwoordelijkheid, wat haar al veel kritiek heeft opgeleverd.

ZICHZELF BESCHERMEN

Op vakbondsvergaderingen zijn er minder deelnemers en worden voorzorgsmaatregelen genomen. De vakbondsafgevaardigden maken hun collega's in de kleinere werkplaatsen erop attent dat zij zich moeten blijven beschermen - vooral bij gebrek aan vaccins - en dat zij zich zoveel mogelijk moeten aansluiten bij het socialezekerheidsstelsel.

Net als in Senegal hebben de werknemers en vooral de werkneemsters in de informele economie het meest te lijden gehad onder de verscherping van de economische crisis. Burundi was al een van de armste landen ter wereld, en met de sluiting van de grenzen met de buurlanden hebben kleine handelaars, ambachtslieden, vervoerders en bijgevolg ook huishoudelijk personeel nog meer inkomensverlies geleden.

Daarom is het belangrijk dat onze partner-

Brussels Regionaal Comité

Optimistisch en realistisch

Oef! Het Overlegcomité heeft ons niet tegengehouden om op 10 december het Brussels Regionaal Comité te houden. De verkiezing van de vertegenwoordiger van de Brusselse Regionale in het Nationaal Bureau van ACLVB verdiende een stemming in persoon. De bijeenkomst was ook belangrijk om een balans op te maken van de acties en projecten, en van de sociale dialoog in Brussel. De Brusselse economie lijdt en kan alleen overleven dankzij overheidssteun.

Positief. Trouw aan de slogan van de sociale verkiezingen plaatste Brussels Gewestsecretaris Michaël Dufrane zijn activiteitenverslag in een optimistisch maar realistisch licht. "2021 zal het jaar van het geleidelijke herstel zijn geweest. Ondanks de vier besmettingsgolven en alle sociale en economische gevolgen van dien, zijn wij in 2021 eindelijk herbegonnen met ons geleidelijk op de toekomst te richten. Dat hebben we in de eerste plaats te danken aan de solidariteit die ervoor gezorgd heeft en er nog steeds voor zorgt dat het collectieve belang gevrijwaard blijft, met name door vaccinatie en de verschillende maatregelen ter ondersteuning van de economie en de werkgelegenheid."

#ONETEAM

De resultaten van de Regionale zijn de vrucht van de inzet van een heel team, dat bestaat uit de medewerkers van de Regionale (adviseurs en projectmedewerkers), de medewerker(st)ers van de Syndicale Werking (bestendig secretarissen en VSO's), de medewerkers van het secretariaat in Brussel (experten inzake werkloosheid en juristen) en niet te vergeten het voltallige administratieve team en ... de afgevaardigden. Afgevaardigden die, terwijl ze in de bedrijven aan de slag zijn, bijdragen tot de goede werking van onze syndicale organen. We herinneren eraan dat zij de helft van de zetels in het Brussels Regionaal Bureau bezetten en dat Christian Ecker, hoofdafgevaardigde bij de MIVB, zopas tot voorzitter van het Brussels Comité werd verkozen.

INGEWIKKELDE CONTEXT

Tijdens een pandemie is het syndicaal werk zeer ingewikkeld, verloopt het overleg trager,



Brussels Gewestsecretaris Michaël Dufrane: "De resultaten van de Regionale bij de sociale verkiezingen en in het sociaal overleg hebben we bereikt dankzij de inzet van een volledig team."

vinden vergaderingen met afgevaardigden en directie soms online plaats en soms in persoon. Bedrijven ontslaan en herstructureren, andere wachten nog steeds met het organiseren van sociale verkiezingen omdat het aantal tijdelijk werkloze werknemers te groot is.

Telewerk is een realiteit geworden met gevolgen voor de Brusselse economie, met name de horeca en de kleinhandel.

Intussen heeft de Zone Brussel titanenwerk geleverd met het beheer van de vele dossiers tijdelijke werkloosheid en het indienen van schuldvorderingen voor werknemers die het slachtoffer werden van een bedrijfsfaillissement.

HEEL WAT PROJECTEN

Naast de opvolging van het sociaal overleg en de aanpassing van de strategie 2030 aan de nieuwe economische en sociologische

gegevens als gevolg van de crisis, heeft de Brusselse Regionale een reeks projecten gerealiseerd ten voordele van jongeren, het milieu, alleenstaande moeders, het *rebound fund* (ondersteuning in de zoektocht naar een nieuwe baan), de strijd tegen discriminatie en meer bepaald voor de gelijkheid van mannen en vrouwen.

Na dit activiteitenverslag heeft Michaël Dufrane het actieplan van het Brussels Gewest voor de volgende sociale verkiezingen al voorgesteld.

Aangezien de enige kandidaat voor het mandaat van de Brusselse Regionale in het Nationaal Bureau van de ACLVB niet werd herkozen, zal een oproep tot kandidaatstelling worden gelanceerd en zal een nieuw Comité worden bijeengeroepen om een keuze te maken tussen de kandidaten. ■

De zorgpremie, moet ik die betalen?

In het begin van het jaar word je opnieuw uitgenodigd om de zorgpremie te betalen. Waarom betaal je die en wanneer kun je vrijgesteld worden van betaling?



De zorgpremie bedraagt momenteel 54 euro per jaar.

Wie recht heeft op een zogeheten 'verhoogde terugbetaling in het kader van de ziekteverzekering', betaalt 27 euro. Dit geldt voor:

- de WIGW's (weduwen, wezen, invaliden en gepensioneerden van wie het inkomen een bepaalde inkomensgrens niet overschrijdt) en hun personen ten laste
- gerechtigden op een leefloon en hun personen ten laste
- gerechtigden op een inkomensgarantie voor ouderen en hun personen ten laste
- mindervaliden met een tegemoetkoming voor personen met een handicap en hun personen ten laste
- gezinshoofden en alleenstaanden, ouder dan 50 jaar, meer dan 1 jaar werkloos met een werkloosheidsvergoeding, en van wie het inkomen een bepaalde grens niet overschrijdt, en hun personen ten laste
- personen die recht hebben op een verhoogde tegemoetkoming op basis van een beperkt bruto belastbaar gezinsinkomen.

Uiterlijk op 30 april dient de zorgpremie betaald te worden.

Indien de zorgpremie twee keer niet of onvolledig wordt betaald, volgt een sanctie waarbij er een boete van 250 euro moet betaald worden. Bovendien hoeven deze twee jaren elkaar niet op te volgen.

Wie op 1 januari van het jaar voor de boete, recht had op een verhoogde tegemoetkoming in het kader van de ziekteverzekering, krijgt een boete van 100 euro.

Voor meer informatie kan je steeds terecht bij je zorgkas of lokaal ACLVB-kantoor. ■

Wie ziek is, kan in België rekenen op de federale sociale zekerheid voor de terugbetaling van dokterskosten, medicatie en andere ziektekosten. Maar wie veel zorg behoeft, heeft vaak nog een hoop andere kosten. In dat geval kan een beroep gedaan worden op de *Vlaamse sociale bescherming*. Die geeft een zorgbudget aan mensen die gedurende een lange periode veel zorg nodig hebben. De Vlaamse sociale bescherming is er dankzij de zorgpremies die iedereen in Vlaanderen betaalt.

Zo'n 4,5 miljoen inwoners van Vlaanderen betalen elk jaar een zorgpremie aan een zorgkas.

Normaal ontvangt iedereen elk voorjaar van de zorgkas van het ziekenfonds waarbij hij of zij is aangesloten, een overschrijvingsformulier om de zorgpremie te betalen. Dat gebeurt de eerste keer in het jaar van de 26ste verjaardag of wanneer je je in Vlaanderen komt vestigen.

Vanaf het moment dat je je eerste zorgpremie

betaalt, ben je aangesloten bij die zorgkas en maak je deel uit van de Vlaamse sociale bescherming. De aansluiting gebeurt op jaarbasis en heeft als startdatum steeds 1 januari.

Verplicht te betalen

Je bent verplicht om elk jaar de zorgpremie te betalen voor de Vlaamse sociale bescherming als je:

- ouder bent dan 25 jaar
- in het Vlaams Gewest woont of komt wonen

Je bent een inwoner van het Vlaams Gewest als je daar bent ingeschreven in het bevolkings- of vreemdelingenregister.

Er zijn enkele uitzonderingen:

- wie het voorwerp uitmaakt van een collectieve schuldenregeling of wie in staat van persoonlijk faillissement is verklaard, hoeft geen zorgpremie te betalen zolang die regeling loopt. Bezorg in dat geval wel een attest (kopie van het vonnis) aan je zorgkas.
- uitzonderingen in het kader van de Europese regelgeving

Opleiding volgen?

Ontdek op welke ondersteuning je kan rekenen

Ben je aan het werk in de privésector en wil je een opleiding volgen? Met het Vlaams opleidingsverlof, het Vlaams opleidingskrediet en met opleidingscheques geeft de Vlaamse overheid je een duwtje in de rug.

Benieuwd voor welke Vlaamse opleidingsincentives jij in aanmerking komt? Beantwoord dan de vragen in de Wegwijzer Vlaamse Opleidingsincentives. Kijk op www.vlaanderen.be/wegwijzer-vlaamse-opleidingsincentives

Graag een extra woordje informatie? De ACLVB-loopbaanconsulent in jouw regio helpt je graag verder. Alles voor een loopbaan waarin je je kan ontplooiën!

De contactgegevens van je loopbaanconsulent vind je op www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten en bij je plaatselijk ACLVB-kantoor.

Vlaamse opleidingsincentives

Wout (55) verruimt zijn werkveld.

"Ik werk als schilder. Om meer werkzekerheid te hebben, volg ik een opleiding tot stukadoor. Een kleine investering voor een zekere toekomst, want opleidingscheques worden voor de helft terugbetaald. Bovendien kan ik met opleidingsverlof werken en leren vlot combineren.

Door bij te scholen, verbreed ik mijn vakkenis."

Zet de eerste stap op blijfferen.be

Vlaanderen
is werk

VDAB

EN
ALLES
BEWEEGT

Hoe is het gesteld met het mentaal welzijn van jongeren?

Op 12 oktober werd in het Vlaams Parlement een conferentie gegeven omtrent het mentaal welzijn bij jongeren. De conferentie werd georganiseerd door de Vlaamse Vereniging van Studenten (VVS), met als special guest Minister van Onderwijs Ben Weyts, die enkele duidingen rond zijn visie op onderwijs gaf. Ook FreeZbe was er aanwezig ... en zag dat het goed was. Uit het rapport van de VVS bleek dat maar liefst 45,8% van de studenten bijna voortdurend een (te) hoge studiedruk ervaart. Daarnaast gaf ook 42,1% van de studenten aan dat ze veel tot zelfs zeer veel stress ervaren door hun studie/opleiding.

Er werd tevens stilgestaan bij de impact van de coronacrisis op de mentale gezondheid van de studenten. Uit het rapport bleek dat de coronacrisis ervoor zorgde dat de studenten zich eenzamer en minder verbonden voelden met hun medestudenten. Ook het aantal studenten die met zelfmoordgedachten kampen, is aanzienlijk gestegen. Bovendien screent ongeveer twee op de tien studenten positief op een psychische stoornis.

Wil je te weten komen welke aanbevelingen de VVS aan de beleidsmakers voorlegde? Surf dan naar www.freezbe.be of scan de QR-code.



VRAAG HET AAN



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

Volg ons

www.freezbe.be

facebook.com/ilikefreezbe

freezbeaclvb

FreeZbe-ACLVB

ACLVB Jongeren-Freezbe

Feestdagen en tijdelijke werkloosheid door corona

Met het eindejaar in zicht kunnen we weer uitkijken naar enkele betaalde feestdagen. Maar wat als je op dat moment (nog steeds) tijdelijk werkloos bent door corona? Als tijdelijk werkloze heb je evengoed recht op een vergoeding voor wettelijke feestdagen maar wie zal die betalen? Je werkgever of de RVA? De uitkomst is niet onbelangrijk, want de uitkering tijdelijke werkloosheid bedraagt een stuk minder dan het loon.

De regels zijn de volgende: als werknemer behoud je je recht op loon ten laste van de werkgever op feestdagen die vallen in de periode van 14 kalenderdagen volgend op de aanvang van de schorsing van de arbeidsprestaties wegens overmacht. Valt de feestdag buiten die periode, dan zal de feestdag worden vergoed door de RVA.

Voor het bepalen van de 14 dagen is er enkel sprake van een schorsing voor de dagen waarop er effectief niet gewerkt is wegens overmacht. De schorsing houdt op bij elke werkhervatting.

Als in de periode van volledige schorsing een vakantiedag valt, dan begint de termijn van 14 dagen eveneens opnieuw te lopen. Ook gewerkte dagen en (individuele of collectieve) vakantiedagen worden gezien als een onderbreking en doen telkens een nieuwe periode van 14 dagen lopen.

Inactiviteitsdagen, ADV-dagen en inhaalrustdagen vormen daarente-

gen geen onderbreking en doen geen nieuwe periode van 14 dagen lopen.

Wat als je arbeidsovereenkomst gedeeltelijk is geschorst en je tijdelijke werkloosheid afwisselt met dagen waarop je werkt? Dan start de 14-dagenteller steeds opnieuw. Telkens wanneer er een dag werkloosheid volgt op een gewerkte dag, start de periode van 14 kalenderdagen opnieuw. Het loon voor de feestdag die binnen deze periode van 14 dagen valt, is ten laste van de werkgever. Valt de feestdag op een normale activiteitsdag, dan behoudt die feestdag zijn karakter en is je werkgever loon verschuldigd.

Vragen?

Heb je twijfels of je wel correct bent uitbetaald? Werk je met interim-contracten en is het niet duidelijk of je recht hebt op loon voor de feestdagen? Aarzel niet om je ACLVB-secretariaat te contacteren of eens langs te komen. Dan bekijken we het samen met jou. ■

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 door corona? Vergeet je verlof niet op te nemen!

Het jaar 2021 loopt op zijn einde. Door de coronacrisis, tijdelijke werkloosheid en geschrapte vakanties, zitten heel wat werknemers nog met een groot aantal verlofdagen die nog niet zijn opgenomen. Heb je nog verlofdagen staan, hou er dan rekening mee dat alle wettelijke verlofdagen van 2021 opgenomen moeten zijn uiterlijk 31 december 2021. Ben je nog steeds tijdelijk werkloos? Dan geldt dit ook voor jou!

De vakantiereglementering verplicht werknemers om hun wettelijke vakantiedagen op te nemen binnen de 12 maanden die volgen op het einde van het vakantiedienstjaar.

Het vakantiedienstjaar is het jaar voorafgaand aan het jaar waarin een werknemer zijn verlof neemt, vakantiejaar genaamd. Neem je die dagen niet op voor 31 december 2021, dan ben je ze kwijt. Niet opgenomen wettelijk verlof kan niet overgedragen worden naar volgend jaar.

Daarnaast voorziet de werkloosheidsreglementering dat de werkloze de dagen die gedekt zijn door vakantiegeld moet uitputten ten laatste in de maand december van het jaar dat volgt op het vakantiedienstjaar. Ben je nog werkloos en doe je dat niet, dan zullen de dagen waarop je nog aanspraak kan maken op vakantiegeld (loon) in mindering gebracht worden van je uitkering van de maand december.

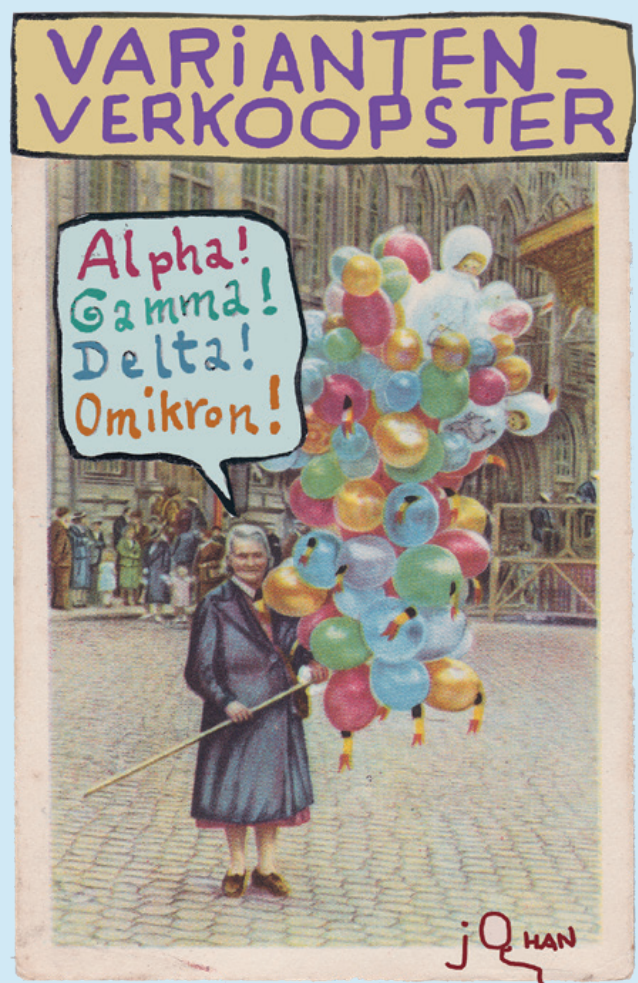
Als blijkt dat de verlofdagen in de referentemaand december 2021 niet volledig werden uitgeput, zal de RVA een terugvordering eisen voor de niet-genomen dagen aan jaarlijkse vakantie.

Heb je dus nog recht hebt op wettelijke vakantiedagen, aarzel dan niet om contact op te nemen met je werkgever!

Je kan je wettelijke vakantiedagen ook opnemen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid. In dat geval zal je loon door je werkgever worden uitbetaald, tenzij je van werkgever veranderde en je vorige werkgever je al voor die dagen uitbetaalde bij je vertrek. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling

Verlenging tijdelijke werkloosheid door corona tot 31 maart 2022



De federale regering heeft beslist om het vereenvoudigde stelsel van tijdelijke werkloosheid te verlengen tot eind maart 2022. Dit bijzondere stelsel zou normaal aflopen op 31 december, maar werd nu voor alle sectoren toch nog verlengd tot 31 maart 2022.

Ook de bestaande mogelijkheden om als werknemer tijdelijke werkloosheid aan te vragen voor de zorg van een kind (sluiting school, crèche, quarantaine, ...) worden aangehouden. Vanaf 1 januari 2022 worden ook de maatregelen ten voordele van de artiesten gereactiveerd t.e.m. 31 maart 2022. ■

Prettige feesten!

Op jouw gezondheid in 2022!



Vrije visie, eigen stem

