



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Vakbonden en werkgevers bereiken ontwerp van sociaal akkoord

In dit nummer:

De wet op het concurrentievermogen moet herzien worden | Voor- en nadelen van telewerken |
Warenhuismedewerkers verdienen respect | Comé stelt vormingsprogramma 2021-2022 voor

INHOUD

Ontwerp van sociaal akkoord 4

De Groep van Tien kwam tot een voorlopig akkoord over 4 belangrijke thema's: eindeloopbanen, minimumlonen, de aanvullende pensioenen en de overuren.

Wet van 1996 dient herzien te worden 5

De wet op de loonnorm is contraproductief. Ze houdt rekening met bepaalde parameters en met andere niet. Dat moet beter, vinden we.

De controlearts 8

Wat is de opdracht van de controlearts en wat zijn de gevolgen van zijn of haar bevindingen? En hoe zit het als de controlearts beslist tot arbeidsgeschiktheid?

Vlaams Regionaal Comité 2021 16

Met een unaniem goedgekeurd activiteitenverslag staat ACLVB Vlaanderen enthousiast klaar voor de komende 4 jaar. Verslag van een bijzonder Vlaams Regionaal Comité.

Vakantie voor werklozen 22

Werklozen hebben recht op 4 weken vakantie per jaar. Ook jongeren die pas zijn beginnen te werken en oudere werknemers die na een periode van werkloosheid of invaliditeit terug aan de slag gaan, hebben vakantierechten.



Ontwerp goed te keuren door ons Nationaal Comité op 22 juni

De onderhandelaars van de werkgeversorganisaties en van de vakbonden zijn uiteindelijk tot een akkoord gekomen omtrent de andere dossiers in het kader van het interprofessioneel akkoord. Wat de loonvorming betreft, was het de regering die de knoop moest doorhakken. De maximale marge voor een loonstijging blijft beperkt tot 0,4%, en er is de eenmalige premie van maximum 500 euro, voor zover die kan bedongen worden bij de werkgever.

Het ontwerpakkoord moet nog goedgekeurd worden door de achterban van de verschillende organisaties. De ACLVB organiseert daarom een Nationaal Comité op 22 juni. Eens het akkoord is goedgekeurd, zal de Regering het trouw uitvoeren, zo beloofde ze. Blijf intussen onze infokanalen volgen om meer te vernemen over het sociaal akkoord.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLBV 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.

Een billijk ontwerp

De ACLVB heeft altijd geloofd in het vermogen van de sociale partners om overeenstemming te bereiken rond een billijke tekst. We zijn verder blijven onderhandelen over de einde-loopbanen, de minimumlonen, de harmonisering van de aanvullende pensioenen, en ook over de defiscalisering van de overuren, wat de werkgevers hadden gevraagd.

Interprofessionele akkoorden zijn altijd moeilijker af te sluiten in tijden van economische crisis. Na de oliecrisis van 1973 hebben we tien jaar, van 1976 tot 1986, geen IPA afgesloten. Vervolgens begonnen in de context van de globalisering rekening te houden met het begrip concurrentievermogen; totdat de wet van 1996, die in 2017 nog werd aangescherpt, een keurslijf oplegde dat vandaag elke serene onderhandeling over loonsverhogingen onmogelijk maakt. Meteen de reden waarom de wetgever de wet moet veranderen (zie blz. 5).

Het tijdstip in het jaar waarop we een ontwerp van sociaal akkoord bereikten, op 8 juni, toont aan hoe moeilijk de besprekingen waren tussen werknemersvertegenwoordigers en werkgeversvertegenwoordigers die geconfronteerd werden met de onzekerheden van de coronacrisis. Interprofessionele akkoorden zijn vaak in januari ondertekend geweest, maar ditmaal hebben we de termijn overschreden, zowel voor de verdeling van de welvaartsenveloppe als voor dit ontwerp van sociaal akkoord. Wij zullen niet terugkomen op de trieste chantage door de werkgevers, die weigerden te onderhandelen over een verhoging van de sociale uitkeringen om de lonen onder druk te zetten;

de regering moest de kwestie van de loonmarge overnemen om de sociale partners te helpen een akkoord te bereiken over de welvaartsenveloppe. Vervolgens diende de Groep van 10 de overige dossiers van het ex-IPA te regelen.

Degenen die geloven in een betere toekomst, in een voluntaristische relance richting een milieuvriendelijker economie, in een economie die is gebaseerd op binnenlandse consumptie, in sociale rechtvaardigheid, zijn gestuit op degenen die er nog steeds van overtuigd zijn dat lage lonen en de defiscalisering van overwerk ons de concurrentieslag zullen doen winnen.

Bij de ACLVB verkiezen we te vertrouwen op de mannen en vrouwen op het terrein, onze sectorverantwoordelijken, onze bestendig secretarissen en onze afgevaardigden, die perfect in staat zijn de situatie van een sector of een onderneming te beoordelen om, waar mogelijk, gerechtvaardigd en noodzakelijk, loonsverhogingen te bedingen, hetzij andere verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden wanneer de sector of de onderneming moeilijkheden ondervindt.

De ACLVB roept op tot investeringen in de toekomst, in onderwijs, opleiding en onderzoek, om het concurrentievermogen van onze economie te verhogen. Het ontwerp van sociaal akkoord behandelt kwesties die voor onze leden van essentieel belang zijn: einde-loopbaan, minimumloon, harmonisering van de aanvullende pensioenen (zie blz. 4).

Wij menen dat het ontwerpakkoord evenwichtig is. De tekst wordt op 22 juni aan ons Nationaal Comité voorgelegd. Eerst bespreking en dan beslissing. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

Billijk ontwerp van sociaal (deel)akkoord 2021-2022

Na lange onderhandelingen zijn de sociale partners in de Groep van 10 erin geslaagd een ontwerp van sociaal akkoord uit te werken.



Eerder al moest de Regering een beslissing nemen omtrent de loonmarge en de coronapremie, zodat de sociale partners tot een overeenkomst konden komen over de welvaartsenveloppe (op 7 mei) en de andere dossiers van het IPA.

In de nacht van 7 op 8 juni 2021 kwam het tot een ontwerpakkoord over 4 belangrijke thema's voor de werknemers in de privésector: eindeloopbanen, minimumlonen, overuren en de harmonisering van de stelsels van aanvullende pensioenen.

EINDELOOPBANEN

Ieder van ons beseft dat het huidige arbeidstempo ons mentaal en fysiek uitput. Sommige werknemers willen aan het eind van hun loopbaan wat tijd om op adem te komen, anderen worden daartoe gedwongen omdat het bedrijf hen niet meer wil.

Landingsbanen

De leeftijd voor landingsbanen komt op 55 jaar, zowel in het halftijds als het 4/5 stelsel.

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
Voor alle stelsels van SWT (voorheen 'brugpensioen') zal de minimale toegangleeftijd 60 jaar bedragen (uitgezonderd voor het medische SWT: vanaf 58 jaar). Waar mogelijk wordt vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid verleend vanaf de leeftijd van 62 jaar ofwel na 42 jaar beroepsverleden.

De nodige cao's inzake landingsbanen en SWT zullen worden afgesloten. Ze zullen lopen tot en met 30.06.2023.

MINIMUMLONEN

Er komt een forse stijging van het nationaal minimumloon, in fases:

- april 2022: stijging met meer dan € 75 bruto voor het laagste minimumloon
- nieuwe verhogingen gepland in april 2024 en april 2026 (telkens € 50 netto).

Sinds oktober 2008 werd het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) niet meer verhoogd, uitgezonderd indexeringen. Ter herinnering, op dit ogenblik bedraagt het:

- voor werknemers van 18 jaar en meer: € 1 625,72
- voor werknemers van 19 jaar met zes maanden anciënniteit: € 1 668,86
- voor werknemers van 20 jaar met 1 jaar anciënniteit: € 1 688,03

Het GGMMI dat onderverdeeld wordt in 3 categorieën, verdwijnt. Vanaf 1 april 2022 is er één GGMMI, dat in essentie € 1 702 (los van indexering) zal bedragen.

FLEXIBILITEIT / OVERUREN

Het ontwerpakkoord voorziet dat ook de niet-essentiële sectoren voor het kalenderjaar 2021 kunnen beschikken over een qu-

tum aan 'aanvullende vrijwillige overuren', die voortaan 'relance-uren' zullen genoemd worden. Voor 2021 beschikken dus zowel de essentiële als de niet-essentiële sectoren over een quotum van 120 'gewone' vrijwillige overuren, evenals over een quotum van 120 aanvullende vrijwillige overuren.

Vanaf 2021 worden (opnieuw) de eerste 180 uren waarop een overloontoeslag verschuldigd is, fiscaal gunstig behandeld. Dit uit zich langs werkgeverszijde in een gedeeltelijke vrijstelling van de doorstorting van de bedrijfsvoorheffing, en langs werknemerszijde via een belastingvermindering voor de overuren waarop een overloontoeslag verschuldigd is.

HARMONISERING AANVULLENDE PENSIOENEN

De vooropgestelde einddatum voor de harmonisatie-oefening van het stelsel van aanvullende pensioenen voor arbeiders en het stelsel voor bedienden wordt van 1.1.2025 naar 1.1.2030 verschoven.

De sociale partners vragen ook dat de regering het parafiscaal kader van de aanvullende pensioen niet wijzigt.

Tijdens de komende IPA-periodes (met name 2023-2024, 2025-2026 en 2027-2028) zal minstens 0,1% van de loonmarge dienen aangewend te worden om de harmonisatie te realiseren in de sectoren en bedrijven waar dat nodig is.

Algemeen kunnen we spreken van een billijk akkoord. De ACLVB legt deze ontwerpovereenkomst voor aan haar afgevaardigden tijdens een Nationaal Comité op 22 juni. Ook de andere sociale partners en de federale Regering moeten dit voorstel nog goedkeuren.

Wet van 1996 moet herzien worden om IPA weer van betekenis te maken

De wet op de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen verhindert elke serieuze loondiscussie onder sociale partners. De werkgevers hebben er geen enkel belang bij te onderhandelen, zozeer is de berekeningswijze van de loonmarge voordelig voor ze. Temeer omdat in geval van onenigheid het de regering is die de knoop doorhakt ... in het voordeel van de werkgevers.

De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen werd ontwikkeld in een economische context die sterk verschilt van de onze. Ze werd reeds herzien in 2017 door de regering-Michel, bekend om haar werkgeverssympathieën, wat de zaak van de werknemers niet heeft geholpen. De wet creëert belemmeringen voor de onderhandelingen over een interprofessioneel akkoord tussen vertegenwoordigers van werkgevers en van werknemers.

INDICATIEVE NORM

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven berekent de vermoedelijke evolutie van de lonen in drie landen, Frankrijk, Duitsland en Nederland, om een stijgingsmarge vast te stellen voor de lonen in België, bovenop de automatische in-

dexering. Aan vakbondszijde betwisten wij die, met andere woorden: we willen ze overschrijden in sectoren en ondernemingen die winst maken. De regering en de werkgeversfederaties zeggen dat het een maximum is dat niet mag worden overschreden. Welnu, dit jaar heeft de regering, vanwege de coronacrisis, toestemming gegeven voor onderhandelingen over een eenmalige premie van 500 euro bovenop de marge.

VERVORMDE BEREKENING

De berekening van de CRB stelt een probleem, in die zin dat met bepaalde parameters rekening moet worden gehouden en met andere niet. De lastenverlagingen en andere subsidies die werkgevers genieten, worden niet in aanmerking genomen, hoewel zij de arbeidskost kunstmatig drukken. De regering-Michel heeft een veiligheidsmarge opgelegd die op de loonmarge weegt. Evenmin wordt rekening gehouden met de verschillen in productiviteit tussen de diverse landen. Volgens de OESO ligt de productiviteit van een Belgisch werknemer 11% hoger dan die van een Frans werknemer, 13% hoger dan die van een Nederlands werknemer en 18% hoger dan die van een Duits werknemer. Uiteindelijk komt dit neer op appels met peren vergelijken.

CONTRAPRODUCTIEVE WET

Economen zijn het erover eens dat deze wet ons land berooft van de economische stimulans die uitgaat van de binnenlandse consumptie. Ze reduceert het concurrentievermogen van een economie tot een loonkost die aantrekkelijk is voor investeerders, want gematigd. Een te lage arbeidskost zet werkgevers er niet toe aan te investeren in onderzoek en ontwikkeling of in innovatie, en zet de overheid er niet toe aan te investeren in onderwijs en beroepsopleiding.

ONDERHANDELINGSVRIJHEID

Ondernemingen die geen deel van hun winst boven de loonmarge aan de werknemers kunnen toekennen, hebben nog steeds de mogelijkheid om te investeren of personeel in dienst te nemen, maar geven er gewoonlijk de voorkeur aan dividenden aan hun aandeelhouders en bestuurders uit te keren. Bij de ACLVB willen wij de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners terugwinnen. Wij zijn van mening dat onze mandatarissen en afgevaardigden verantwoordelijk genoeg zijn om te weten hoe ver zij kunnen onderhandelen zonder de werkgelegenheid in de bedrijven in gevaar te brengen.

Loonmarge en coronapremie goedgekeurd door Ministerraad

De Ministerraad heeft op dinsdag 15 juni de teksten over de loonmarge, de coronapremie en de welvaartsenveloppe goedgekeurd. De loonmarge wordt vastgelegd op 0,4% voor 2021-2022.

Ondernemingen die tijdens de crisis goede resultaten behaalden, krijgen in 2021 de mogelijkheid om een eenmalige verhoging toe te kennen in de vorm van een coronapremie van maximum 500 euro, die buiten de loon-

marge valt. De coronapremie neemt de vorm van cheques aan die zullen kunnen worden gebruikt in een aantal handelszaken en inrichtingen, om zo doelgericht de consumptie te ondersteunen en bij te dragen aan het economisch herstel na de coronapandemie.

De coronapremie kan worden toegekend van 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2021. Om bij te dragen aan de financiering van de sociale zekerheid wordt de coronapremie

onderworpen aan een bijzondere werkgeversbijdrage van 16,5%. Er is geen werknemersbijdrage verschuldigd. Teneinde het nettovoordeel voor de werknemer te verhogen en tegelijkertijd de loonkosten voor de werkgever te beperken, is de premie vrijgesteld in de personenbelasting en volledig aftrekbaar voor de werkgever.

Deze ontwerp teksten worden ter advies voorgelegd aan de Raad van State.

Telewerken als nieuwe normaal: voor- en nadelen

Menig werknemer maakte tijdens de lockdowns kennis met de geneugten en de schadelijke effecten van aanhoudend telewerk. Tijdswinst door het wegvallen van de verplaatsing van en naar het werk, maar ook verwatering van de sociale contacten, banenverlies in de steden, familiaal geweld in te krappe woningen ... de uitkomst is verdeeld. Eerste evaluatie voor de grote denkoefening over wat elk bedrijf qua telewerk zal weerhouden.

AXA is een van de pioniers op het vlak van telewerken en het inperken van kantooroppervlakte. Jean-Louis Clette, ACLVB-afgevaardigde, expert arbeidsongevallen en pendelaar (wonend in Waterloo en werkend nabij de Naamsepoort in Brussel), is goed geplaatst om zijn ervaring te delen.

DUIDELIJKE AFSPRAKEN

"Het belangrijkste voordeel is de uitgespaarde verplaatsingstijd. Anderzijds bood het pendelen van en naar het werk ook de mogelijkheid om even uit te blazen, te lezen, een dutje te doen in de trein. Telewerken brengt een vermenging van werk en gezinsleven met zich mee, die iedereen naar eigen goeddunken moet leren beheren. Verplicht telewerken heeft tot problemen geleid die vroeger minder voorkwamen. Een of twee dagen per week op een keukenstoel of voor een klein laptopscherm was nog houdbaar. We hebben voor elke werknemer een groot scherm verkregen, en een fatsoenlijk toetsenbord en muis. In de toekomst zullen we waarschijnlijk een echte bureaustoel moeten eisen.

We hebben het kader voor arbeidsongevallen verduidelijkt. Andere plaatsen dan de woning zijn toegestaan, op voorwaarde dat de werknemer de werkgever in kennis stelt van de plaats van waaruit hij of zij de werkzaamheden zal verrichten. Alles wat overdag gebeurt, valt onder de wet van 10 april 1971. Ik ken mensen die vanuit een ACLVB-vakantieverblijf hebben gewerkt, gewoon voor de verandering van omgeving", vertelt Jean-Louis met een schaterlach.



ACLVB-afgevaardigde Jean-Louis Clette: "Verplicht telewerken heeft tot problemen geleid die vroeger minder voorkwamen."

BACK TO NORMAL

Het klopt dat grote gezinnen te maken krijgen met een opeenstapeling van problemen als papa, mama en de kinderen 24 uur op 24 in een woning moesten verblijven waar niet iedereen zijn eigen kamer heeft, laat staan het nodige aantal computers en een degelijke internetverbinding om veel meer dataverkeer mogelijk te maken.

En vakbondslui, hoe oefenen zij hun mandaat uit in deze tijden? "Het verminderde contact met collega's is een gemis!", zegt François Fernandez, voorzitter van het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA). "Wij beoefenen een 'contactberoep'. Face tot face onderhandelen, in levenden lijve, is niet te vergelijken met een discussie via het scherm!" ■



Lege kantoorgangen leiden tot een drastisch inkomstenverlies bij tal van bedrijven: bedrijfsrestaurants, broodjeszaken, parkeergarages, ...

Ontdek het vernieuwde ACLVB-voordelenplatform

Welkom bij Ektivita Edenred

Je voordelenplatform voordelen.aclvb.be heeft een ingrijpende facelift ondergaan. Zo kunnen we je nog beter verwennen met exclusieve kortingen!

Activeer snel je account - ook wanneer je voorheen geregistreerd was op het ACLVB-voordelenplatform - en doe je voordeel!

Kijk op 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 gebruikers-

naam en een gepersonaliseerd wachtwoord.

Tip: download de **app Ektivita 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 van
exclusieve voordelen
en **kortingen!**



We verwelkomen je graag opnieuw in De Panne!



Gedurende 8 maanden werd er hard gewerkt in de ACLVB-vakantieappartementen in De Panne om ze een totale make-over te bezorgen.

Ramen, vloeren, keukens, badkamers, meubilair, wifi, ... noem maar op, het werd allemaal vernieuwd.

Het resultaat is dan ook verbluffend!

Met veel trots konden we op vrijdag 28 mei 2021 de vernieuwde appartementen heropenen.

Bovendien werden het gebouw en de appartementen voorzien van een digitale toegang. Niets dan voordelen, want je hebt geen fysieke sleutel meer nodig en je komt aan wanneer jij wil!

Ook benieuwd naar het resultaat? Ontdek er alles over op www.cazura.be.

CAZURA?

Naast de vernieuwingen in De Panne werd er ook een nieuwe huisstijl ontwikkeld voor de verhuur van onze vakantiehuizen.

Cazura is de nieuwe naam voor de vakantieaccommodaties van ACLVB, waar je kan genieten van een zorgeloos verblijf. Het staat voor thuishouden in een omgeving van ontspanning en rust.

Boek snel je verblijf via www.cazura.be. Je kan er naast online reserveren nu ook online betalen!

Als lid van ACLVB geniet je van voordelige tarieven. Je dient hiervoor minimum 12 maanden bijdragen betaald te hebben. Hou dus zeker je lidnummer bij de hand indien je een boeking wenst te maken.

Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval: controlemogelijkheden van de werkgever

(deel 2)

Waar en wanneer een werknemer onderworpen kan worden aan een geneeskundig onderzoek door een controlearts en wat de gevolgen zijn van het missen van een dergelijke controle, kon je reeds lezen in de Vrijuit van mei. Wat is nu precies de opdracht van de controlearts en wat zijn de gevolgen van zijn of haar bevindingen?

Wat als de controlearts beslist tot arbeidsgeschiktheid?

DE OPDRACHT VAN DE CONTROLEARTS

Verplichte aflevering van onafhankelijkheidsverklaringen

Om de onafhankelijkheid van de controlearts te waarborgen moet die in tweevoud een verklaring van onafhankelijkheid opstellen bij iedere controleopdracht. Het ene exemplaar moet overhandigd worden aan de werknemer en het andere aan de werkgever. Wanneer de controlearts geen onafhankelijkheidsverklaringen heeft overhandigd, oefende hij zijn opdracht niet wettig uit en zijn diens bevindingen dan ook zonder waarde; zij kunnen bijgevolg geen verlies van het recht op gewaarborgd loon tot gevolg hebben. (*Arbeidshof Antwerpen 26.03.20*)

Controle van de arbeidsongeschiktheid

De controlearts gaat conform artikel 31 § 3 van de arbeidsovereenkomstenwet na of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is, verifieert de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid en, in voorkomend geval, de andere medische gegevens voor zover die noodzakelijk zijn voor de toepassing van de bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet (bijvoorbeeld de reden van de arbeidsongeschiktheid zoals ziekte, ongeval van gemeen recht, beroepsziekte, arbeidsongeval, sportongeval, ...). Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

Het is de controlearts niet toegelaten om, nadat de controle is uitgevoerd, de arbeidsongeschikte werknemer uit te nodigen om zich op een latere datum opnieuw bij hem aan te

bieden. Het initiatief tot het verrichten van een controle kan enkel uitgaan van de werkgever. (*Arbeidshof Luik 1.12.1994*)

DE BEVINDINGEN VAN DE CONTROLEARTS EN DE GEVOLGEN DAARVAN

Mededelingsplicht van de controlearts

De controlearts dient zijn bevindingen zo spoedig mogelijk, eventueel na raadpleging van de behandelend arts, schriftelijk aan de werknemer mee te delen. Indien de werknemer op dat ogenblik kenbaar maakt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, wordt dit door die laatste vermeld op voornoemd geschrift. (*artikel 31 §4 van de arbeidsovereenkomstenwet*)

In het geval het niet bewezen wordt dat de controlearts een document met zijn bevindingen heeft overhandigd aan de werknemer waarin hij besloot tot arbeidsgeschiktheid en het verslag aan de werkgever zich niet op onduidelijke wijze uitspreekt over de al dan niet arbeidsongeschiktheid van de werknemer, levert de werkgever geen bewijs van arbeidsongeschiktheid en blijft hij gehouden tot betaling van het gewaarborgd loon. (*Arbeidshof Antwerpen 26.03.2020*)

De wet verplicht de controlearts niet om zijn bevindingen schriftelijk mee te delen aan de werkgever. Nochtans moet de werkgever, om vrijgesteld te kunnen worden van zijn verplichting om het gewaarborgd loon te betalen, controleren of de controlearts zijn verplichtingen strikt heeft nageleefd. Wanneer de werknemer betwist dat er een controlearts

is langs geweest en de werkgever het bericht dat de controlearts is langs geweest, noch een oproeping om zich ter controle naar het kabinet van de controlearts te begeven kan voorleggen, is de werkgever niet ontslagen van zijn verplichting het gewaarborgd loon te betalen. (*Arbeidshof Brussel 7.05.2014*)

De controlearts besluit tot arbeidsgeschiktheid, wat nu?

Oordeelt de controlearts dat de werknemer arbeidsongeschikt is, dan kan aan de werknemer het recht op gewaarborgd loon worden ontzegd vanaf de datum van het eerste controleonderzoek waartoe de werknemer werd uitgenodigd of de datum van het eerste huisbezoek van de controlearts, met uitzondering van de periode van arbeidsongeschiktheid waarover er geen betwisting is.

De bevindingen van de controlearts doen het medisch attest afgeleverd door de behandelend arts niet teniet. De vaststellingen van de behandelend arts en die van de controlearts zijn volledig gelijkwaardige - zij het tegengestelde - vaststellingen. (*Hof van Cassatie 5.01.1981*) De werknemer die beslist om voor de verdere looptijd van het medisch attest van de behandelend arts toch thuis te blijven, heeft geen recht op gewaarborgd loon, doch kan niet als onwettig afwezig worden beschouwd, de afwezigheid blijft gewettigd door het medisch attest van de behandelend arts. (*Arbeidshof Antwerpen 1.07.80, Arbeidsrechtbank Gent 3.12.19*)

Een nieuw medisch attest van de behande-

lend arts dat een loutere bevestiging vormt van het eerste attest, wijzigt niets aan de gelijkwaardigheid van de bevindingen van de behandelend arts en de controlearts. De indiening van een dergelijk attest leidt er niet toe dat de werkgever opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd is. (Hof van Cassatie 1.06.92)

GESCHILLEN VAN MEDISCHE AARD

Hebben de controlearts en de behandelend arts een tegengestelde mening en kan de werkgever of de werknemer zich daar niet in vinden, dan is er sprake van een geschil van medische aard. Een dergelijk geschil kan zowel op verzoek van de werkgever als van de werknemer - met name door de partij die er belang bij heeft - worden opgelost hetzij in onderling overleg, hetzij via een scheidsrechtelijke procedure, hetzij via een gerechtelijke procedure voor het bevoegde arbeidsrecht.

De scheidsrechtelijke procedure

Is er op sectoraal vlak geen scheidsrechtelijke procedure uitgewerkt voor de beslechting van een geschil van medische aard (zie artikel 31 § 7 *arbeidsovereenkomstenwet*), dan kan er beroep gedaan worden op de bij wijze van de in artikel 31 § 5 *arbeidsovereenkomstenwet* bepaalde en vermelde scheidsrechtelijke procedure.

Binnen de 2 werkdagen nadat de controlearts zijn bevindingen schriftelijk aan de werknemer heeft overhandigd, kan er op eenzijdig verzoek van de werknemer, indien die het niet eens is met de arbeidsgeschiktheidsverklaring door de controlearts en de betaling van het gewaarborgd loon wil bekomen, of van de werkgever, indien de controlearts besliste tot arbeidsgeschiktheid en hij wenst dat de werknemer het werk opnieuw aanvat, een arts-scheidsrechter worden aangeduid.

Die arts-scheidsrechter moet voldoen aan de bepalingen van artikel 6 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde en moet voorkomen op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld. Uiteraard mag hij niet de behandelend arts, noch de controlearts zijn. Evenmin kan de preventieadviseur-arbeidsarts van de onderneming optreden als arts-scheidsrechter. De werkgever kan de controlearts uitdrukkelijk machtiging geven om een dergelijke arts-scheidsrechter aan te wijzen. De werkne-



mer kan een dergelijke machtiging geven aan zijn behandelend arts die het geneeskundig getuigschrift overhandigd heeft.

De werkgever en werknemer kunnen, binnen voormelde termijn, ook in onderling akkoord een arts-scheidsrechter aanwijzen. In dat geval moet de arts-scheidsrechter niet voldoen aan de bepalingen van artikel 6 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde en moet hij evenmin voorkomen op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld.

De arts-scheidsrechter voert binnen de 3 werkdagen na zijn aanstelling het medisch onderzoek uit en brengt de behandelend arts en de controlearts op de hoogte van zijn beslissing. De werkgever en werknemer worden eveneens schriftelijk bij een ter post aangetekende brief verwittigd.

De beslissing die voortvloeit uit deze scheidsrechtelijke procedure, is definitief en bindt de partijen.

De werkgever is gewaarborgd loon verschuldigd aan de werknemer voor de periode dat de werknemer als arbeidsongeschikt werd erkend door de arts-scheidsrechter.

In het geval de arts-scheidsrechter beslist dat de arbeidsongeschiktheid voorbij is, dient de werknemer het werk te hervatten. Het medisch attest van de behandelend arts zal, ten gevolge van de scheidsrechtelijke beslissing, de afwezigheid van de werknemer niet langer rechtvaardigen. Vat de werknemer het werk niet opnieuw aan, dan is er sprake van ongewettigde afwezigheid die kan leiden tot

sanctionering door de werkgever, onder meer door middel van een ontslag om dringende reden.

De kosten van de scheidsrechtelijke procedure en de eventuele verplaatsingskosten van de werknemer vallen ten laste van de verliezende partij.

De gerechtelijke procedure

Het staat de werkgever of de werknemer vrij om geen scheidsrechtelijke procedure op te starten en onmiddellijk te opteren voor een gerechtelijke procedure.

In een dergelijk geval kan de partij die er belang bij heeft, de betwisting aanhangig maken bij de voorzitter van de territoriaal bevoegde arbeidsrechtbank zetelend in kort geding, die een deskundige kan aanstellen om te oordelen over de gegrondheid van de ongeschiktheid.

Net zoals bij de scheidsrechtelijke procedure zal de werkgever gewaarborgd loon verschuldigd zijn voor de periode dat de werknemer als arbeidsongeschikt werd erkend en zal de werknemer het werk dienen te hervatten in het geval de deskundige beslist dat de arbeidsongeschiktheid voorbij is.

De kosten van de deskundige, die geregeld hoog oplopen, vallen ten laste van de verliezende partij en moeten worden voorgeschoten door de partij die de procedure inleidt. ■

Tiffany De Potter

Via transparant overleg naar veerkrachtige onderneming

Een wat logge firma omturnen tot een dynamische en performante organisatie, dat is wat de laatste jaren bij inspectiebedrijf Vinçotte vooropstond. Volgehouden overleg bleek nog maar eens de sleutel om te komen tot een nieuwe ondernemingscultuur.



"De sociale onderhandelingen waren niet makkelijk. Maar finaal zijn we erin geslaagd te komen tot een situatie waarbij alle neuzen in dezelfde richting kwamen te staan. Dat heeft geduld gevergd en diplomatie, zowel van de kant van de vakbonden als van de werkgever." ACLVB-afgevaardigde Daniel Geypen (links) en Filiep Spinnewyn, chief HR officer.

Ingrijpende veranderingen bij Vinçotte de jongste tijd: in een periode van 5 jaar werd de helft van het personeelsbestand gewijzigd, deels via natuurlijke uitvloeï, deels door ontslagen.

De operatie kadert binnen een grootschalig transformatieprogramma, dat sinds 2016 aan de gang is bij het keuringsbedrijf. "Vinçotte was een beetje de schone slaapster, met matige resultaten. De nood aan verandering was

lang niet aanwezig", weet Daniel Geypen, release manager op de hoofdsite in Vilvoorde en ACLVB-afgevaardigde namens de kaderleden.

De eerste fase van de transformatie verliep niet zonder slag of stoot. Om de vernieuwingen mogelijk te maken hoorden niet minder dan 185 werknemers het bedrijf te verlaten. "Uiteraard was dat geen aangenaam nieuws", herinnert Daniel Geypen zich.

Een aantal historische problemen werden aangepakt. Zo is onder meer een cao over de arbeidstijdregeling afgesloten. Ook het verloningssysteem onderging een volledige metamorfose. "Daarin ontbrak differentiatie", verklaart Filiep Spinnewyn, chief HR officer bij Vinçotte. "We hadden tot dan een systeem waaraan huisbarema's gekoppeld waren. Die bleken de toekomst van het bedrijf te hypothekeren."

ALTERNATIEF VERLONINGSSYSTEEM

Over het nieuwe verloningssysteem werd lang onderhandeld. De grootste aandacht ging naar de technisch en administratief bedienden, de kernpopulatie van het bedrijf. ‘Hoe kunnen we competente profielen aantrekken en bij ons houden?’, was het uitgangspunt. Het nieuwe systeem bij Vinçotte steunt op 3 pijlers: compliance, het belonen van wie excelleert en collectieve winstdeelname.

Daniel Geypen: “Voor de eerste pijler zijn we ons gaan richten op het nieuwe sectorkader. De ommeslag daar zit in het feit dat het criterium ‘anciënniteit’ werd vervangen door ‘beroepservaring’. Belangrijk, want zo kan je mensen met ervaring rekruteren van elders. Onze sector bepaalde in 2017 dat er moest afgestapt worden van leeftijdsbarema’s, sinds 2007 al kwam dat idee aan bod in de sectorale onderhandelingen.

Specifiek wat onze kernpopulatie betreft, hebben we er bij Vinçotte overigens voor gezorgd dat zij na 5 jaar in een loonschaal terecht komen die al bij al toch nog 3% meer oplevert dan wat de sector voorschrijft.”

De tweede pijler omvat de Vinçotte-bonus, kortweg V-bonus, een eenmalige bonus voor individuele, uitmuntende werknemers. “Meritocratie moest een plaats krijgen in het systeem, vonden we als werkgever”, zegt Filiep Spinnewyn. “We hebben dus gezocht naar een manier om werknemers die uitblinken, een extra te geven, zonder de loonkost structureel te verhogen. Met de vakbonden hebben we overlegd wat de gunningscriteria moesten zijn.” Twee maal per jaar zal aan de Syndicale Delegatie worden gespecificeerd hoeveel wordt toegekend en om welke redenen precies.

De derde pijler ten slotte behelst de toepassing van cao 90, die focust op de collectiviteit. Volgens het principe dat wanneer het goed gaat met de onderneming, de werknemers een graantje mogen meepikken, voorziet Vinçotte met deze cao in een niet-recurrente resultaatgebonden premie. Jaarlijks wordt bepaald wat de doelstellingen voor de winstdeelname zijn.

“Voor alle duidelijkheid”, stipt het HRM-hoofd aan, “die V-bonus en cao 90 zijn bovenop de gewone verloning gekomen, niet in de plaats

van. Toch hebben we de vooropgestelde kostenbeheersing kunnen waarmaken.”

GEDULD EN DIPLOMATIE

“De sociale onderhandelingen waren niet makkelijk”, merkt Daniel Geypen op. “Er manifesteerden zich ook duidelijk wat verschillen tussen de vakbonden. Maar finaal zijn we erin geslaagd te komen tot een situatie waarbij alle neuzen in dezelfde richting kwamen te staan. Dat heeft geduld gevergd en diplomatie, zowel van de kant van de vakbonden als van de werkgever. Uiteindelijk heeft bijna 80% van de personeelsleden de cao goedgekeurd. Er werd ook een informatief filmpje gemaakt voor het personeel; dat heeft impact gehad, mensen voelden zich erdoor aangesproken.”

De onderhandelingen werden pas het afgelopen najaar afgerond; een aantal elementen traden van dan af retroactief in werking. Dit is een win-winverhaal, besluiten werkgever en werknemers.

“Een van de speerpunten binnen de nieuwe ondernemingscultuur is ook dat Vinçotte resultaatgerichter, pragmatischer zal werken. We organiseren ons voortaan in business units, voor klanten die in hetzelfde segment actief zijn, de klant wordt centraler geplaatst in onze nieuwe manier van werken. Dat alles moet mee leiden tot een performanter bedrijf”, aldus nog Filiep Spinnewyn.

CONSTRUCTIEF OVERLEG

Daniel Geypen en Filiep Spinnewyn erkennen: bij Vinçotte is ruimte voor sociale dialoog. “Zelf heb ik er van bij het begin voor gekozen om permanent overleg te plegen met de werknemersvertegenwoordigers”, benadrukt Filiep Spinnewyn. “Eén keer per maand, tijdens de formele overlegmomenten, is te weinig. Ook aanvullende informele gesprekken en aftoetsingen zijn essentieel, niet het minst in covid-tijden. Ik voer gesprekken met alle vakbonden, we doen niet aan favoritisme. Ik wil evenmin polariseren, ondanks de meningsverschillen. Mijn ervaring bij dat alles is zeer positief. Weet dat ik qua individu een vooruitgangsoptimist ben, het heeft geen zin om achteruit te kijken en te zeuren.”

De HRM-manager stelt bij de vakbonden een bereidheid tot onderhandelen vast. “Franse en Engelse vakbonden zijn een stuk conflic-

tueler en conservatiever. Ook de werkgevers daar.”

Op zijn beurt ziet Daniel Geypen al langer de voordelen in van constructief overleg, de benadering die zowat het DNA uitmaakt van de Liberale Vakbond. “Binnen mijn rol als werknemersvertegenwoordiger zet ik vooral in op *content en connectie*. Inhoud en een resultaatgerichte politiek, dat is bij uitstek de aanpak van de ACLVB. In het tijdperk vóór de herstructurering bij Vinçotte bleven de deuren voor de personeelsafgevaardigden vaak dicht, intussen zijn we welkom en wordt naar onze inbreng geluisterd.”

“Het gemeenschappelijk doel is het bereiken van betere bedrijfsresultaten en betere arbeidsomstandigheden”, besluit Filiep Spinnewyn. “De manier waarop we daartoe komen is belangrijk. Transparant spreken is een cruciale voorwaarde, daaromtrent mag op geen enkel niveau schroom heersen. We moeten problemen benoemen en zeggen: wat gaan we eraan doen? Ook het juridisch kader moet kloppen natuurlijk. Maar in die volgorde, niet omgekeerd.”

Daniel Geypen: “Momenteel gaan de onderhandelingen over telewerk. Dat zien we als een opportuniteit nu. Vragen omtrent digitalisering krijgen als gevolg van de actualiteit plots een andere insteek. Telewerk verandert natuurlijk de context van samenwerken. We moeten als vakbonden oog hebben voor het volledige verhaal, zeker ook het intermenselijk aspect.”

DUIDELIJK DOEL

Wilson Wellens, Bestendig Secretaris ACLVB: “Het sociaal overleg binnen Vinçotte evolueert steeds verder in een constructieve zin. Het gemeenschappelijk vakbondsfront bood niet altijd ruimte om onze standpunten te accentueren. Maar door de constructief kritische houding van onze afgevaardigden, die elkaar steunden en ruimte lieten voor inhoudelijke discussies, zijn we er als fractie sterker uitgekomen. Ook de andere vakbonden laten zich inspireren door de aanstekelijkheid van ons enthousiasme. Zij zien onze manier van werken en merken op dat je ook inhoudelijk werk kan leveren zonder steevast in een conflict te verzanden. Het doel dat we voor ogen hebben is altijd zeer duidelijk: een welvarend bedrijf waar alle stakeholders zich goed voelen.” ■

Tot uw dienst

Warenhuismedewerkers verd

De coronacijfers dalen week na week en gelijk herwinnen we onze vrijheid. Toch blijven voorzichtigheid en wederzijds respect geboden, zo benadrukken ook warenhuismedewerkers. Maandenlang stonden zij in de vuurlinie, vaak in bewogen omstandigheden, waarbij de gemoederen meer dan eens hoog opliepen. Vier ACLVB-afgevaardigden blikken terug op de afgelopen maanden.



DORIS QUESTIER - CARREFOUR
Kijken waar de oplossingen zitten

ACLVB-afgevaardigde Doris Questier werkt als chef-kassierster bij Carrefour te Koksijde. "Al twee maal werd in ons filiaal een veiligheidsagent fysiek aangevallen. Een van hen was geduwd en is met de traumahelikopter afgevoerd. Hij was een tijdlang werkonbekwaam. Verbale agressie maakten we elke dag mee, dat was dagelijkse kost. Sommige klanten namen het al van in het begin minder nauw met

de hygiënevoorschriften. We spraken ze aan, en trachtten daarbij geduldig en vriendelijk te blijven. Dat laatste is belangrijk. Want als je nukkig loopt, straalt dat af op je collega's en op de andere klanten.

We kregen inderdaad soms wel wat naar het hoofd geslingerd. Maar ook klanten onder elkaar kunnen ruzie maken. "Je staat te dicht! Je komt aan mijn kar!"

De eerste lockdown beleefden we anders dan de tweede. De mensen hadden aanvankelijk echt schrik. We kenden dan specifieke problemen: het wc-papier was uitverkocht, de Dettol was niet meer in voorraad, ... De tweede lockdown was moeilijker. Op een bepaald moment hadden we het gevoel dat heel het binnenland hier aan zee zat. Mensen verbleven aan de kust, maar ze verveelden zich, ze mochten weinig doen. Onze kuisploeg bleef de hele dag in de weer. Ook voor het sanitair. Soms leek het alsof ons toilet een openbare wc was."

Carrefour heeft ons goed ondersteund om onze veiligheid als medewerkers te garanderen. Onze werkgever heeft meer gedaan dan

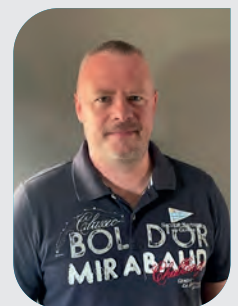
wat strikt nodig was. En als het ons mentaal even te veel werd, kregen we de kans om ons even terug te trekken. We konden ook rekenen op compensaties: extra verlofdagen, een tijdelijke verhoging van onze maaltijdcheques, pauzekwartiertjes die doorbetaald werden, ... Niet dat die tegemoetkomingen er zomaar van dag op dag zijn gekomen. Voor werknemersafgevaardigden waren het zware tijden. Heel vaak kreeg ik 's avonds nog telefoontjes van medewerkers, ze wilden stoom aflaten. Maar weet je, dit is niet mijn eerste mandaat, ook voorheen zijn er stressvolle periodes geweest. En ik heb geleerd: je moet praten met de werkgever, kijken waar de oplossingen zitten! Zeggen waar het op staat, maar met respect! Ik herinner me een moment tijdens de eerste lockdown waarop er veel zenuwachtigheid heerste onder het personeel omdat ze nog niet over mondkapjes konden beschikken. Ik heb er dan bij de baas op aangedrongen dat hij zelf daarover het personeel een toelichting zou geven. Tot zolang zouden we de winkel niet opendoen. En zo geschiedde, die persoonlijke verduidelijking door de baas is er gekomen!"

STEF GICART - COLRUYT
Waardevolle inzichten

Werknemersafgevaardigde Stef Gicart is food- en non-foodpromotor bij Colruyt. Zijn werkterrein strekt zich uit over een 17-tal filialen in het Brusselse. "De medewerkers hebben er hectische maanden opzitten, qua spanningsgehalte was het best zwaar. Verbale agressie bij klanten is er zeker geweest, niet het minst tijdens de hamsterperiode in het begin, of op het ogenblik dat de mondkapjesplicht in voege ging. Ook Colruyt heeft een systeem van

stop & go ingevoerd wanneer te veel klanten tegelijk de winkel binnen wilden. En in Brussel werd snel de hulp van externe bewaking ingeschakeld, wat toch aangenamer is voor het personeel. We zagen veel solidariteit onder de medewerkers, ze helpen elkaar. Zelf heb ik soms ook klanten aangesproken als ik merkte dat ze het niet te nauw namen met de veiligheid van mijn collega's of van andere klanten. Het is beslist niet allemaal vlekkeloos verlopen. Maar ik vind dat de medewerkers en de geranten het goed hebben aangepakt. Communiceren

werkt, er gebeuren veel briefings. Dat móet ook bij ons, want we zijn een grote firma. Ik ben ervan overtuigd dat chefs en geranten tijdens deze periode heel wat hebben bijgeleerd naar hun personeel toe! Waardevolle inzichten voor de werkomstandigheden in de toekomst."



ienen respect, ook na corona

KLAARTJE OVERBERGH – LIDL

Werkdruk ook na corona bewaken

Filiaalmanager Klaartje Overbergh neemt het vanuit de Lidl-winkel in Poperinge op voor werkbare arbeidsomstandigheden. “Klantvriendelijkheid staat bij ons op nummer 1, maar dat was lang niet altijd even evident tijdens de voorbije maanden. De meeste klanten bleven hoffelijk, toch merkten we algemeen dat meer mensen een kort lontje hadden. “Het is altijd hetzelfde hier!”, snauwden ze bijvoorbeeld. Terwijl het in werkelijkheid ging om een product dat toevallig die dag niet in voorraad was. Klanten kochten tijdens de lockdown ook veel meer eten en drinken dan gewoonlijk; het was alle hens aan dek om tijdig de rekken aan te vullen, en om de affiches met de prijsaanduidingen van tijdelijke aanbiedingen of met de veiligheidsvoorschriften te vervangen. Verbale agressie werd al eens fysieke agressie, met een ziekenhuisopname van een medewerker tot gevolg.

We hebben als werknemersafgevaardigden een alarmkreet geslaakt bij onze directie. Dat was nodig. Er worden nu opleidingen voor filiaalmanagers voorzien rond klantenagressie. Ik maakte bovendien deel uit van een ad hoc opgericht crisisteam, van elke vakbondsfractie zetelden daar 2 afgevaardigden in. De werkdruk lag zeer hoog, en doordat het gebeurde dat collega's uitvielen - door ziekte of door verplichte quarantaine - werd de situatie er niet makkelijker op. Zelfs ondersteuning door uitzendkrachten biedt op dat moment onvoldoende soelaas. Op een bepaald moment had de ACLVB-fractie beslist om aan te sluiten bij een stakingsactie. Een en ander heeft ook te maken met een personeelsakkoord waarover we al drie jaar met de directie aan het onderhandelen zijn. Uiteindelijk hebben we de staking daags voordien afgeblazen, nadat de directie had toegezegd om tot eind september in elke winkel 28 uren per week extra mankracht in de planning te voorzien,



naast andere maatregelen. De coronaperiode heeft alles scherp gesteld, maar mag geen excuus vormen voor de werkgever om geen werk meer te maken van betere arbeidsomstandigheden. Corona of niet, medewerkers verdienen duurzame oplossingen.”

WOUTER LECLUYSE – OKAY

Coaching en opleiding

ACLVB-afgevaardigde Wouter Lecluyse werkt al 18 jaar voor buurtwinkels OKay. Sinds 2016 is hij er aan de slag bij het opleidingsteam (Oteam).

“Het voorbije jaar was COVID19 inderdaad dé factor die ons privéleven en onze job heeft beïnvloed.

In de eerste lockdown heerste veel onduidelijkheid en de ene maatregel kwam al harder binnen dan de andere. Uiteraard hadden die maatregelen impact op de klanten, de medewerkers en de werkgevers. Iedereen wilde dat werkgevers zo vlug mogelijk ingrepen deden om de veiligheid te garanderen. Maar aangezien de overheid vaak onduidelijk was in haar communicatie, kon dat niet altijd even snel. Ook bij Colruyt Group werden alle beslissingen gebaseerd op de instructies van de overheid. Na het invoeren van de eerste maatregelen,

zoals het beperken van het aantal winkelende klanten, het ontsmetten van de werkruimte en materialen, de mondkaskerverplichting, ... kwam er in de zomer een eerste golf van versoepelingen.

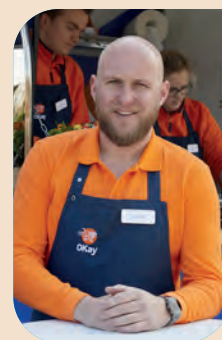
Het bleef toch steeds balanceren op een slappe koord. Na de versoepelingen werd terug wat strenger toegezien op de maatregelen, met uiteindelijk een tweede lockdown in de herfst van 2020.

Dergelijke zaken zorgden voor stress, frustratie, onbegrip, en dat zowel bij klanten als voor onze collega's. Het gevolg was dat er agressie werd geuit tegenover de medewerkers in onze winkelpunten, voornamelijk verbaal. Hier en daar mondde dat jammer genoeg uit in fysieke agressie.

Gelukkig heeft onze werkgever oog voor het welzijn van de medewerker. Colruyt Group heeft ook enkele op maat gemaakte 'opleidingen' ontwikkeld om zijn medewerkers te

ondersteunen. Zo waren er coachingssessies COVID voor de leidinggevende; daarin kwamen zaken naar voor zoals 'hoe omgaan met collega's en hun angst ten opzichte van COVID' of 'hoe omgaan met klanten (agressie) in deze tijden'. Daarnaast werd een e-learning aangeboden rond 'omgaan met agressie'. Binnen Colruyt Group bestaat bovendien een eigen psychosociale ondersteunende dienst, waar elke medewerker terecht kan. Uiteraard staan we ook als ACLVB-afgevaardigden, 'de Blauwe Collega's', voor hen klaar.

Hopelijk kunnen we met alle medewerkers snel aftellen naar het nieuwe normaal!”



Mobilisatie bij IBM om impasse rond herstructurering te doorbreken

De directie van IBM heeft eenzijdig een einde gesteld aan fase 1 van de Renault-procedure zonder een antwoord te bieden op de fundamentele bezorgdheid van het personeel over de gevolgen van de herstructurering. Onmogelijk de dialoog weer aan te knopen om een aanvaardbaar sociaal plan te bereiken.



Ludo Van Helleputte, Catherine Martin, Marie-Christine Lani, Gavin Butstraen en Marc Goossens zijn vastbesloten garanties te verkrijgen omtrent de toekomstige arbeidsvoorwaarden van de werknemers die hun baan niet zullen verliezen.

IBM kondigde afgelopen november een uitgebreid programma aan. Het wil zich voortaan concentreren op de hybride cloud en kunstmatige intelligentie, waardoor andere commerciële activiteiten zullen worden verminderd of geschrapt. Die keuze heeft belangrijke gevolgen. Tegen de zomer van 2021 wil de Belgische directie 196 werknemers ontslaan, dat is één op vijf. In een tweede stap zullen de hybride cloud en artificiële intelligentieactiviteiten worden voortgezet binnen IBM België, dat dan nog ongeveer 500 werknemers zal tellen (tegenover 3 000 10 jaar geleden). De resterende ongeveer 300 werknemers binnen IBM België die gespecialiseerd zijn in het beheer van de IT-infrastructuur van bedrijven, zullen worden ondergebracht in een nieuw op te richten onderneming: Kyndryl.

NIET GERUSTGESTELD

Op dinsdag 13 april heeft de directie besloten de eerste fase van de Renault-procedure eenzijdig af te sluiten.

De werknemersafgevaardigden hebben geen antwoord gekregen op hun voorstel om het aantal ontslagen te verminderen. Zij zijn niet gerustgesteld over de objectiviteit van de afvloeiingscriteria. Zij hebben geen enkele garantie ten aanzien van de werkzekerheid, de arbeidsvoorwaarden en de verloning op lange termijn van de mensen die na de herstructurering bij IBM Belgium en bij Kyndryl zullen blijven werken.

NIET DE JUISTE INGESTELDHEID

De besprekingen met de directie zijn vanaf het begin uiterst moeizaam verlopen. Zij beweert dat zij enkel maatregelen ontwikkelt

voor de werknemers die zij wil ontslaan. Zij wil het aantal ontslagen niet terugdringen onder het voorwendsel dat de werknemers die zij wil ontslaan, niet "de vaardigheden of de ingesteldheid" zouden hebben om zich in de nieuwe structuur van IBM (of Kyndryl) te integreren. Uit een analyse van de ongeveer vijftien vacatures die IBM online heeft geplaatst, blijkt nochtans dat de vereiste vaardigheden en technische kennis aanwezig zijn bij een groot deel van de 196 werknemers die met ontslag worden bedreigd, of gemakkelijk kunnen worden verworven.

Eigenlijk is de directie reeds begonnen met de uitvoering van haar herstructureringsplan. Ze maakt het de overlegorganen en de syndicale delegatie in feite onmogelijk om het plan te controleren.

CLONE AND GO

Hoewel de directie spreekt over het "clone and go"-principe, wat betekent dat zij de arbeidsvoorwaarden en het loon van de overgeplaatste werknemers zal kopiëren en overnemen, weigert zij in dit verband enige contractuele verplichting aan te gaan. Dat versterkt alleen maar de vrees van de afgevaardigden dat Kyndryl de goedkope IT-tak van IBM zal worden, de 'Ryanair' van de ICT.

Na alle stappen te hebben ondernomen om de directie terug aan de tafel te krijgen, namelijk verzoeningsbureau, stakingsacties, persberichten, ontmoetingen met politici, ontmoetingen met Europese vakbonden, brieven aan de moedermaatschappij in de VS ... vatten de afgevaardigden het plan op om de klanten van IBM te gaan sensibiliseren.

Herstelplan van 750 miljard voor het Europa van de toekomst

Het Europese relanceplan, dat in het najaar van 2020 is goedgekeurd en momenteel door de parlementen van de lidstaten wordt bekrachtigd, omvat 750 miljard euro aan leningen en subsidies. Allemaal bedoeld voor het economisch en sociaal herstel van het Europese blok na de coronacrisis.



Het bedrag zal onder de staten worden verdeeld in verhouding tot hun bevolking en naargelang de impact van de pandemie op hun economie. Het plan is opgevat rond drie fundamentele ambities: de Europese economie groener, digitaler en veerkrachtiger maken om de uitdagingen van vandaag en morgen aan te gaan. Concreet betekent dat voor de werknemers dat er kwaliteitsbanen moeten worden gecreëerd; maar ook dat de bestaande arbeidsmarkt moet worden aangepast aan de uitdagingen van de ecologische transitie, die - en dat mag niet worden vergeten - ook en vooral een economische transitie zal inhouden. Deze doelstellingen zullen ten uitvoer moeten worden gelegd door de regeringen van de lidstaten, die hun nationale herstelplannen tegen deze zomer ter goedkeuring aan de Commissie dienen voor te leggen.

GEZAMENLIJKE SCHULD EN AFLOSSING

Het plan, in juli 2020 door de Europese Raad goedgekeurd, kan in verschillende opzichten als historisch worden beschouwd. Ten eerste gaat het om het grootste stimuleringspakket dat ooit door de Europese Unie is gefinancierd. Maar, nog belangrijker: het is de eerste gemeenschappelijke schuld van het blok sinds de oprichting van de Europese Gemeenschap in 1950! Met andere woorden, de leningen die nodig zijn om het herstelplan te subsidiëren, zullen door de Commissie op de financiële markten worden aangegaan, en de 27 lidstaten verbinden zich ertoe deze schuld gezamenlijk terug te betalen. Deze kleine revolutie - die aanvankelijk op weerstand stuitte van de zogenaamde 'zuinige' landen, Oosten-

rijk, Nederland, Denemarken, enz. - betekent een fundamentele stap voor de economische integratie van het blok; zozeer zelfs dat sommigen het beschouwen als een eerste stap, schuchter maar onmiskenbaar, in de richting van een toekomstige echte Europese Federatie.

AANDACHT VOOR DE NIEUWE GENERATIES

Naar het Europese relanceplan wordt ook vaak verwezen met de benaming "Next Generation EU". Er wordt namelijk bijzondere aandacht besteed aan de nieuwe generaties, de sociale categorie die het meest te maken krijgt en zal krijgen met de langetermijngevolgen van de pandemie voor de arbeidswereld. Zo bevat het door het Europees Parlement en de Raad goedgekeurde herstelplan een reeks bepalingen die specifiek zijn gewijd aan de bestrijding van de onzekere situatie van jongeren en hun huidige en toekomstige integratie op de arbeidsmarkt, en die door de nationale regeringen ten uitvoer moeten worden gelegd.

NIEUWE EUROPESE INKOMSTEN

De aandacht van het Europese herstelplan voor de nieuwe generaties is des te belangrijker, omdat zij verantwoordelijk zullen zijn voor de terugbetaling van de 360 miljard euro die de lidstaten tot het jaar 2023 aan leningen zullen ontvangen. Hoewel de strategie voor deze aflossing, die in 2058 moet plaatsvinden, nog betrekkelijk vaag is, voorziet het herstelplan al in de financiering van ten minste een deel van die schuld door het creëren van "nieuwe bronnen van eigen inkomsten" voor de Unie, d.w.z. belastingen en

taksen die door de lidstaten worden geheven en volledig aan de begroting van de Unie worden afgedragen. De eerste daarvan is de Europese heffing op niet-gerecycleerde kunststofverpakkingen, waarvoor de richtlijn reeds is goedgekeurd en die in 2021 in werking zal treden na ratificatie van het herstelplan door de nationale parlementen van de staten.

UITBREIDING VAN DE KOOLSTOFTAKS

Tegen eind 2021 zal de Commissie naar verwachting ook voorstellen indienen om de koolstoftaks uit te breiden tot de zee- en luchtvaartsector, die er momenteel van zijn uitgesloten, wat de EU-begroting ongeveer 10 miljard euro zou opleveren, en om de koolstofprijs voor de invoer van bepaalde producten aan de EU-grenzen aan te passen, teneinde het concurrentievermogen van het Europese bedrijfsleven te beschermen en volgens de laatste ramingen tussen 5 en 14 miljard euro op te leveren. Tegen 2024 zouden ook andere nieuwe bronnen van inkomsten moeten worden voorgesteld, zoals een belasting op digitale giganten, een geharmoniseerde belasting op financiële transacties of een nieuwe gemeenschappelijke heffingsgrondslag voor de vennootschapsbelasting. In het algemeen ziet de trend er vrij gunstig uit voor de Europese werknemers: veel regeringsleiders hebben immers al aangegeven dat de belastingverhoging die nodig is om dit herstelplan te financieren, niet door de individuele belastingbetaler moet worden gedragen, maar veeleer door het bedrijfsleven en de financiële sector. ■

Marion Lupin

Vlaams Regionaal Comité ACLVB – 3 juni 2021

Vlaanderen trekt de kaart van de jongeren

Opnieuw een jaar zonder Vlaams Regionaal Comité omwille van de coronacrisis? Nee, dat kon de Vlaamse Regionale niet laten gebeuren. Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens en Adjunct Gewestsecretaris Thierry Vuchelen kozen daarom voor een comité via een livestream, zonder publiek, maar live te volgen door de afgevaardigden en genodigden.



"Het gaat goed met de Vlaamse Regionale!" Gert Truyens staat klaar met concrete actiepunten voor de komende 4 jaar.

Donderdag 3 juni 2021 vanuit Turnhout, Vlaamse Regionale goes live.

"Een vakbond is erg mensgericht en moet het hebben van fysieke contacten," aldus Gert Truyens, "en ik mis het publiek enorm, maar ik denk dat we met deze livestream gezorgd hebben voor een technisch hoogstandje, en voor een formule waarmee we toch nog op een aangename manier op de werkvloer en in de huiskamer terechtkwamen."

Het professioneel team van Abbit stelde in het WIMEC Center in Turnhout een heuse televisiestudio ter beschikking met alles erop en eraan. Zet daar nog een presentatrice als Veronique De Kock en een muziekbond als

The Philips bij, en dan weet je ... dit wordt interessant.

EEN NIEUWE VOORZITTER

Geen comité zonder voorzitter. Erik Quisthoudt neemt al sedert 15 februari 2007 de honneurs waar als voorzitter van de Vlaamse Regionale. Tijdens dit comité gaf hij de fakkel door aan Filip Lemberechts, zonesecretaris in Halle-Vilvoorde. Het was dus voor Erik Quisthoudt een speciaal comité.

"Voorzitter zijn van de Vlaamse Regionale heb ik altijd ervaren als een voorrecht", zegt Erik, "je krijgt het vertrouwen voor dit mandaat en dat geeft een heel fijn gevoel. Voor mij zijn alle comités hoogtepunten geweest. Ik keek er altijd heel erg naar uit en we kregen veel positieve feedback. Elk comité probeerden we de lat wat hoger te leggen en daar zijn we toch in geslaagd, denk ik."

Filip Lemberechts werd met 100% van de stemmen verkozen tot de nieuwe voorzitter. "Overweldigend", vond hij dat, en "er zijn nog heel wat uitdagingen en kansen voor ons. Ik ben heel trots dat ik als voorzitter daarin een verbindende rol kan spelen."

2020 WAS VAN ONS!

Het jaar 2020 gaat sowieso de geschiedenis in als het jaar van de coronacrisis en veel kommer en kwel. Maar de ACLVB schreef in 2020 ook zijn eigen geschiedenis: we wonnen de sociale verkiezingen. Adjunct Gewestsecretaris Thierry Vuchelen kon het niet genoeg beklemtonen bij de presentatie van de resultaten van de sociale verkiezingen: "Een groei van 6% in aantal kandidaten t.o.v. 2016 is fantastisch. En dan hebben we er door veer-

kracht en teamwork voor gezorgd dat we in een zeer moeilijke periode terug een campagne opstartten, om zo uiteindelijk de kaap van 60 000 stemmen in Vlaanderen te overschrijden. De ACLVB is er dus over de hele lijn, in zeer moeilijke omstandigheden, op vooruitgegaan. Daarvoor een heel dikke proficiat!"

ACTIVITEITENVERSLAG EN HERBEVESTIGING

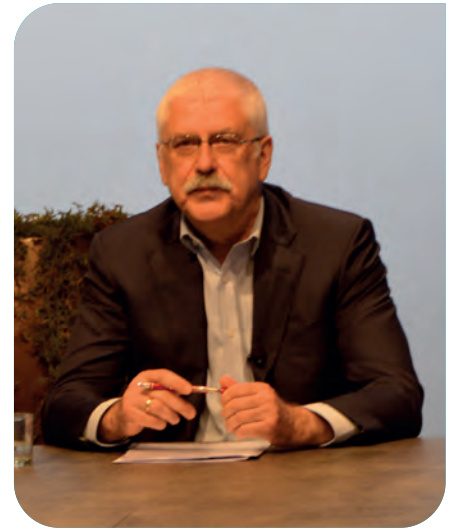
Gert Truyens en Thierry Vuchelen staan nu 4 jaar aan het roer van de Vlaamse Regionale. Volgens de statuten moeten de Gewestsecretaris en zijn Adjunct dan herbevestigd worden. In de voorstelling van het activiteitenverslag legde Gert Truyens vooral de nadruk op een toekomstvisie: wat mogen de afgevaardigden verwachten van de Vlaamse Regionale de komende 4 jaar? Het afgelopen jaar was een bijzonder jaar, maar zorgde bij de ACLVB ook voor een positieve kentering, ons ledenaantal steeg namelijk met meer dan 7%. Vooral actieve leden met een tewerkstelling en met een dossier tijdelijke werkloosheid vonden de weg naar de ACLVB. "En daar gaan we nog meer op inzetten", vertelt Gert Truyens, "we zijn een ledenbeweging, we gaan blijven inzetten op ledenwerving, maar vooral ook op ledenbehoud, en dat met een stevige dienstverlening." Daartoe heeft de Vlaamse Regionale alvast een uitgebreide lijst van verschillende concrete actiepunten klaar, zoals o.a. een militantennieuwsbrief, een website specifiek voor militanten, meer infoavonden, een bedrijfsmagazine voor de grote bedrijven en specifieke aandacht voor bepaalde sectoren en doelgroepen zoals jongeren, kaderleden en uitzendkrachten.



Filip Lemberechts werd met 100% van de stemmen verkozen tot de nieuwe voorzitter van de Vlaamse Regionale.



Coverband The Philips zorgde voor de ontspannende muzikale noot.



Erik Quisthoudt zwaait af als voorzitter van de Vlaamse Regionale. "Ik heb het altijd als een voorrecht ervaren."

Vlaanderen startte met een nieuwe functie van Adviseur Regionales als extra ondersteuning voor de Bestendig Secretarissen. De vormingsdienst Comé zal, ondanks het kwijtspelen van de subsidies, verder uitgebouwd worden. De ACLVB zal dus blijven inzetten op vormingen om werknemers te versterken en afgevaardigden te ondersteunen in hun mandaat.

De loopbaanconsulenten begeleiden leden in transitie en loopbaanbegeleiders hebben al heel wat leden geholpen bij een nieuwe professionele boost.

Op interprofessioneel niveau ligt de nadruk op het armoedebeleid, opleidingen, duurzame tewerkstelling en de digitale transformatie. Daarnaast zijn kwaliteitsvol, betaalbaar, uitdagend onderwijs, de koopkracht van de gezinnen en telewerk de prioriteiten in Vlaanderen. Naast de jongeren zullen ook de senioren de blijvende aandacht krijgen van de Vlaamse Regionale. En de 360° dienstverlening zet zich verder in voor de regionale thema's zoals mobiliteit, premies en tegemoetkomingen, en grensarbeid.

Het activiteitenverslag werd met 100% goedgekeurd, waardoor Gert Truyens en Thierry Vuchelen duidelijk werden herbevestigd als Vlaams Gewestsecretaris en Adjunct Gewestsecretaris. Proficiat!

DE KAART VAN DE JONGEREN

De rode draad van het comité was de jongerenwerking, of FreeZbe. De Vlaamse Regionale wil de vakbond naar de jongeren brengen en ook jonge afgevaardigden meer samenbrengen. In elke zone werd alvast een jongerenco-

ordinator aangesteld. Hoe dit verder concreet in zijn werk gaat, legde Thierry Vuchelen samen met 2 jongerencoördinatoren uit in een interview.

Thierry Vuchelen: "Vroeger steunde de werking van FreeZbe op 1 persoon. Dat hebben we veranderd. We hebben nu een team van 14 jongerencoördinatoren, verspreid over de verschillende zones. Samen met hen hebben we de werking goed doorgelicht en enkele concrete zaken veranderd. Zo hebben we de website aangepakt, we hebben ons meer verdiept in de sociale media en we richtten een contactcentrum op, zodat jongeren ons gemakkelijk kunnen bereiken."

Eline Dirx (jongerenmedewerker Limburg): "We hebben samen de website grondig aangepakt, zodat het via de verschillende tabbladen meteen duidelijk is waarmee FreeZbe kan helpen. Daarnaast proberen we heel regelmatig iets te posten op de sociale media. Vooral Instagram moet verder uitgebouwd worden."

Ming-Sing Yu (jongerenwedewerking in Antwerpen-Metropool): "We krijgen toch heel wat vragen i.v.m. studentenarbeid, jeugdvakantie

en vorig jaar ook heel wat over tijdelijke werkloosheid. Jammer genoeg hebben we geen fysieke acties kunnen doen en dat is spijtig voor de zichtbaarheid en herkenbaarheid, maar we proberen ons eveneens via onze afgevaardigden kenbaar te maken. Ook via chat en WhatsApp willen we de jongeren meer bereiken en verder helpen."

De Vlaamse Regionale wil graag evolueren naar een jongerenvakbond. Er staan al enkele concrete acties op de planning en ook de jonge afgevaardigden in de bedrijven zullen meer ondersteund worden. Nationaal Voorzitter Mario Coppens bevestigde dat jongeren veel te weinig informatie krijgen over de arbeidsmarkt, het overleg en wat een vakbond allemaal doet. "Ook naar jonge werknemers toe hebben we een belangrijke taak om de meerwaarde van een vakbond aan hen over te brengen. Er is nog werk aan de winkel. Maar het blijft een mooie uitdaging."

Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens sloot het comité af met veel enthousiasme. "Het gaat goed met de Vlaamse Regionale! De hemel kleurt blauw!"



De rode draad van het comité was de jongerenwerking FreeZbe. Presentatrice Veronique De Kock interviewt Adjunct Gewestsecretaris Thierry Vuchelen en jongerenmedewerkers Eline Dirx en Ming-Sing Yu.



Comé, in de bres voor gelukkige werknemers en gezonde bedrijven!

Comé - de vormingsdienst van de Liberale Vakbond - wil werknemers versterken, verbinden en stimuleren om bij te dragen aan werkbaar werk en een constructief sociaal overleg in alle bedrijven. Dat doen we door te informeren, in te zetten op groepsbinding en aan te zetten tot actie. We stellen je graag het vormingsprogramma 2021-2022 voor.

De ondernemingsorganen: voor effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden

Ben je verkozen in de Ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of ben je aangesteld als syndicaal afgevaardigde? Dan kan je kiezen voor 'De ondernemingsorganen'.

Binnen deze opleiding worden 7 modules (telkens 2 dagen) aangeboden:

Module 1	Met je collega op gesprek bij de directie
Module 2	Ook jouw stem telt mee in de besluitvorming
Module 3	Het ontslagrecht in België
Module 4	De verplichte agendapunten op de OR
Module 5	Mijn veilige werkomgeving
Module 6	Welzijn op het werk, meer dan een risicoanalyse
Module 7	Welke info haal je uit de EFI?

Indien je 1 mandaat hebt, kan je 2 modules kiezen. Heb je meerdere mandaten, kan je 4 modules kiezen. Er zijn modules met overnachting en modules zonder overnachting. Nieuw is dat er ook buiten de Gentse regio mogelijkheid is om te overnachten. Wie aangesloten is bij een zone uit West- of Oost-Vlaanderen, kan nog steeds in Gent terecht. Ben je aangesloten bij een zone uit de provincie Antwerpen of bij de zone Halle-Vilvoorde, kan je in Mechelen blijven overnachten en deelnemers uit de provincie Limburg of de zone Vlaams-Brabant, kunnen in Limburg overnachten. Ook voor de modules zonder overnachting kan je in je eigen provincie blijven. Het aanbod is overal gelijk.

Rechten en plichten op het werk: voor alle werknemers

Deze basisvorming kan door elke werknemer gevolgd worden. We hebben gekozen voor thema's waarmee je op de werkvloer aan de slag kan:

3 lokale dagen
Pesten op het werk
Werken met de digitale Weetwijzer
Arbeidsovereenkomsten en veel voorkomende afwijkingen
De effecten van een IPA
Vlaamse Sociale Bescherming: Sociale Zekerheid-Plus
Opleiding en bijscholing

+ 1 provinciale dag of + 2 dagen Oostende

Observeren versus interpreteren
Internetfraude
Circulair aan de slag met materialen, grondstoffen en water <i>(enkel in Oostende)</i>
De arbeidsinspectie <i>(enkel in Oostende)</i>
Re-integratiebeleid na langdurige ziekte <i>(enkel in Oostende)</i>

Wie inschrijft, wordt automatisch toegewezen aan een groep en een locatie. We zorgen er steeds voor dat je de vorming in jouw buurt kan volgen. Daarnaast maak je wel zelf de keuze voor 1 extra provinciale dag of een extra tweedaagse met overnachting in Oostende.

Sectorale vorming: voor alle werknemers uit een bepaalde sector
Doorgaans zitten werknemers uit alle sectoren samen in de vorming. Dat biedt de mogelijkheid om tijdens de vormingen ideeën en ervaringen uit te wisselen met werknemers uit andere paritaire comités. Is er toch een onderwerp dat een sectorale insteek vereist of heb je zelf nood om te weten hoe de actualiteit in jouw sector eruitziet? Neem dan zeker contact met ons op of met je bestendig secretaris. We bekijken dan samen wat mogelijk is.

Digitale vorming: voor iedereen

De coronacrisis heeft aangetoond dat ook digitale vormingen gretig gevolgd worden. Dus gaan we hier ook mee verder. In januari 2022 starten we voor de eerste keer met 'blended learning', een combinatie van fysieke en digitale bijeenkomsten. In het najaar bieden we al enkele webinars aan.

Zonale infosessies: voor iedereen

Het jaarprogramma is ongetwijfeld boeiend en ligt reeds vast. Op de zonale infosessies, die in de loop van het jaar gepland worden, geven we een update van bepaalde reglementeringen uit het sociaal recht of gaan we voor bredere thema's. Denk hierbij aan de universele dienstverlening van ACLVB (fiscaliteit, erf- en successierecht, huurwetgeving, premies en tegemoetkomingen, ...). Op de zonale infosessies is iedereen welkom, je hoeft hiervoor niet aan het werk te zijn.

SCHRIJF JE GRATIS IN

De vormingen zijn volledig gratis indien je lid bent van de Liberale Vakbond en de verplaatsingskosten worden terugbetaald. Je hoeft ook geen vakantie te nemen, want al onze opleidingen komen in aanmerking voor Vlaams opleidingsverlof. Voor wie in Brussel werkt, zijn er enkele opleidingen waarvoor je betaald educatief verlof kan opnemen. Afgevaardigden kunnen bovendien kiezen voor syndicaal verlof als ze de opleiding 'De ondernemingsorganen' volgen. In de maand juni krijg je per mail een infobrochure toegestuurd met een woordje uitleg over de verschillende thema's, de data en de locaties. Vanaf dan kan je ook via de website www.comé.be inschrijven.

We hopen je alvast in real life (terug) te zien! Eindelijk!

Katrien Allaert

ACLVB-jongeren vragen meer studentenjobs bij overheden en efficiënte studietoelagen

Door de coronacrisis gingen heel wat studentenjobs voor de bijl. Voor flink wat studenten is zo'n job nochtans noodzakelijk. FreeZbe vraagt politici aandacht voor het probleem.

De afgelopen maanden gingen zoals bekend heel wat banen verloren. Dat was zeker ook het geval voor studentenjobs. De sectoren die gewoonlijk heel wat jobstudenten aannemen, denk aan de horeca, de eventensector, ... werden zwaar getroffen. In totaal sneuvelden in ons land tienduizenden studentenbanen. Een studentenjob levert niet alleen een eerste beroepservaring, maar is ook van levensbelang voor tal van jongeren om studiemateriaal, inschrijvingsgeld, huisvesting en maaltijden te kunnen betalen.

Voor studenten bestaat echter geen compensatie wanneer ze willens nillens hun job verliezen. Of de tegemoetkomingen blijken ontoereikend.

Deze groep, de jongeren, zal de komende jaren de gevolgen van de crisis moeten dragen. De overheden moeten daarom dringend op

zoek naar oplossingen om studenten bijkomend te ondersteunen.

Dat lieten de ACLVB-jongeren half juni verstaan in een campagne op Facebook en Instagram. Met een open brief gericht aan politici van alle bestuursniveaus maakten ze hun boodschap duidelijk: er moeten de komende vakanties extra studentenjobs komen bij de overheid (federaal, gewestelijk, provinciaal en gemeentelijk). En maatregelen om de kosten van studies te verminderen, zoals studietoelagen, dienen doeltreffender te zijn.

Meer weten? Check de onlinekanalen van FreeZbe.

Waarom heb jij nood als (job)student? Laat het weten aan FreeZbe. We versterken jouw stem!



VRAAG HET AAN



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

Succes aan alle studenten

FREEZBE STAAT VOOR JE KLAAR

Ben jij student? We wensen je succes toe met de examens! Kan je studieschema wel een update gebruiken? Check dan zeker onze handige examenplanner op www.freezbe.be/download-onze-examenplanner

Eenmaal de examens gedaan zijn, eventjes chillen? Misschien is er dan die studentenjob,

hoe moet het daarmee? Of ben je afgestudeerd en hoor je van alles in orde te brengen, een cv te maken, te solliciteren, ...? Ook hier mag je op ons rekenen! We kunnen je heel wat informatie bieden en je begeleiden. En als student hoef je daar zelfs niets voor te betalen! Ontdek het allemaal op www.freezbe.be.

Volg ons

 www.freezbe.be

 facebook.com/ilikefreezbe

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

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

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

Flip the switch

Voor een geslaagde overstek tussen laatste schooljaren en loopbaan

Het project **Flip the switch** helpt voorkomen dat jongeren tijdens hun laatste schooljaren het spoor bijster raken.

Als het gaat om de aanpak van maatschappelijke problemen, doet de Liberale Vakbond meer dan op de barricaden staan en beleidsinstanties wakker schudden. Liefst steken we ook zelf de handen uit de mouwen. Dat gebeurt onder meer met *Flip the switch*, een Vlaams project voor leerlingen uit de tweede en derde graad beroepssecundair onderwijs die zonder toekomstperspectieven dreigen te vallen.

Binnen *Flip the switch* laat een levensloopbaancoach leerlingen krachtgericht het antwoord ontdekken op vragen zoals: Wat doe ik echt graag? Welke talenten en vaardigheden heb ik, waar ben ik goed in? Wat zijn mijn toekomstmogelijkheden qua opleidingen of arbeidsmarkt?

Hilde Lenders, loopbaanconsulent bij ACLVB, begeleidt als coach een aantal leerlingen van een beroepssecundaire school in de provincie Antwerpen: "Bedoeling is die jongeren aan te moedigen om hun onderwijskwalificatie succesvol af te ronden, door hun perspectieven op

de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding te bieden. We willen ervoor zorgen dat ze na het verlaten van het secundair onderwijs een duurzame loopbaan kunnen aanvangen."

Flip the switch wordt aangeboden via de vakbonden en GTB, en verloopt in samenwerking met VDAB. De toeleiding van jongeren naar *Flip the switch* verloopt via de school. Meer info bij de loopbaanconsulenten van ACLVB, zie www.aclvb.be.

Als grensarbeider aan de slag in Nederland of België?



Check je situatie met de Fair Mobility Tool

Woon je in België en werk je in Nederland? Of woon je in Nederland en werk je in België? Maak gebruik van de Fair Mobility Tool en beantwoord een aantal vragen over je woon-werkcontext. De tool geeft je een overzicht van de zaken waarop je moet letten als je over de grens gaat werken, zoals je sociale zekerheid, belastingen en arbeidsstatuut. Samen op weg naar een faire werksituatie over de grens! Start de test op www.fairmobilitytool.eu.

De Fair Mobility Tool is een initiatief van de Interregionale Vakbondsraad Schelde-Kempens (IVR Schelde-Kempens), een samenwerkingsverband tussen de Belgische vakbonden ACLVB, ACV en ABVV in de regio Turnhout, Antwerpen, Waasland, Gent-Eeklo, Brugge, en de Nederlandse vakbonden FNV, CNV, de Unie in de regio Noord-Brabant en Zeeland.

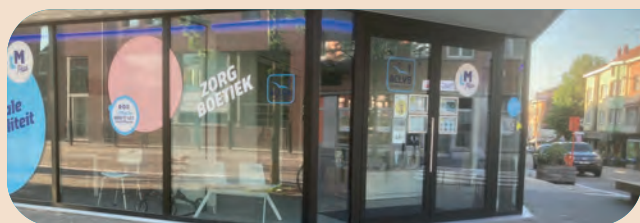
Meer weten over grensarbeid tussen België en Nederland? Vraag raad aan de ACLVB. In het kader van onze 360° dienstverlening staan onze grensinformatiepunten je bij met advies omtrent je sociale en fiscale rechten.

Kijk op www.aclvb.be/nl/grensarbeid-nederland voor de contactgegevens van onze gespecialiseerde medewerkers in jouw buurt.

Secretariaat Landen is verhuisd

Het ACLVB-kantoor te Landen vind je voortaan op een nieuw adres, in het gebouw van LMPlus: Stationsstraat 146, 3400 Landen.

De openingsuren blijven dezelfde. Omwille van de covid-preventie vragen we je momenteel om op afspraak langs te komen, of om je vraag telefonisch of per mail voor te leggen. Het zonale telefoonnummer is 089 39 93 70, het e-mailadres [limburg@aclvb.be](mailto: limburg@aclvb.be).



Ook nieuwe stek voor secretariaat Kapellen

In de Antwerpse noordrand is het ACLVB-kantoor te Kapellen verhuisd, wel blijft het binnen de Dorpsstraat. Sinds 1 juni kan je terecht in de Dorpsstraat 12 te Kapellen.

Hou rekening met de coronavoorschriften: contacteer onze medewerkers per mail: antwerpen@aclvb.be, of per telefoon: 03 605 51 61. Wens je naar het secretariaat te komen, maak dan vooraf een afspraak.

Rebound.brussels helpt werknemers na een faillissement

Samenwerking tussen Actiris en vakbonden

Met het oog op een relance na de coronacrisis nam de Brusselse regering een reeks maatregelen. Een daarvan is Rebound.brussels. Het pilootproject biedt ontslagen werknemers een opleidings- en/of omscholingstraject aan, en een socio-professionele begeleiding. Het gaat om een intensieve, beroepsgerichte ondersteuning.



Het herschakelingsinitiatief Rebound.brussels is bedoeld voor werknemers die ontslagen werden na een faillissement van hun werkgever in de periode vanaf 1 juli 2020 en waarbij de exploitatiezetel zich bevond in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het project wordt beheerd door Actiris, in samenwerking met de drie vakbonden en drie outplacementbureaus.

Doel is de getroffen in staat te stellen zo snel mogelijk terug te keren op de arbeidsmarkt, en aldus de te voorziene gevolgen van de crisis zoveel mogelijk te beperken. Het compenseert ook het gebrek aan specifieke begeleiding van deze werknemers in het Brussels Gewest; in Vlaanderen en Wallonië bestaan namelijk al systemen.

BEROEPSMATIGE EN SOCIALE BEGELEIDING

Deze bijzondere begeleiding is tweeledig (beroepsmatig en sociaal), verloopt zoveel mogelijk collectief, en steunt op de vrijwillige medewerking van de werknemers die werkzoekenden zijn geworden. Actiris bekommert zich om het beroepsmatige aspect van de ondersteuning, terwijl de vakbonden het sociale aspect voor hun rekening nemen.

Eerst nodigt Actiris de werkzoekenden uit op een van de informatiesessies. Het Rebound-systeem wordt samen met de vakbonden voorgesteld. Vervolgens hebben de deelnemers 48 uur de tijd om aan te geven of zij van Rebound gebruik willen maken.

INTENSIEVER

Inschrijving als actief werkzoekende bij Actiris en deelname aan de infobijeenkomst zijn voorwaarden om voor deze begeleiding in aanmerking te komen. Deze ondersteuning is intensiever en specifiekier dan een gebruikelijk parcours. Ze duurt maximaal twaalf maanden en is helemaal gratis. Het doel is de beroepsvaardigheden van de werknemers en hun kwaliteiten en talenten bloot te leggen, en hen te helpen hun beroepsoriëntatie te herdefiniëren.

Personen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen en niet tot het programma toetreden of de informatiesessie niet bijwonen, blijven in het traditionele Actiris-parcours om een job te vinden.

PSYCHOSOCIALE IMPACT

Parallel met dit professionele traject biedt

ACLVB sociale begeleiding aan werkzoekenden. Een faillissement kan aanzienlijke psychosociale gevolgen hebben en de menselijke dimensie mag niet worden verwaarloosd, zeker niet in de huidige context.

Afgezien van het samenstellen van hun juridische en werkloosheidsdossiers, is ACLVB er om te luisteren en werkzoekenden te ondersteunen. Noëlle Pelanis, socio-professioneel begeleidster, zal hun de weg wijzen tijdens hun Rebound-traject. Zij vervult een spilfunctie als facilitator: ze is de schakel tussen de deelnemers en al degenen die bij het programma of vanuit externe organisaties betrokken zijn.

Het is de bedoeling de werkzoekenden te ontlasten van mogelijke belemmeringen, zodat zij zich kunnen concentreren op hun professionele traject.

Dat kan individueel gebeuren door gewoon te luisteren, informatie op te vragen, te helpen met administratieve procedures, enz., of collectief door middel van thematische sessies waarin hun rechten en plichten worden uitgelegd.

Het doel is ook om ervaringen te laten uitwisselen over het faillissement, zodat werkzoekenden hun zelfvertrouwen kunnen herwinnen en zo kracht vinden om een nieuwe richting in te slaan!

Meer weten? Neem contact op met Noëlle Pelanis op het nummer 02 210 01 07, of per e-mail naar noelle.pelanis@aclvb.be. ■

Recht op vakantie als werkzoekende?

Net als werknemers hebben ook werklozen recht op vier weken vakantie per jaar. Als werkloze moet je tijdens deze periode niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en mag je in het buitenland verblijven.

Vakantiedagen duid je aan op je controlekaart met de letter "V".

Heb je in 2020 nog arbeidsprestaties bij een werkgever geleverd en heb je dus recht op vakantiegeld voor 2021? Dan kan je voor deze dagen geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Het vakantiegeld mag immers niet gecumuleerd worden met uitkeringen. Heb je in 2020 niet gewerkt, dan wordt je werkloosheidsuitkering doorbetaald tijdens je vakantieperiode.

Voorbeeld

Sarah werd eind september 2020 ontslagen. Op basis van deze tewerkstelling heeft zij recht op 18 dagen betaalde vakantie (3 weken, gerekend in een 6-dagenweek) in 2021. In juli 2021 is Sarah nog werkloos en wil ze 4 weken vakantie nemen. Dat kan, maar ze zal slechts voor 1 week werkloosheidsuitkeringen ontvangen. Voor de 3 andere weken heeft ze immers nog vakantiegeld ontvangen bij het einde van haar arbeidscontract in 2020.

Opgelet!

Door vakantiegeld gedekte vakantiedagen die je niet opneemt tijdens het jaar, worden in mindering gebracht van de uitkeringen in december. Plan dus tijdig je vakantiedagen in en spreid ze eventueel over verschillende maanden, zodat je op het einde van het jaar niet voor onaangename verrassingen komt te staan!



Je zal in september een brief van de ACLVB ontvangen. Hierin wordt het aantal dagen betaalde vakantie dat je nog moet uitputten vermeld.

Ga je niet akkoord met deze berekening, neem dan contact op met je ACLVB-secretariaat. Als je ons de nodige bewijsstukken (vakantiestrookjes, loonfiches of attesten van je werkgever) bezorgt, kan dit rechtgezet worden.

Jeugdvakantie of seniorvakantie

Het aantal dagen betaalde vakantie wordt berekend op basis van het aantal gewerkte dagen in het vorige kalenderjaar (het vakantiedienstjaar). Wie het hele jaar heeft gewerkt in 2020, heeft in 2021 (het vakantiejaar) recht op 4 weken betaalde vakantie. Heb je niet het volledige jaar gewerkt in 2020, dan is er geen volledig recht op betaalde vakantie in 2021.

Ben je bijvoorbeeld pas afgestudeerd en begin je pas te werken in oktober, dan zal je slechts recht hebben op één week betaalde vakantie het volgende jaar. Ook oudere werknemers (50+) die na een periode van werkloosheid of invaliditeit terug aan de slag gaan, hebben geen vakantie-rechten opgebouwd.

Om deze werknemers toch de kans te geven om vakantie te ne-

men, is er de jeugdvakantie of de seniorvakantie. Voor de dagen jeugd- of seniorvakantie krijg je geen vakantiegeld, maar een uitkering ten laste van de RVA.

Jeugdvakantie

Om recht te hebben op jeugdvakantie moet je aan enkele voorwaarden voldoen in het vakantiedienstjaar (dat is het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin je vakantie neemt, dus het jaar waarin je bent afgestudeerd):

- op 31 december van het vakantiedienstjaar nog geen 25 jaar zijn
- je studies hebben stopgezet
- tijdens het jaar waarin je bent afgestudeerd 1 maand ononderbroken gewerkt hebben; de tewerkstelling moet ten minste 70 arbeidsuren of gelijkgestelde uren, zoals ziekte, omvatten.

(opgelet: een tewerkstelling met vakantieregeling openbare dienst telt niet mee)

Seniorvakantie

Om recht te hebben op aanvullende seniorvakantie moeten deze voorwaarden vervuld zijn:

- je bent tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst en valt onder toepassing van de vakantieregeling van de privésector (het recht op seniorvakantie bestaat niet voor zelfstandigen en overheids- of onderwijspersoneel)
- je bent op 31 december van het vakantiedienstjaar minstens 50 jaar
- je hebt geen recht op de volledige 4 weken betaalde vakantie tijdens het vakantiejaar en dit als gevolg van volledige werkloosheid of invaliditeit in het vakantiedienstjaar.

Uitkering

De jeugd- of seniorvakantie-uitkering is een werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA, die wordt uitbetaald via je ACLVB-secretariaat. De uitkering bedraagt 65% van het gemiddeld bruto-dagloon van de maand waarin je voor het eerst jeugd- of seniorvakantiedagen opneemt. Het bedrag is echter begrensd: de maximumuitkering bedraagt momenteel 59,24 euro per dag. De minimumuitkering is op dit moment 42,47 euro per dag. Op het bedrag wordt 10,09% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

Opmerking

Jeugd- of seniorvakantiedagen kan je pas opnemen nadat je vakantiedagen ten laste van de werkgever of de vakantiekas zijn opgenomen.

Denk je dat je in aanmerking komt voor jeugd- of seniorvakantie of wens je meer informatie? Aarzel dan niet contact op te nemen met onze medewerkers in je ACLVB-secretariaat. ■

Afgestudeerd?

Schrijf je tijdig in als werkzoekende!

Eindelijk! Je verlaat de schoolbanken en je besluit om op zoek te gaan naar werk. Maar wat moet je nu allemaal in orde brengen? De allereerste stap is je inschrijving als werkzoekende. Schrijf je snel in als werkzoekende bij de VDAB/Actiris/Forem/ADG, afhankelijk van je woonplaats. Zo start je beroepsinschakelingstijd. Heb je na een jaar nog geen werk en kreeg je twee positieve evaluaties in verband met je zoekgedrag naar werk? Dan kan je een inschakelingsuitkering aanvragen.

Meer info bij je ACLVB-secretariaat.

Leerkrachten en uitgestelde bezoldiging

Tijdelijke leerkrachten krijgen, in verhouding tot hun prestaties in het onderwijs, een vorm van vakantiegeld: de uitgestelde bezoldiging.

Tijdelijke personeelsleden die gedurende het volledige schooljaar een voltijdse onderwijsopdracht hadden, hebben recht op een volledige uitgestelde bezoldiging in juli en augustus. Als je geen nieuwe betrekking vindt vanaf 1 september, kan je vanaf dan werkloosheidsuitkeringen aanvragen via je ACLVB-secretariaat.

Heb je het voorbije schooljaar niet volledig of niet voltijds als leerkracht gewerkt, dan heb je slechts een onvolledig recht op uitgestelde bezoldiging. Voor de overige dagen kan je dan een uitkering aanvragen.

Om het aantal dagen uitgestelde bezoldiging waarop je recht hebt te berekenen, wordt volgende formule gebruikt:

Aantal kalenderdagen van de tewerkstelling verminderd met de zondagen x 0,2 x tewerkstellingsbreuk

Voorbeeld:

Je hebt in juni 2021 voltijds gewerkt in een stelsel van 24 uur per week. Volgende formule wordt toegepast:

$$26 \text{ dagen} \times 0,2 \times 24/24 = 5,2$$

De som van eventuele tussenresultaten wordt afgerond naar de hogere eenheid om het aantal dagen uitgestelde bezoldiging te berekenen.

=> je hebt recht op 6 dagen uitgestelde bezoldiging (UB). Je zal pas vanaf 8 juli werkloosheidsuitkeringen kunnen aanvragen (UA).

Juli:

Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
			1	2	3	4
			UB	UB	UB	-
5	6	7	8			
UB	UB	UB	UA			

Indien je toelaatbaar bent als vrijwillig deeltijds werknemer, is een specifieke regel van toepassing. Voor meer info gelieve contact op te nemen met onze medewerkers in je ACLVB-secretariaat. ■

Geniet van exclusieve kortingen dankzij het nieuwe voordelenplatform

JE LIDGELD heb je bij de ACLVB zo terugverdiend!



Registreer je op www.voordelen.aclvb.be
Een wereld van voordelen opent zich voor jou!