



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



België blijft concurrentieel volgens rapport van Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

In dit nummer:

Meer dan 75 000 handtekeningen voor een wijziging van de loonwet | Minder collectieve ontslagen dan voorzien
Strijdplan tegen sociale fraude | Alles over de inkomensgarantie-uitkering

INHOUD

Arbeidsdeal 4

De regering kwam tot een akkoord voor de hervorming van de arbeidsmarkt, al zette ze in het debat de sociale partners buitenspel. Waarover gaat de Arbeidsdeal?

Loonmarge 8

Niets in het verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wijst op een aantasting van de Belgische looncompetitiviteit. De wet van 1996 dient absoluut te worden aangepast.

Strijd tegen sociale fraude 10

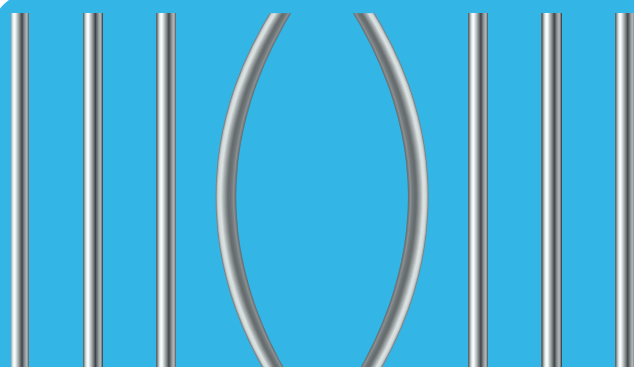
Het plan tegen sociale fraude wil het concurrentievermogen herstellen van bedrijven die blootgesteld worden aan deze vorm van oneerlijke concurrentie.

Richtlijn over het minimumloon 17

De Europese instellingen leggen de laatste hand aan de richtlijn over het Europees minimumloon. De goedkeuring ervan zal een aanzienlijke sociale vooruitgang betekenen.

Inkomensgarantie-uitkering 22

Wie recht heeft op voltijdse werkloosheidsuitkeringen en deeltijds begint te werken, kan onder voorwaarden het statuut krijgen van deeltijds werknemer met behoud van rechten. Soms ook een aanvullende RVA-uitkering, de inkomensgarantie-uitkering.



Bevrijd onze lonen

Terwijl wij onze campagne voor de aanpassing van de loonwet verderzetten, kwam de regering tot een akkoord voor de hervorming van de arbeidsmarkt. Deze Arbeidsdeal lijkt enkele positieve elementen te omvatten, zoals het optrekken van het aantal opleidingsdagen, de criteria om platformwerkers te kunnen onderscheiden van zelfstandigen en het voldoende vooraf aankondigen van de deeltijdse variabele uurroosters.

De geconcentreerde vierdagenwerkweek en de week-om-week-regeling kaderen in een zogenaamde verhoogde flexibilisering op vraag van de werknemer. We zullen er moeten op toezien dat dat inderdaad op zijn of haar initiatief is.

De nieuwe regeling rond e-commerce zullen we bijzonder kritisch bekijken en we stellen ons nu al grote vragen bij de toekomstige experimenten die zonder goedkeuring van één enkele vakbond zouden kunnen opgestart worden. Een even kritische houding zullen we aannemen ten opzichte van de transitietrajecten. Dit beschouwen we toch eerder als een uitholling van de bestaande ontslagregelingen.

Het recht op deconnectie is nog zo'n mooi principe op papier. Maar wie gaat bepalen wat dringende gevallen zijn waarvoor werknemers alsnog kunnen opgeroepen worden?

Foto bladzijde 1: Militantenconcentratie op het Muntplein in Brussel met een duidelijke oproep: onderteken de petitie voor de herziening van de loonwet.

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.

De regering zet de sociale partners buitenspel

In zijn regeringsverklaring heeft deze ploeg, zoals de vorige, beloofd de sociale partners te zullen raadplegen over alle aangelegenheden die hen aangaan. Maar deze keer werd geen woord gehouden. Via de media hebben wij vernomen dat ze een akkoord heeft gesloten over de hervorming van de arbeidsmarkt; de details ervan zijn ons niet officieel bekend. Dit akkoord zal vervolgens aan de sociale partners worden voorgelegd. Bij ontstentenis van een unaniem advies zou de regering zonder meer zelf beslissen.

De petitie om een wijziging van de loonnormwet te vragen heeft voorlopig al meer dan 75 000 handtekeningen verzameld en ze is nog niet afgesloten. Journalisten dagen ons graag uit met de vraag waarom we als vakbonden onze eisen geen kracht kunnen bijzetten door andere acties te verzinnen dan een grote manifestatie die het verkeer belemmert of een staking die de economie verstoort. Ze laten ons verstaan dat die acties veel mensen hinderen die niets te maken hebben met het conflict in kwestie. Bij de Liberale Vakbond antwoorden wij hen dat het precies die alternatieve manieren zijn die we het vaakst hanteren: overleg en lobbying.

Het overleg is onzichtbaar voor de media, het creëert geen buzz op sociale media, het levert geen spectaculaire plaatjes op, noch voer voor polemiek. Voorbeelden hiervan vind je in deze Vrijuit; het merendeel van de onderwerpen die kwaad bloed zetten, wordt sereen aangepakt in de bedrijven, de sectoren, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de Groep van 10 ... vooraleer ze uitmonden in een open conflict. Parallel zijn vakbonden drukkingsgroepen die de overheden sensibiliseren opdat ze het geweer van schouder zouden veranderen. Omtrent de grote maatschappelijke kwesties handelen ACLVB, ACV en ABVV meestal in gemeenschappelijk front. We zijn het niet altijd eens over de middelen of over de woorden, maar we hebben dezelfde doelen voor ogen: de belangen van de werknemers en de uitkeringsgerechtigden verdedigen. Deze eenheid van syndicale beweging is nog duidelijker als er moet gehandeld worden op Europees niveau (zie blz. 17) of mondiaal.

De strijd omtrent de herziening van de wet van 1996, die werd verscherpt in 2017, voeren we ook op het parlementair terrein. De wet laat een Belgische burger toe een petitie in te dienen om het recht te openen gehoord te worden door de Kamer. De tekst moet minstens 25 000 handtekeningen verwerven in een periode van 3 maanden. Ondertekenaars dienen minstens 16 jaar oud te zijn. Om een nationale representativiteit te verzekeren, horen minstens 14 500 onder hen gedomicilieerd te zijn in Vlaanderen, 2 500 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en 8 000 in Wallonië. Op minder dan een week tijd hadden we met onze petitie al de drempel van 25 000 handtekeningen overschreden, zelfs vooraleer we er onze leden massaal hadden over ingelicht.

Onze vraag is drieledig. Wij willen een parlementair initiatief dat het recht voor de sociale partners op vrije, solidaire onderhandelingen over arbeidsduur en brutolonen herstelt.

Wij willen een terugkeer naar een vrij onderhandelde indicatieve loonmarge, in plaats van een wettelijke dwangbuis.

Tot slot eisen we het volledige behoud van de automatische indexering van lonen en uitkeringen en van de baremieke verhogingen.

De berekeningswijze die vervat zit in deze wet, die dateert uit de vorige eeuw, strookt niet meer met de huidige economie. Ze meet niet het echte concurrentievermogen van onze ondernemingen. Op het terrein zijn de vakbondsafgevaardigden goed geplaatst om in te schatten wat ze kunnen vragen en de directies weten wel degelijk wat ze kunnen toekennen zodat de onderneming performant blijft en de werknemers zich er goed voelen. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter



Wachten op meer duidelijkheid omtrent hervorming arbeidsmarkt

De regering heeft overeenstemming bereikt rond een tekst voor de hervorming van de arbeidsmarkt. Ze zal de sociale partners in de NAR om advies vragen. Is er geen unanimititeit, dan zal de regering het akkoord als dusdanig uitvoeren.

Zelfs zonder nog de volledige details van de tekst te kennen, maken we ons geen illusies over het door de regering gewenste resultaat van deze hervorming: de werkzaamheidsgraad in ons land verhogen van 71% naar 80% tegen 2030. We zijn er echter zeker van dat de druk en het ongemak voor sommige werknemers zullen toenemen. Wij hopen dat het lot van de platformwerkers er in de praktijk aanzienlijk op vooruit zal gaan.

VIERDAGENWEEK

De maatregel die in de media, ook in het buitenland, het meest onder de aandacht werd gebracht, is de mogelijkheid om de effectieve arbeidstijd te concentreren op vier dagen per week of een werkweek van meer uren af te wisselen met een werkweek van minder uren. De prestaties zouden kunnen oplopen tot 9,5 uur per dag (door opname in het arbeidsreglement) of tot 10 uur (door het afsluiten van een cao) en tot 45 uur per week in het systeem van de alternerende weken. De maatregel wordt door de regering voorgesteld als een stap voorwaarts op het gebied van evenwicht werk/privéleven. Werknemers zullen om de toepassing van een van deze twee maatregelen kunnen vragen en de werkgever zal dit, met opgave van redenen, kunnen weigeren. Onmiddellijk komen een heleboel praktische vragen bij ons op. Hoe meet je de werkelijke arbeidstijd als er niet wordt in-/uitgeklokt? Wat met de overuren? Hoe beheer je de aanwezigheid/afwezigheid in kleine bedrijven waar een werknemer vaak alleen is bij het uitvoeren van zijn taken? Hoe kunnen we de flexibiliteit weigeren die de werkgever oplegt in bedrijven zonder vakbondsvertegenwoordiging?

VARIABLE UURROOSTERS

De termijn voor de aankondiging van een variabel uurrooster aan een deeltijds werknemer

wordt verlengd. De algemene regel voorziet 7 werkdagen (in plaats van de huidige 5). Er wordt een nieuwe uitzondering ingevoerd, waarbij het rooster binnen 3 werkdagen (in plaats van 1) kan worden bekendgemaakt. De bestaande uitzonderingen van 1 of 2 werkdagen worden behouden (voor huishoudhulp, horeca en land- en tuinbouw), tenzij de sectorale partners de uitzondering niet langer wensen te voorzien.

RECHT OP DECONNECTIE

De regering verplicht bedrijven met 20 of meer werknemers een cao af te sluiten met afspraken over het recht om buiten de werktijd onbereikbaar of alleen in noodgevallen bereikbaar te zijn.

E-COMMERCE

Cao's over avondwerk, d.w.z. van 20 tot 24 uur, zullen door één vakbond kunnen worden ondertekend in de bedrijven van de e-commerce om beter bestand te zijn tegen buitenlandse concurrentie.

Experimenten met nieuwe uurroosters (van 20 u. tot middernacht) zullen gedurende maximaal 18 maanden kunnen worden uitgevoerd, zonder dat de instemming van de vakbonden is vereist, maar op vrijwillige basis voor de werknemer en met inschakeling van de ondernemingsorganen. Na evaluatie zal een definitieve arbeidsregeling kunnen worden overwogen.

TRANSITIETRAJECTEN

Tijdens zijn of haar opzeggingstermijn zal een werknemer op vrijwillige basis ter beschikking kunnen worden gesteld van een nieuwe werkgever om een transitietraject te doorlopen. Na een positieve beoordeling zal de werknemer een contract van onbepaalde duur krijgen bij de nieuwe werkgever, zonder tussenstop in de werkloosheid.

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT

Werknemers in ondernemingen met ten minste 20 werknemers zullen geleidelijk een individueel recht op 5 dagen opleiding per jaar krijgen (3 dagen in 2022, 4 in 2023 en 5 in 2024). Deze bedrijven zullen ook een jaarlijks opleidingsplan moeten opstellen.

PLATFORMWERKERS

De regering wil 8 specifieke criteria in de Arbeidsrelatiewet voor de platformeconomie inschrijven. Het gaat om de 5 criteria van de Europese richtlijn:

- vaststelling van de hoogte van de vergoeding door het platform
- toezicht op de uitvoering van de werkzaamheden via elektronische weg
- beperking van de vrijheid om werkuren of afwezigheden te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren
- vaststelling van specifieke dwingende voorschriften inzake uiterlijk, gedrag ten aanzien van de ontvanger van de dienst of de uitvoering van het werk
- beperking van de mogelijkheid voor de betrokkene om een klantenkring op te bouwen of werkzaamheden voor een derde te verrichten

Er worden 3 nieuwe criteria toegevoegd:

- oplegging van exclusiviteit van de diensten
- gebruik van geolokalisatie om de werknemer te controleren
- beperking van de vrijheid van de werknemer omtrent de manier om zijn of haar werk te verrichten

Indien aan 3 van de 8 criteria is voldaan (of aan 2 van de 5 Europese criteria), zal een vermoeden van werknemerschap bestaan.

Later meer over de draagwijdte van deze maatregelen. ■

Op zoek naar een parlementaire meerderheid om de loonwet te wijzigen

Om te achterhalen op welke parlementsleden we kunnen rekenen om de wet op de loonmarge te wijzigen, hebben wij de politieke partijen om hun eerlijk standpunt gevraagd. Op dit moment is er duidelijk geen meerderheid om aan de sociale partners de vrijheid te geven om over de lonen te onderhandelen.



De virtuele bijeenkomst bood ruimte voor een gedachtewisseling tussen de verantwoordelijken van de politieke partijen en vakbondsmilitanten.

An vakbondszijde willen wij de wet van 1996 niet afschaffen maar wijzigen, en niet tegen elke prijs. Sommige parlementsleden zijn geneigd om de automatische indexering van de lonen op de helling te zetten. Er kan geen sprake van zijn dat geraakt wordt aan het beste instrument dat we hebben om de uitholling van de koopkracht van de bevolking te beperken. Wat moet veranderd worden in de wet van 1996?

1. De arbeidskost is niet de enige factor in het concurrentievermogen. Er moet ook rekening worden gehouden met innovatie en opleiding.
2. Er is discriminatie tussen soorten inkomens. Waarom focussen op de lonen, als de wet ook voorziet in een matiging van de inkomsten uit kapitaal en vastgoed, wat geen enkele regering ooit heeft toegepast?
3. België heeft Verdrag nr. 98 van de Internationale Arbeidsorganisatie ondertekend.
4. Bij de berekening van de marge wordt geen rekening gehouden met de verlagingen van de socialezekerheidsbijdragen in het kader van de taxshift, die worden toegekend zonder enige garantie qua jobcreatie, noch met de subsidies waarvan de ondernemingen genieten, noch met de hogere productiviteit van de Belgische werknemers.
5. De marge moet indicatief zijn, niet dwingend.



Werknemers zijn geen kastickets. Zij vragen dat er onderhandeld wordt voor lonen die in verhouding staan tot hun inspanningen.



Voorbijgangers werden uitgenodigd om de online petitie op de website van de Kamer te ondertekenen.

Politieke partijen voor en tegen de herziening van de wet van 1996



**OPEN VLD - TANIA DE JONGE -
FEDERAAL PARLEMENTSLID**



De Vlaamse liberalen willen de loonwet niet aanpassen. Dit maakt geen deel uit van het regeerakkoord. En ze zullen het waarschijnlijk daarna ook niet meer doen. België is een kleine export-economie, te hoge lonen zijn een bedreiging voor de werkgelegenheid. De automatische indexering vrijwaart de koopkracht. Om de werkgelegenheid te bevorderen pleit de Open Vld voor opleiding en om de koopkracht te verbeteren voor een belastinghervorming die het nettoloon verhoogt, niet het brutoloon.



**PVDA / PTB - MARIA VINDEVOGHEL -
FEDERAAL PARLEMENTSLID**



Niet vreemd dat de zelfverkleerde arbeiderspartij zegt de petitie te steunen die de drie vakbonden bij de Kamer hebben ingediend om de parlementsleden ertoe te bewegen een herziening van de wet van 1996 te overwegen. Het meten van het concurrentievermogen in termen van lonen is een neerwaartse spiraal voor de Belgische werknemers en die in de buurlanden. De crisis heeft aangetoond wie essentieel is om het land draaiende te houden: de werknemers, niet de aandeelhouders.



**ECOLO-GROEN - GILLES VANDEN BURRE -
FEDERAAL PARLEMENTSLID**



De Vlaamse en Franstalige ecologisten betreuren dat het sociaal overleg op het vlak van lonen ondoeltreffend is geworden. Hun programma voorziet in de herziening van de wet van 1996, met name in de zin van een beoordeling van het concurrentievermogen per bedrijfstak en niet alleen door zich te beperken tot de lonen. Ze willen de energieprijzen in de berekening opnemen en iets minder gebruikelijke begrippen invoeren, zoals het evenwicht tussen gezins- en beroepsleven.



MR - GEORGES-LOUIS BOUCHEZ - SENATOR



Waarschuwing van de Franstalige liberalen: als de wet van 1996 in vraag wordt gesteld, moet ook de automatische indexering van de lonen opnieuw ter discussie worden gesteld. Voor de voorzitter van de MR is het juist de toepassing van dit mechanisme dat de goedkeuring van de wet op de loonmarge rechtvaardigde. Om de koopkracht te verhogen, pleit hij voor een belastinghervorming die de nettolonen van de werknemers verbetert. En om dat te financieren wil hij de efficiëntie van de staat verbeteren en de werkgelegenheidsgraad, die in Wallonië en Brussel dramatisch laag is, opkrikken.

Werknemers aan het woord

De virtuele bijeenkomst was ook bedoeld om de politieke vertegenwoordigers te laten horen waarom werknemers de vrijheid willen terugwinnen om over de lonen te onderhandelen.

Twee militanten van elke vakbond kregen het woord. Voor de ACLVB gaven we het woord aan de eerste twee die zich voor de virtuele vergadering hadden aangemeld. Michael Dehenain, afgevaardigde bij Derby (Ladbroskes) en Khadija Bouzerda, afgevaardigde bij Sofitel Gulden Vlies.

GEEN BEPERKING OP DIVIDENDEN

Michael Dehenain wou de discriminatie tussen werknemers en aandeelhouders benadrukken. "Ik werk in een multinational die mooie winsten maakt. In mijn bedrijf beginnen we met het barema en als we om opslag vragen,



VOORUIT

VOORUIT - HANNELORE GOEMAN - FRACTIELEIDER IN HET VLAAMS PARLEMENT

✓ De Vlaamse socialisten zijn voorstander van een aanpassing van de loonwet om het sociaal overleg vlot te trekken. De wet is te streng en ze willen de loonmarge indicatief maken. Hun programma voor de volgende zittingsperiode omvat ook de verhoging van het minimumloon, de hervorming van de pensioenen en de gewaarborgde financiering van de sociale zekerheid, om nog te zwijgen van de herwaardering van de gezondheidszorg. Werknemers moeten de vruchten van hun arbeid kunnen plukken.

PS

PS - AHMED LAAOUEJ - FEDERAAL PARLEMENTSLID

✓ Voor de Franstalige socialisten maakt overleg deel uit van de sociaaldemocratie. De wet van 1996 moet worden gewijzigd door de correctiefactoren uit de berekening te schrappen (noot van de redactie: de veiligheidsmarge en de historische handicap) en door rekening te houden met alle overheidssteun waarvan de ondernemingen genieten. De PS-volksvertegenwoordiger vestigt de aandacht op de valstrik van de verbetering van het nettoloon door middel van een belastinghervorming of de ondertekening van een cafetariaplan. Het brutoloon voedt het sociaallezekerheidsstelsel en de staatsbegroting, en komt dus onrechtstreeks de werknemers ten goede. We mogen de tak waarop we zitten, niet afzagen.

CD&V

CD&V - NATHALIE MUYLLE - FEDERAAL PARLEMENTSLID

✓ De Vlaamse christendemocraten zijn voor de wet van 1996 en haar doelstelling van loonmatiging. Zij zijn nog meer gehecht aan het beginsel van de automatische loonindexering. De voormalige minister van Werkgelegenheid vestigt echter onze aandacht op het risico voor de werkgelegenheid van de stijgende loonkosten; tegelijk erkent ze dat de voorspoed van sommige ondernemingen niet de werknemers ten goede is gekomen. CD&V zet in op investeringen in de gezondheidszorg en een belastinghervorming om het lot van de werknemers te verbeteren.

DéFI

DÉFI - MICHAËL VOSSAERT - BRUSSELS PARLEMENTSLID

✓ Défi was tegen de verstrenging van de wet van 1996 die door de regering-Michel in 2017 werd doorgevoerd. Het herinnert eraan dat tal van afgesloten akkoorden onder sociale partners het hele land ten goede komen. De sociale partners moeten vertrouwen genieten en de vrijheid krijgen om over de lonen te onderhandelen. Diegenen die zich omschrijven als 'sociaalliberalen' zijn voorstander van de herziening - in overleg met de sociale partners - van de uitwassen van de loonwet, zoals de afschaffing van de historische handicap of van de veiligheidsmarge.

cdh

CDH - CHRISTOPHE DE BEUKELAER - BRUSSELS PARLEMENTSLID

✗ De enige verrassing van deze leerrijke avond was dat de democratische humanisten tegen de herziening waren. Hun argument is eenvoudig: de geest van de wet van 1996 is logisch. Doel ervan is het concurrentievermogen van onze economie en dus de werkgelegenheid in stand te houden. Als we dat veranderen, lopen we het risico dat de loonkosten uit de hand lopen. Christophe De Beukelaer geeft daarom de voorkeur aan een ingrijpende belastinghervorming volgens het beginsel van de duale inkomstenbelasting (nvdr: een progressieve belasting op het inkomen uit arbeid en een forfaitaire belasting op het inkomen uit vermogen (kapitaal en onroerend goed)).

NVA
NIEUW-VLAAMSE ALLIANTIE**N-VA**

De Nieuw-Vlaamse Alliantie heeft niet gereageerd op onze uitnodiging.

krijgen we te horen dat dat niet mogelijk is, tenzij we van functie veranderen. We moeten het dus doen met 0,4%, maar als je de inflatie ziet, kun je niet zeggen dat we daardoor beter kunnen leven. Wat mij tegen de borst stuit, is dat er nog steeds dividenden worden uitgekeerd. Het antwoord zal zijn dat er zonder aandeelhouders geen investeringen zijn en dat er zonder investeringen geen bedrijven zijn. Da's waar, althans in het begin; want als we naar de middellange en lange termijn kijken, zien we dat de uitbetaling van dividenden de financiën van de onderneming onder druk zet. Daarentegen leveren de werknemers diensten gedurende hun hele loopbaan. Ze genereren geld met hun werk. Mijn vraag aan de politici is duidelijk: waarom zouden we de lonen bevriezen als er geen limiet is voor de uitbetaling van dividenden?"

WERKNEMERS AANTREKKEN

Khadija Bouzerda werkt al 30 jaar in de horeca. Ze weet heel goed dat de sector een van de laagste lonen heeft.

"Terwijl de horeca een van de zwaarst door de pandemie getroffen sectoren is, die hoopt de crisis te boven te komen, ondervinden



werkgevers de grootste moeilijkheden om nieuwe werknemers aan te werven. Denkt u niet dat werknemers meer voor de horeca zouden kiezen als werkgevers hogere lonen konden bieden? In mijn omgeving zijn verschillende mensen naar andere sectoren uitgeweken, want als je bij de lage lonen ook de risico's omtrent corona en het gebrek aan vooruitzichten optelt ... Dit zijn toch al zware banen, die nauwelijks beter worden betaald dan werkloosheidsuitkeringen. Het is schokkend om te zien hoe mensen die alles geven om te gaan werken, niet worden beloond voor hun inspanningen. Er is geen erkenning voor de waarde van hun werk."

Verlag van de CRB

België blijft concurrentieel

Niets in het verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wijst op een verlies aan concurrentievermogen van de Belgische bedrijven. Alles sterkt ons in het idee dat de wet van 1996 absoluut moet worden gewijzigd om de sociale partners hun vrijheid om over de lonen te onderhandelen terug te geven.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) publiceerde op 10 februari het jaarlijks technisch verslag over de maximaal beschikbare loonmarge op basis van de cijfers van de Nationale Bank (NBB) van december. Dit heeft geen directe impact op de loonvorming omdat de volgende loonnorm pas begin 2023 vastgelegd wordt. Het betekent echter wel al een rondje warm lopen met het oog op de loononderhandelingen voor de periode 2023-2024. Reden genoeg voor de ACLVB om de belangrijkste conclusies van het rapport onder de loep te nemen.

LOONKLOOF

Periode 2020-2022: de loonkloof tussen België en het buitenland is eigenlijk -2,6%.

Indien men rekening zou houden met alle loonsubsidies en lastenverlagingen bedroeg de loonkloof eind 2020 -3,8% in het voordeel van België. Momenteel stijgen prijzen en lonen fel in België, maar ook in het buitenland. Eind 2022 zal het verschil tussen ons en het buitenland dus beperkt blijven tot 1,2%. De eigenlijke loonkloof sinds 1996 zou dan eind 2022 met -2,6% nog steeds in het voordeel moeten zijn van België. Indien men dit cijfer zou toepassen, zou er dus helemaal niets moeten afgetrokken worden van de volgende marge zoals de onrechtvaardige loonwet dit voorschrijft.

INHAALBEWEGING

Periode 2023-2024: de indexerings in België blijven 2,5% onder loonstijgingen in de buurlanden.

In de periode 2023-2024 zouden de buurlanden een logische inhaalbeweging maken in de loonkostenontwikkeling met +6,1% ten



Zonder de vele onrechtvaardige correctiemechanismen die vervat zitten in de loonwet, zou er zelfs ruimte zijn voor een mooie loonmarge. Nu zal dat uiterst beperkt blijven in 2023-2024, ondanks de veel snellere loongroei in de buurlanden tijdens die periode.

opzichte van lagere indexerings in België van +3,6%. Dit illustreert dat er geen sprake is van een ontsporing van de loonkosten, integendeel. Zonder de vele onrechtvaardige correctiemechanismen die vervat zitten in de loonwet, zou er zelfs ruimte zijn voor een mooie loonmarge. Nu zal dat uiterst beperkt blijven in 2023-2024, ondanks de veel snellere loongroei in de buurlanden tijdens die periode.

HOGERE PRODUCTIVITEIT

Door jarenlange loonmatiging is een Belgische werknemer 3,9% goedkoper dan in de buurlanden wanneer rekening wordt gehouden met de hogere productiviteit. Bovendien liggen de bruto winstmarges in België veel hoger dan in de buurlanden. Een tekort aan concurrentie heeft ervoor gezorgd dat veel ondernemingen de lagere loonkosten hebben gebruikt om hun marges te verhogen.

Nu worden diezelfde winstmarges veilig gesteld door de toegenomen kosten integraal of zelfs buitensporig door te rekenen naar de eindconsument. Dit tast de koopkracht aan en voor de Liberale Vakbond moet dit dringend aangepakt worden.

De strenge loonwet van 1996 met de bijkomende verstrengingen uit 2017 zal ook opnieuw de mogelijkheden tot vrije loononderhandelingen sterk inperken. Nochtans tonen de cijfers uit het recent technisch verslag van de CRB een andere economische realiteit. De ACLVB blijft dus samen met ACV en ABVV onverminderd strijden voor een wijziging van de loonwet. Een bedrijf is competitief wanneer het investeert, wanneer het innoveert, wanneer het zich bekommert om het welzijn van zijn personeel ... Eenvoudigweg de lonen bevroren is een gemakkelijheidsoplossing, gebaseerd op een partijdige berekening. ■

In 2021 minder collectieve ontslagen door coronacrisis dan gevreesd

De coronacrisis heeft in 2020 tot een aanzienlijke toename van het aantal collectieve ontslagen geleid. Verrassend genoeg zijn de cijfers voor 2021 minder rampzalig dan verwacht.

Om een nauwkeuriger beeld te krijgen van de impact van de coronacrisis op het aantal collectieve ontslagen, hebben we de cijfers van 2021 vergeleken met die van de voorgaande vier jaar (2017, 2018, 2019 en 2020) voor wat betreft het aantal bedrijven dat aankondigde te willen overgaan tot collectief ontslag, het aantal door die aankondiging bedreigde werknemers en de verdeling van deze werknemers over de betrokken sectoren.

TRENDBREUK

In 2021 waren er 79 bedrijven die een voorname om tot collectief ontslag over te gaan hebben aangekondigd. Het gaat om zowat het laagst aantal aankondigingen van collectief ontslag in de afgelopen 5 jaar, op het jaar 2017 na (62 bedrijven).

We zien een sterke daling ten opzichte van 2020, meer bepaald met 23,30%. Ter herinnering: het jaar 2020 was een jaar van grote beroering, als gevolg van de coronacrisis. Veel ondernemingen waren verzwakt door de verschillende maatregelen die waren doorgevoerd om het coronavirus in te dammen, en er werd een toename van het aantal collectieve ontslagen genoteerd.

De twee sectoren die, afgetekend, het meest getroffen werden, zijn de transportsector (1384 banen) en de metaalverwerkende nijverheid (1322 banen). Samen zijn zij goed voor 47% van de banen die door een collectief ontslag werden bedreigd. Deze twee sectoren behoorden in 2020 al tot de zwaarst getroffen sectoren, met 1491 bedreigde banen in de metaalverwerkende industrie en 1335 bedreigde banen in de transportsector. In 2020 was de horeca de meest getroffen sector qua aantal banen dat werd bedreigd door een aankondiging van een voorname tot col-



De coronacrisis is soms ook gebruikt als voorwendsel om bedrijven te sluiten en te herstructureren, zoals in dit geval bij Swissport Belgium, zwaar getroffen door de sterke daling van het aantal passagiersvluchten.

lectief ontslag (1774 banen bedreigd). Dat was een ware trendbreuk, aangezien deze sector in het verleden zeer weinig met collectief ontslag te maken had gehad. In 2021 was er een drastische daling van het aantal bedreigde banen in deze sector, met 359 getroffen banen (ofwel een daling van 79,76%).

GEEN VERBETERING

Hoe dan ook, elk collectief ontslag is er een te veel, en de cijfers blijven jaar na jaar constant en abnormaal hoog, zonder dat er enige verbetering van betekenis in de cijfers komt. We moeten er evenwel op wijzen dat er in het algemeen een verschil is tussen het aantal aangekondigde ontslagen en het aantal daadwerkelijke ontslagen. De reden hiervoor is dat, na de aankondiging door een onderneming om tot een collectief ontslag te willen overgaan, een informatie- en raadplegingsprocedure met de vertegenwoordigers van de werknemers wordt opgestart. De werkgever en de vakbonden trachten daarbij de negatieve gevolgen van de herstructurering zoveel

mogelijk te beperken, en dus ook het aantal ontslagen. Ondanks deze procedure blijft het aantal daadwerkelijke ontslagen zeer hoog in vergelijking met het aangekondigde aantal. Zo werd in de periode 2011-2021 gemiddeld 90,5% van de werknemers op wie een aankondiging betrekking had, daadwerkelijk ontslagen.

ONTSLAGEN VOORKOMEN

Met het oog op deze situatie pleit de ACLVB al enkele jaren voor een hervorming en modernisering van de wetgeving inzake collectieve ontslagen, waarbij meer de nadruk wordt gelegd op de preventie van dergelijke ontslagen en het anticiperen erop. Want achter de cijfers gaan menselijke drama's schuil, met aanzienlijke psychologische en materiële gevolgen voor de werknemers. Collectieve ontslagen beter voorkomen, erop anticiperen of - wanneer ze onvermijdelijk blijken - ze beter beheren, betekent elke werknemer de kans geven zijn of haar baan te behouden of zo snel mogelijk een nieuwe job te vinden. ■

Plan voor de strijd tegen sociale fraude en economische uitbuiting van werknemers



De Ministerraad heeft op 4 februari zijn plan voor de strijd tegen sociale fraude en sociale dumping goedgekeurd. Het bevat heel wat punten die door de sociale partners werden benadrukt. Het plan wil onder meer het concurrentievermogen herstellen van de ondernemingen die het slachtoffer zijn van deze vorm van oneerlijke concurrentie en de veiligheid van de werknemers waarborgen.

Het plan legt het strategisch en politiek referentiekader vast voor de bestrijding van sociale fraude en sociale dumping voor een periode van 4 jaar (2022-2025). De sociale partners werden bij de ontwikkeling ervan betrokken via de Nationale Arbeidsraad, die hierover twee adviezen uitbracht (nr. 2227 en nr. 2254).

"Het is de eerste keer dat een strategisch plan wordt voorgesteld terwijl het Sociaal Strafwetboek de opstelling van dit plan al meer dan 3 jaar verplicht stelt", merkt Hadrien Vanoverbeke van de ACLVB-studiedienst op. "Het is dus al een goede zaak dat dit plan bestaat."

INFORMATIE UITWISSELEN

In hun adviezen drongen de vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers aan op de noodzakelijke samenwerking tussen de sociale partners en de sociale-inspectiediensten met betrekking tot de fraudeverschijnselen. "We weten wat er op het terrein gebeurt en we verwachten in ruil daarvoor door de inspecteurs voor toezicht op de sociale wetten geïnformeerd te worden over wat ze ontdekken via de nieuwe elektronische middelen die hen ter beschikking worden gesteld", gaat Hadrien Vanoverbeke verder. "We vragen bijzondere aandacht voor nieuwe vormen van werk. De sociale fraude die via bepaalde platforms van de deeleconomie wordt bedreven, vormt oneerlijke concurrentie voor kmo's en zelfstandigen, en leidt tot een gebrek aan sociale bescherming voor platformwerkers. Het plan vermeldt - en dat is een goede zaak - dat er ook aandacht moet zijn voor niet-erkende digitale platforms, aangezien een aantal belangrijke en internationale spelers in de deeleconomie ontbreken op de lijst van erkende platforms."

OP HET TERREIN

Om het stadium van nobele intenties te overstijgen, moeten de sociale inspectiediensten nog over voldoende gekwalificeerd personeel beschikken. "Het regeerakkoord voorziet dat het aantal sociale inspecteurs geleidelijk zal worden verhoogd tot de normen die worden aanbevolen door de Internationale Arbeidsorganisatie. Het strategisch plan rekent daarop en we zullen erover waken. We zullen er eveneens op toezien hoe het op het terrein zal gebeuren, want bepaalde doelstellingen in het plan worden geformuleerd zonder dat altijd bekend is hoe de controles concreet zullen worden uitgevoerd."

VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Lonen spijzen de overheidsbegroting via de belastingen en de sociale zekerheid via de bijdragen. Sociale fraude ondermijnt dus de solidariteit tussen burgers en creëert oneerlijke concurrentie tussen bedrijven. Bij de voorstelling van het plan door de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (de SIOD is elk jaar verantwoordelijk voor het opstellen van een operationeel actieplan tegen fraude), benadrukte de minister van Werk ook het verband tussen sociale fraude en veiligheid, welzijn en gezondheid van alle werknemers.

Gezien de ambitieuze maatregelen van dit plan worden vanuit bepaalde hoek vraagtekens geplaatst bij het gebrek aan aandacht van overheden voor de bestrijding van belastingontduiking, die nochtans veel hogere bedragen betreft.

De 7 strategische doelstellingen van het plan voor de strijd tegen sociale fraude en sociale dumping

1. Sociale fraude en sociale dumping verminderen door de Europese en internationale samenwerking te versterken.
2. Het waarborgen van het concurrentievermogen van onze bedrijven en daarmee het garanderen van eerlijke concurrentie.
3. Een inclusieve arbeidsmarkt creëren die de veiligheid en de gezondheid op het werk garandeert voor alle werknemers.
4. Versterking van de inspectiediensten om te zorgen voor een grotere capaciteit om op te treden en een grotere slagkracht.
5. Vereenvoudiging van de administratie (met inbegrip van de digitalisering), de wetgeving en verbetering van de informatie om de transparantie te vergroten, onbedoelde onregelmatigheden te voorkomen en social engineering te bestrijden.
6. Verhogen van het risico om gepakt te worden en verbeteren van de effectiviteit van de sancties.
7. Het voorkomen van sociale fraude.

Het volledige Strategisch Plan 2022-2025 voor de strijd tegen sociale fraude en sociale dumping lees je op www.siod.belgie.be/nl/news/strategisch-plan-2022-2025 ■

ACLVB vakantiehuizen wordt Cazura

Geniet van onze kortingsactie!

Je las het eerder al, de vakantiehuizen van ACLVB kregen een nieuwe naam: CAZURA.

Onder Cazura vind je nog steeds de vertrouwde appartementen in Blankenberge, Oostende, Middelkerke, Westende, De Panne en Cavalaire-sur-mer terug. Alle info ontdek je op de vernieuwde website www.cazura.be.

Je kan er naast online reserveren zelfs online betalen!

Daarenboven werden onze appartementen uitgerust met digitale sloten. Sleutels dienen niet meer opgehaald te worden bij een agentschap, maar worden je enkele dagen voor aankomst per mail bezorgd. De gemeenschappelijke deuren en je appartementsdeur kan je dan openen door het aanbieden van een QR-code (op papier of als afbeelding op je gsm) of door het gebruik van een webapp op je gsm. Meer info omtrent het gebruik lees je op www.cazura.be onder de 'veelgestelde vragen'.

Heb je toch nog vragen? Contacteer onze medewerkers telefonisch op het nummer 09 396 76 00 of via mail naar info@cazura.be.



Een nieuwe naam,
een nieuwe website
en een nieuw beheer
... dat vraagt om een speciale actie!

25 / 25 / 25

Kan je niet wachten om deze nieuwigheden te gaan ontdekken? Dan hebben wij goed nieuws voor jou!

Op 25 februari 2022 heropen(d)en onze appartementen in Blankenberge, Oostende, Middelkerke en Westende na de installatie van de digitale sloten.

Boek dus snel je vakantie in een van onze appartementen met een **verblijfsperiode tussen 25 februari 2022 en 25 maart 2022** en je ontvangt liefst **25% korting** op de huur (exclusief opties en toeslagen)! ■



Een greep uit de rechtspraak

SOLLICITATIEVERLOF – RECHTSMISBRUIK

Een werknemer trad op 18.02.2013 in dienst als arbeider met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur bij onderneming A. Ingevolge een overdracht van onderneming maakte de werknemer vanaf 01.01.2015 deel uit van het personeelsbestand van onderneming B.

De werknemer stelde per aangetekend schrijven van 16.07.2019 een einde aan zijn arbeidsovereenkomst met naleving van een opzeggingstermijn van 9 weken.

Op 12.09.2019 sloot de werknemer een arbeidsovereenkomst met een nieuwe werkgever af om te starten op 23.09.2019.

De werknemer nam 8 dagen sollicitatieverlof op, met name 1 dag in juli 2019, 4 dagen in augustus 2019 en 3 dagen in september 2019.

De onderneming boekte de sollicitatiedagen evenwel in als dagen wettelijk vakantie.

De werknemer stelde de werkgever, bij monde van zijn vakorganisatie, in gebreke tot betaling van loon voor 8 dagen sollicitatieverlof. Aangezien enige reactie van de werkgever uitbleef, zag de werknemer zich genooddaakt een vordering in te stellen bij de Arbeidsrechtbank.

De rechtbank kende de door de werknemer ingestelde vordering tot betaling van loon voor 8 dagen sollicitatieverlof toe op grond van de volgende overwegingen:

- De Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de werknemer tijdens de opzeggingstermijn met behoud van loon van het werk mag wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.
- Nergens in de Arbeidsovereenkomstenwet wordt voorzien dat het recht op sollicitatieverlof komt te vervallen wanneer de werknemer een andere dienstbetrekking heeft gevonden. De rechter mag geen voorwaarden toevoegen aan de tekst van de wet die duidelijk is.
- Een nieuwe arbeidsovereenkomst is per definitie nooit 'definitief'. De werknemer heeft immers steeds de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst, zelfs voor de

uitvoering ervan, op te zeggen of te beëindigen.

- Het was nooit de wil van de wetgever om het recht op sollicitatieverlof aan de werknemer te ontzeggen, ook al had hij reeds een nieuwe dienstbetrekking gevonden. Dit blijkt uit het bevestigend antwoord van de Minister op de parlementaire vraag 'of de werknemer die reeds een nieuwe betrekking gevonden heeft, nog verder van het werk mag wegblijven om gebeurlijk een nog betere betrekking te zoeken'.

De rechtbank benadrukte wel dat het recht op sollicitatieverlof niet van zijn doel mag worden afgewend. Het recht op sollicitatieverlof mag dus, zoals elk recht, niet worden misbruikt. Zo de werkgever meent dat er sprake is van rechtsmisbruik, draagt zij hiervan de bewijslast. De werkgever zal dan moeten aantonen dat de werknemer de dagen niet gebruikt heeft om ander werk te zoeken of bepaalde dagen enkel gekozen heeft om zijn werkgever te schaden.

De onderneming leverde dit bewijs niet. Het feit dat de werknemer op 12.09.2019 een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever sloot en het nemen van 1 dag sollicitatieverlof na de ondertekening van een nieuwe arbeidsovereenkomst werd niet beschouwd als rechtsmisbruik.

Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen 30.06.2021, AR 20/1431/A

BEREKENING OPZEGGINGSTERMIJN ARBEIDERS – WET EENHEIDSTATUUT – TOEPASSING BEDING VERKORTE OPZEGGINGSTERMIJN

Een werknemer trad na 01.07.2013 in dienst van een onderneming met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de hoedanigheid van arbeider.

De tussen de werknemer en de onderneming afgesloten arbeidsovereenkomst voorzorg, overeenkomstig het toenmalige artikel 60 van de arbeidsovereenkomstenwet, in een clause inzake een verkorte opzeggingstermijn van 7 dagen (minder dan 6 maanden

anciënniteit: opzeggingstermijn 7 dagen).

De onderneming stelde na 1.01.2014 een einde aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer met toepassing van een opzeggingstermijn voor deel 1 van de foto gebaseerd op de verkorte opzeggingstermijn van 7 dagen.

Aangezien de werknemer op het ogenblik waarop de onderneming de arbeidsovereenkomst beëindigde, evenwel kon terugblikken op een anciënniteit van meer dan 6 maanden, kon de werknemer zich niet verzoenen met de door de werkgever in acht genomen opzeggingstermijn.

De werknemer vorderde dan ook een opzeggingvergoeding van de onderneming.

De vordering werd door het Arbeidshof van Antwerpen afgewezen.

Het Arbeidshof van Antwerpen was van mening dat het beding inzake een verkorte opzeggingstermijn van 7 dagen van toepassing moest blijven voor de berekening van deel 1 van de opzeggingstermijn.

De werknemer nam geen genoegen met de uitspraak van het Hof en diende een voorziening in Cassatie in.

Het Hof van Cassatie verbrak het arrest van het Arbeidshof van Antwerpen en motiveerde zijn beslissing als volgt:

- Overeenkomstig artikel 60 van de Arbeidsovereenkomstenwet, zoals van toepassing tot 31.12.2013, kan de overeenkomst afwijken van artikel 59 voor werklieden die minder dan 6 maanden onderbroken in dienst van diezelfde onderneming zijn, maar de door de werkgever in acht te nemen termijn mag niet korter zijn dan 7 dagen.
- De Wet eenheidsstatuut bepaalt in haar artikel 67 dat de na te leven opzeggingstermijn in geval van ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer van werknemers wiens arbeidsovereenkomst een aanvang nam voor 1.01.2014, vastgesteld wordt door 2 termijnen. Deel 1 van de opzeggingstermijn wordt berekend in functie van de ononderbroken anciënniteit verworven op 31.12.2013. Deze termijn wordt vastgesteld op grond van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31.12.2013 alsof

de opzegging ter kennis werd gebracht op deze datum (art. 68 Wet eenheidsstatuut). Bedingen ingevoegd in toepassing van artikel 60 van de Arbeidsovereenkomstenwet, die betrekking hebben op een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering aanvang voor 1.01.2014, blijven hun gevolgen behouden tot het verstrijken ervan (art. 72 Wet eenheidsstatuut).

- Artikel 68 en artikel 72 van de Wet eenheidsstatuut moeten samen gelezen worden.

Door dit Cassatiearrest moet de werkgever bij het bepalen van 'deel 1' van de opzeggingstermijn ook bij de arbeiders die minder dan 6 maanden ononderbroken anciënniteit hadden op 31.12.2013, de gewone wettelijke of sectorale opzeggingstermijnen respecteren en niet de verkorte conventionele opzeggingstermijn van 7 dagen.

Hof van Cassatie 12.04.2021, AR S.20.0022.N

ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN – ARBEIDSTIJD – TRACK & TRACE-SYSTEEM

Een werknemster trad op 01.05.2016 in dienst van een onderneming. De werknemster stond in voor het bestellen aan huis van bereide gerechten en hulp in de keuken.

De samenwerking verliep vlot totdat de werknemster in 02.2018 het slachtoffer werd van een arbeidsongeval en daardoor een dag afwezig was wegens arbeidsongeschiktheid. In 04.2018 was zij voor het eerst een dag ziek. Daarnaast diende ze in 04.2018 een ouderschapsverlofaanvraag in, die ze uiteindelijk introk omwille van de aanhoudende bezwaren van de echtgenote van de zaakvoerder.

Op 29.05.2018 verstuurde de onderneming een aangetekende brief waarin zij de werknemster onder meer verweet te laat te komen op het werk, laattijdig verlof aan te vragen, instructies niet op te volgen.

De werknemster weerlegde uitgebreid de aantijgingen per aangetekende brief van 01.06.2018.

Per brief van 22.06.2018 en 04.07.2018 stelde de onderneming de werknemster opnieuw in gebreke.

De werknemster weerlegde andermaal uitvoerig de aantijgingen met haar antwoord van maandag 9.07.2018.

Diezelfde dag nog stelde de onderneming



een einde aan de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden, zijnde het werk te laat aanvatten op 5.07 en 06.07.2018 en een aantal andere feiten die aan bod kwamen in de voorgaande ingebrekestellingen.

De werknemster betwistte de voor ontslag om dringende reden ingeroepen feiten en ging, aangezien een regeling in der minne niet tot de mogelijkheden behoorde, over tot dagvaarding teneinde de betaling te bekomen van een opzeggingsvergoeding.

De eerste rechter kende de vordering tot betaling van een opzeggingsvergoeding toe.

De onderneming kon geen genoegen nemen met de tussengekomen uitspraak en tekende beroep aan bij het Arbeidshof.

Het Hof bevestigde het vonnis.

Het Hof oordeelde dat de onderneming faalt in de door de wet opgelegde bewijslast. De onderneming toonde immers niet aan dat de werknemster laattijdig het werk aanvatte.

Overeenkomstig de tussen de werknemster en de onderneming afgesloten arbeidsovereenkomst moest de werknemster de arbeid om 9.00 u. aanvatten.

Het binnen de onderneming geldende arbeidsreglement bepaalde dat 'de arbeiders hun aanwezigheid wordt geregistreerd via het track & trace-systeem bij begin en einde van vertrek en aankomst'.

De werknemster vatte op 05.07 haar rit om 9.03 u. en op 06.07 om 9.05 u. aan. Het feit dat de werknemster haar ritten om 9.03 u. en 9.05 u. aanvatte, bewijst evenwel niet dat

de werknemster laattijdig op het werk aanwezig was.

Onder arbeidstijd moet immers worden verstaan de tijd gedurende welke de werknemer ter beschikking is van de werkgever. De manier waarop de onderneming de aanwezigheid van haar werknemers registreerde, heeft echter niet tot gevolg dat de tijd die niet door het track & trace-systeem geregistreerd wordt maar gedurende dewelke de werknemster ter beschikking is van de onderneming geen arbeidstijd is.

Dat een werknemer altijd pas op het ogenblik dat hij met het bestelwagentje vertrekt ter beschikking is van de werkgever, is aldus het Hof onrealistisch. Daarenboven was de werknemster niet enkel gelast met het bestellen van bereide gerechten aan huis, maar moest ze ook taken verrichten in de keuken. De taken als keukenhulp konden onmogelijk worden gemeten met het track & trace-systeem. Vermits de onderneming geenszins bewijst dat de werknemster op 05.07 en 06.07.2018 het werk te laat aanvatte, kunnen de feiten die dateren van buiten de termijn van 3 werkdagen geen ontslag om dringende reden verantwoorden.

De onderneming ging dus ten onrechte over tot ontslag wegens dringende reden.

Arbeidshof Antwerpen 09.02.2021, AR 2020/AA/156

Ilse Veugen

Herstructurering aangekondigd bij Lantmännen Unibake ACLVB tracht jobs uit het vuur te slepen

De directie van Lantmännen Unibake maakte haar intentie bekend om de activiteiten van de bakkerij in Brussel stop te zetten en de productiezetel in Londerzeel te herstructureren. Een opoffer voor het personeel, na een aaneenschakeling van slopende jaren. De ACLVB zal er alles aan doen om de weerslag van de nieuwe plannen zo gunstig mogelijk te laten uitpakken voor de werknemers.

Lantmännen Unibake is de op één na grootste bakkerijgroep van Europa met bakkerijen in 15 landen. In België beschikt de groep over vestigingen in Brussel, Londerzeel en Moeskroen, gespecialiseerd in de productie van bake-off en verse producten, met name broodvariëteiten en viennoiserie voor restaurants, hotels, traiteurs, broodjeszaken.

Het bedrijf wil naar eigen zeggen de productiekost terugdringen om zijn concurrentiepositie te versterken en de winstgevendheid in België op lange termijn te garanderen.

Volgens de aankondiging op 27 januari zou de bakkerij in Brussel begin 2023 sluiten, waardoor alle 46 jobs er zouden verdwijnen. De vestiging in Londerzeel wil de groep dan weer herstructureren, met het verlies van mogelijk 23 banen bij de arbeiders tot gevolg. 69 bedreigde jobs dus, op een totaal van 232 in beide fabrieken.

OPGEOFFERD

“De voorbije jaren hebben we met de vakbonden de directie nochtans meermaals gewezen op de gecumuleerde verliezen. Het zullen echter de werknemers zijn die, jammer genoeg, de uiteindelijke gevolgen moeten dragen”, bevreemt Wilson Wellens, Bestendig Secretaris ACLVB.

ACLVB-afgevaardigde Olivier Vergels: “De aankondiging van de sluiting van de Brusselse vestiging was geen verrassing. Jarenlang al was er sprake van. Daar waren immers nog kleine, oudere productielijnen voor specifieke producten. Maar toen tijdens de speciale Ondernemingsraad eind januari werd aangekondigd dat er ook plannen zijn om 23 jobs in Londerzeel te schrappen, viel iedereen van zijn stoel.”

De saneringsplannen van Lantmännen Unibake zijn een slag in het gezicht van de vele medewerkers die zich de afgelopen jaren krانig hebben ingezet. “De bakkerij in Londerzeel brandde in 2015 volledig uit, met een drastische impact, zoals het verlies van 750 klanten”, vertelt ACLVB-afgevaardigde Linda Huybrechts. “Nochtans heeft het personeel van meet af aan het beste van zichzelf gegeven om de heropbouw van hun bedrijf mogelijk te maken. Er is een state-of-the-art-bakkerij opgetrokken, waar we vanaf 2017 geleidelijk aan terug aan de slag konden. Sommige medewerkers dienden na de brand geruime tijd in Brussel te gaan werken, velen waren werkloos. Vanaf de tweede helft van 2015 tot juni 2021 zijn er eigenlijk continu stempelperiodes geweest.”

“De werknemers hebben zich de afgelopen jaren opgeofferd om het bedrijf weer op de rails te krijgen”, weet Olivier Vergels, die zelf nog naar vestigingen in Duitsland, Spanje en Nederland werd uitgestuurd om er productielijnen op te starten die capaciteitsissues konden verhelpen. “Vorig jaar nog kenden we eindelijk weer een boost.”

VERTROUWEN ZOEK

Duidelijk is dat het vertrouwen in de directie zoek raakte, het geduld van de werknemers is op. De tijd waarin de onderneming nog het familiebedrijf Pastridor was - “zowat iedereen uit de buurt ging er ooit aan de slag, bijvoorbeeld als jobstudent” - lijkt lang voorbij. “De vroegere directieleden stonden veel meer tussen het volk. Als ze iets vertelden, kwam dat geloofwaardig over.”

De managers van toen werden de afgelopen 3 à 4 jaar systematisch ingeruild voor anderen

... die weliswaar amper gekend blijken op de werkvloer. Niet bevorderlijk voor de sfeer in een bedrijf dat hoe dan ook al moeite moet doen om geschikte technische beroepsprofielen aan te trekken en te behouden.

TEWERKSTELLING ZOVEEL MOGELIJK VRIJWAREN

Samen met de afgevaardigden van de andere twee vakbonden bij Lantmännen Unibake zal de ACLVB-kern een reeks toekomstscenario's aftoetsen op hun haalbaarheid, en argumenten zoeken om het aantal ontslagen af te bouwen en de tewerkstelling zo veel mogelijk te vrijwaren. “Tijdens de eerste fase van een herstructurering, de zogenaamde consultatiefase volgens de procedure-Renault, zijn vooral de afgevaardigden in de Ondernemingsraad aan zet. Pas in de onderhandelingsfase treedt de Syndicale Delegatie naar voren”, verduidelijkt Bestendig Secretaris Wilson Wellens. “De eerste fase kan gauw een paar maanden duren en er rust best veel verantwoordelijkheid op de schouders van de afgevaardigden.”

Aan de bestendig secretaris om zijn afgevaardigden gedurende heel die periode intensief te ondersteunen, als een expert, en ervoor te zorgen dat zij goed voorbereid op het toneel komen, dus met kennis van zaken tegenover de werkgever zullen staan. Typisch voor de ACLVB is dat de bestendig secretaris daarbij optreedt als een coach, die de afgevaardigden documenteert, vooruithelpt en hen in hun kracht zet, zonder hen te dicteren of iets aan te praten. “Bij de Liberale Vakbond is het de basis die spreekt!” Die spirit komt tot uiting in de kenmerkende stijl van ACLVB-afgevaardigden: “no nonsense”, aldus Olivier. En Linda: “We spreken verstaanbare taal.” ■

ACLVB sluit zich aan bij werknemers Luminus en ondertekent als enige cao

In dialoog de arbeidsvoorwaarden verbeteren in functie van het algemeen belang! Dat uitgangspunt heeft de ACLVB andermaal vooropgesteld bij Luminus. De Liberale Vakbond liet finaal het personeel beslissen en ondertekende bijgevolg als enige vakbond de nieuwe cao. Goed nieuws voor alle medewerkers!

Bij elektriciteitsproducent en energieleverancier Luminus ondertekende de ACLVB in december de cao 'Next normal'. Die cao waarborgt een reeks bepalingen in verband met thuiswerken, zoals een thuiswerkvergoeding, internetvergoeding, mogelijkheid om beperkt vanuit het buitenland te telewerken, IT-materiaal, tussenkomst bij aankoop van ergonomisch bureaumateriaal, en een retroactieve nettovergoeding voor de geleverde inzet tijdens de coronaperiode.

Mike Rubens, werkzaam op de administratieve site van Luminus te Luik en ACLVB-afgevaardigde: "We zijn bijna een jaar bezig geweest om tot deze cao te komen. De aanzet gebeurde door de directie. Er lag al sinds 2017-2018 een cao op tafel die voorzag in 2 dagen per week thuiswerk, maar daarover werd destijds geen akkoord bereikt en de directie is sindsdien met individuele addenda gaan werken. Door corona waren we plots verplicht 4 of 5 dagen per week van thuis uit te werken, daar waren geen addenda voor nodig. Werknemers hebben toen massaal kennisgemaakt met thuiswerk en de voor- en nadelen daarvan."

STRUCTUREEL THUISWERK

"Simultaan ongeveer rees vervolgens de vraag vanuit directie en personeel: "Wat na corona, als verplicht thuiswerk niet meer aan de orde is?" Zo zijn we tot het akkoord 'Next normal' gekomen. De werkgever heeft een voorstel aangedragen, dat vervolgens door de werknemersorganisaties bijgestuurd werd, en nadien nog een aantal keer heen en weer is gegaan. Algemeen zijn de uiteindelijke voorwaarden beter dan in het oorspronkelijke voorstel."

"Op een bepaald moment tijdens de onderhandelingen belandden we syndicaal wel op een breekpunt, met name toen het ging over het



Afgevaardigden Patrick Tuytschaever, Monia Falci en Mike Rubens willen samen met de rest van de ACLVB-ploeg ook in de toekomst voor "Meer verhaal, minder kabaal" zorgen.

sociaal abonnement, een tegemoetkoming voor woon-werkverkeer die geldt voor onze hele sector. Vanuit bepaalde vakbondshoek klonk het dat in de nieuwe regeling sprake zou zijn van een proratisering van het maandelijks bedrag. Met de ACLVB hebben we aangetoond dat dat niet het geval is. Het sociaal abonnement blijft hoe dan ook volledig gegarandeerd, sommige werknemers ontvangen daarbovenop een netto surplus als de berekening van het sociaal abonnement en telewerkvergoedingen naargelang de dagen op kantoor of telewerk hoger uitvalt dan het bedrag van het sociaal abonnement." Bijkomend wist de ACLVB voor de werknemers te bedingen dat bij verplichting vanuit de overheid om te telewerken, een dagvergoeding van € 3 betaald worden zonder dat het gebruikelijke maandplafond geldt.

CONSEQUENT ZIJN

"Wij hebben onze leden bevroegd, en de meerderheid gaf aan akkoord te zijn met de ontwerp-cao", vertelt Mike. "Dan moet je als vakbond consequent zijn en de cao effectief ondertekenen!"

"Voor ACLVB is het in dialoog verbeteren van de arbeidsvoorwaarden in functie van het algemeen belang het uitgangspunt", benadrukt Thomas Vanbiervliet, Bestendig Secretaris ACLVB. "Dit akkoord betekent een verbeterd voorstel voor de werknemers, er gebeurt een correcte fiscale toepassing en de betrokkenen lijden geen verlies, want de forfaitaire vergoeding van het sociaal abonnement verdwijnt niet. Onze leden gaven te kennen akkoord te zijn. Daarom namen we onze verantwoordelijkheid en ondertekenden wij de cao, ook al wil dat zeggen dat we de enige vakbond zijn."

Mooi meegenomen voor de werknemers: dankzij de Liberale Vakbond krijgt elke Luminus-medewerker bovendien een vergoeding van € 200 netto uitbetaald voor de geleverde inspanningen tijdens de covidperiode! (periode 2020 en met uitzondering van de ex-Essent collega's).

ZELF NADENKEN

"Al van voor de jongste sociale verkiezingen zien we dat mensen zich meer en meer aange trokken voelen tot de pragmatische manier van werken van de ACLVB, er is een mentaliteitswijziging aan de gang. Werknemers geloven niet langer in vakbonden die systematisch vervallen in dezelfde oude litanieën. Ook de collega's van de NCK hebben ons gesteund om de cao te ondertekenen", vertelt Mike, die bij de sociale verkiezingen het op een na hoogste aantal voorkeurstemmen achter zijn naam kreeg, en naast zijn mandaten in de gewone ondernemingsorganen ook lid is van de Europese Ondernemingsraad. Samen met Monia Falci, Patrick Tuytschaever en de rest van de ACLVB-ploeg bij Luminus wil hij in de toekomst nog voor "meer verhaal en minder kabaal" zorgen.

"Bij de ACLVB werken we bottom-up, en niet top-down. We pushen niet, wat we doen is werknemers duidelijke informatie bieden omtrent de voor- en nadelen van een voorstel, en dan eerlijk het resultaat van de stemming volgen. Zo werken democratie en liberalisme nu eenmaal, onze hoogstpersoonlijke mening als vakbondsafgevaardigde doet er op dat moment niet toe. De standpunten moeten vanuit de basis komen. Liberalisme betekent dat je als individu de vrije keuze hebt, en zelf kan en mag nadenken. Niemand hoort je iets op te dringen, je hoeft geen kuddedier te zijn."

Dienstencheques

De grote schoonmaak

Als onderhandelen niets uithaalt, is het tijd voor acties. Met 'De grote schoonmaak' bij de grote dienstencheque-bedrijven zet het gemeenschappelijk vakbondsfront zijn eisen kracht bij. Mistanden in de sector horen aangepakt te worden, huishoudhulpen verdienen beter.



Als onderhandelingen met de werkgevers in de sector van de dienstencheques geen zoden aan de dijk brengen, is het tijd voor 'De grote schoonmaak'.



te nipte marges en de moeilijke periode die ze moesten doormaken. Begrijp wie kan. Een buitenstaander zou bijna vergeten dat het hier nog steeds om een sector gaat die voor 70% gefinancierd wordt door overheidsgeld. Belastinggeld dat dus door iedereen betaald wordt!

Het zijn dan ook vooral deze 'arme' bedrijven die nu op de rem staan en de onderhandelingen blokkeren, waardoor de 150.000 huishoudhulpen in de sector nu nog steeds moeten wachten op de loonsverhoging waarop ze recht hebben. En dat terwijl ze telkens in de pers verkondigen goed te willen zorgen voor hun werknemers en het beste met hen voor te hebben.

DE GROTE SCHOONMAAK

Sinds januari zijn alle vakbonden samen dan ook begonnen met de grote schoonmaak van de sector, met wekelijks acties bij de grote spelers doorheen heel het land. In Brussel, Antwerpen en Hannut (Luik) werd al 'schoongemaakt'. Op www.degroteschoonmaak.net kun je het verloop van de acties volgen en krijg je daarbovenop nog enkele interessante cijfers per organisatie.

Het is hoog tijd dat de sector eens onder handen genomen wordt: huishoudhulpen verdienen meer en beter dan het jaren '50 paternalistische werkgeverschap waar ze nu aan onderworpen worden als een soort van tweederangsburger. Indien we willen vermijden dat ze (nog meer) de werkende armen van onze samenleving worden, moet dringend werk gemaakt worden van fundamentele hervormingen voor de sector door de politieke overheden. Misschien is dat een idee voor de grote lenteschoonmaak ...

De onderhandelingen in de dienstenchequesector slepen intussen al een half jaar aan. De vakbonden van de sector hebben van bij de aanvang ervan het belangrijkste punt meegegeven: er moet een einde komen aan het verhalen van alle bijkomende kosten op de kap van de huishoudhulp, zeker wat vervoer betreft. In de Vrijuit van januari kon je uitgebreid lezen waar de problemen liggen, met het besluit dat die extra kosten voor vervoer gemiddeld 10% van het loon van een huishoudhulp in beslag nemen.

Wat in het verhaal echter veel minder in beeld komt, is een andere vraag die vanuit de vakbonden komt. Naast de tegemoetkoming voor vervoerskosten werden aandacht en maatregelen gevraagd om het welzijn van de werknemers te verbeteren; dit zou gedekt worden door middelen uit het sociaal fonds van de sector, dus zonder bijkomende kost voor de werkgevers.

Maar net zoals bij de gelijkstelling van dagen tijdelijke werkloosheid voor de eindejaarspremie het geval was, weigerden ook ditmaal de werkgevers in te gaan op het voorstel. Meer nog: men wou de jaarlijkse werkgeversin-

breng voor het fonds zelfs verlagen, in ruil voor een eenmalige premie die betaald zou worden met, je raadt het, middelen uit het fonds. Recent verscheen de woordvoester van Federgon in de pers met de uitspraak: "de vakbonden willen alles". Als we echter alle zaken op een rijtje zetten, komen we tot de omgekeerde conclusie: de werkgevers willen namelijk niks meer doen dan het absoluut minimum om de schijn hoog te houden en, als het even kan, zelfs nog geld besparen ten koste van het sociaal fonds waarmee verschillende premies voor de werknemers betaald worden!

MET BELASTINGGELD

Dat alles terwijl de grote, commerciële spelers van de sector kwistig rondstrooien met dividenden en/of hun winsten liever besteden aan pr. Enkele van de bekendste voorbeelden zijn: de Trixxo-arena in Hasselt, Domestic Services, dat een van de hoofdsponsors van KAA Gent werd, en Het Poetsbureau, dat in 2019 nog maar liefst 6,8 miljoen euro dividenden uitkeerde en waarin BNP Paribas Fortis in 2021 miljoenen investeerde om mede-eigenaar te worden.

Intussen vragen al deze bedrijven een verhoogde bijdrage aan hun klanten wegens de

Europa: naar een richtlijn over het minimumloon

Sinds eind december 2021 leggen de Europese instellingen de laatste hand aan de tekst van de richtlijn over het Europees minimumloon. Bedoeling is een minimumniveau aan loonbescherming garanderen in alle lidstaten en zo waardige leefomstandigheden voor de werknemers in de EU verzekeren.

De goedkeuring van de richtlijn over het minimumloon, voorzien voor de lente van 2022, zal een aanzienlijke sociale vooruitgang betekenen voor de Unie, temeer daar dit past in de context van de economische relance na corona.

GEEN UNIEK MINIMUMLOON

Omdat het gaat om een richtlijn, en dus een wetgevende handeling die geen rechtstreeks effect heeft op het rechtssysteem van de lidstaten, zullen de bepalingen die moeten aangenomen worden door de Raad en het Parlement noodzakelijk het voorwerp moeten uitmaken van een omzetting in intern recht binnen de verschillende landen.

Tegelijk stelt het ontwerp van richtlijn niet de invoering van een uniek minimumloon op Europees niveau voor. Dit zou immers niet alleen indruisen tegen de verdragen, maar een dergelijke maatregel zou simpelweg niet te overwegen zijn in de praktijk, gezien de enorme economische verschillen die bestaan tussen bepaalde lidstaten van de EU (bijvoorbeeld: in Bulgarije bedraagt het mediaanloon 591 euro, in Luxemburg ligt het op 3 671 euro). Het ontwerp van richtlijn beoogt overigens geen "bodembedragen" voor de bepaling van de lonen, noch het opleggen van de wettelijke goedkeuring van een minimumloon voor de landen die het zouden willen definiëren via sectorale collectieve overeenkomsten, zoals dat bijvoorbeeld het geval is in Italië en Denemarken.

WAARDIGE LEVENSTANDAARD

Het beoogde doel van deze richtlijn is met name de minimumlonen fatsoenlijker maken en de toegang voor werknemers tot de bescherming via minimumlonen te verbeter-



ren. Om dit doel te bereiken wordt in de ontwerp-richtlijn bijzondere nadruk gelegd op collectieve onderhandelingen en de dialoog onder sociale partners. Zo zullen zodra de richtlijn in werking treedt, alle lidstaten verplicht zijn zich in te zetten voor de uitbreiding van de dekking van de collectieve onderhandelingen, meer bepaald door de capaciteit van de sociale partners te ondersteunen en loononderhandelingen tussen de sociale partners aan te moedigen. Hoewel de richtlijn tot doel heeft collectieve loononderhandelingen in alle lidstaten te bevorderen, is zij in het bijzonder gericht op die lidstaten waar de dekking van de collectieve onderhandelingen lager ligt dan 70% van de werknemers. Deze lidstaten zullen immers ook een kader van gunstige voorwaarden voor de collectieve onderhandelingen tot stand moeten brengen, hetzij door wetgeving, hetzij door een overeenkomst met de sociale partners, en zij zullen een specifiek actieplan ter bevordering van de collectieve onderhandelingen moeten opstellen. Van hun kant zullen de lidstaten waar wettelijke minimumlonen bestaan, de voorwaarden moeten invoeren voor de vaststelling daarvan op een deugdelijk niveau, en meer bepaald het bepalen van duidelijke

en stabiele criteria, het voorzien van tijdige actualiseringen, en het garanderen van de effectieve participatie van de sociale partners. Volgens een recente raming zou, indien de criteria van het huidige voorstel worden gehandhaafd, het wettelijk minimumloon in België - momenteel 9,85 euro/uur - met 25% kunnen stijgen tot een uurloon van ongeveer 12 euro.

EUROPESE ACTIE OP 24 FEBRUARI

De bepalingen van de ontwerp-richtlijn werden door de Belgische vakbonden en hun Europese partners over het algemeen onthaald als een belangrijke stap voorwaarts, vooral in de huidige economische context. Recordinflatie, stijgende energieprijzen, stagnerende lonen, groeiende ongelijkheid ... De Europese werknemers worden geconfronteerd met steeds grotere moeilijkheden en een ongekende economische crisis. Het garanderen van een fatsoenlijke levensstandaard door het op punt stellen van de minimumlonen is essentieel voor een duurzaam en inclusief economisch herstel na de crisis. Het is dus van essentieel belang ervoor te zorgen dat de voorgestelde tekst wordt aangenomen zonder verwateringen of wijzigingen die de doeltreffendheid van de richtlijn in gevaar zouden kunnen brengen. Daartoe hebben de ACLVB en de overige Belgische vakbondsorganisaties zich aangesloten bij de actie van het Europees Verbond van Vakverenigingen op 24 februari 2022. De Europese werknemers verdienen een loonsverhoging, een fatsoenlijk loon en toegang tot collectieve onderhandelingen; het wordt tijd dat de instellingen hun belofte nakomen!

Marion Lupin

Haal exclusieve kortingen in huis

	20% korting op je alarmsysteem
	Tot 30% korting op een selectie producten
	25% extra korting op twee (specifieke) starterkits
	5% korting op het volledige assortiment
	25% korting op een selectie producten Kärcher
	50% korting op je eerste bestelling Fresheo
	3% korting op je Vanden Borre vouchers
	35% korting op je huurprijs

Of het nu is om klusjes te doen of om te genieten van een staycation, dit is het moment om je voordeel te doen bij aankopen die met wonen te maken hebben! Meer kortingen en aanbiedingen vind je op het voordelenplatform voor ACLVB-leden.

SCOR KORTINGEN OP HET VERNIEUWDE ACLVB-VOORDELENPLATFORM

Welkom bij Ekivita 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 gepersonaliseerd 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 **Ekivita 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



De werkbaarheidscheque wordt verlengd in 2022

Ondersteuning voor meer werkbaar werk

Ook in 2022 kan jouw onderneming een werkbaarheidscheque aanvragen. Met zo'n cheque kan de onderneming advies, begeleiding en opleiding aankopen om de werkbaarheid op de werkvloer in kaart te brengen én te verhogen.



Werkbaarheidscheques kunnen onder meer worden gebruikt om een duurzaam telewerkbeleid uit te werken.

De Vlaamse arbeidsmarkt staat sterk onder druk. Heel wat bedrijven krijgen hun vacatures amper gevuld én tegelijkertijd zijn er ook heel wat (langdurig) werkzoekenden. Opleiding en vorming zijn belangrijke hefboomen om iedereen aan de slag te krijgen én te houden. Maar ook *werkbaar werk* is een belangrijk aspect. Een werkbare job is een job die motiverend is, die leermogelijkheden biedt en een (soms moeilijk) werk-privé-evenwicht verzekert. Kortom, met z'n allen aan slag, in een job die we kunnen volhouden.

Via de werkbaarheidscheques kunnen ondernemingen tot € 10 000 steun krijgen om de knelpunten rond werkbaar werk in kaart te brengen en aan te pakken.

Omwille van het succes van de maatregel, het onmiskenbare belang van werkbaar werk, de krapte op de arbeidsmarkt en de coronacrisis,

besliste de Vlaamse minister van Werk Hilde Crevits om deze maatregel nogmaals te verlengen.

Werkbaarheidscheques kunnen bovendien ook worden gebruikt om een duurzaam telewerkbeleid uit te werken.

Kan jouw bedrijf wel een tandje bijsteken als het gaat over werkbaar werk? Of wil je onderneming stappen zetten om een duurzaam opleidings- of telewerkbeleid uit te rollen? Wijs je werkgever dan zeker op het bestaan van de werkbaarheidscheques, praat erover onder collega's of breng het aan in de overlegorganen.

Meer weten? Surf naar <https://werkbaarwerk.be/werkbaarwerk> of neem contact op met je ACLVB-secretariaat. ■

Justine Scholiers

Syndicaal aan de slag met duurzame energie



LEER BIJ EN DOE INSPIRATIE OP TIJDENS WEBINAR

(Duurzame) energie is bijzonder actueel; van kernuitstap tot stijgende energieprijzen, dagelijks haalt het thema de krantenkoppen. Hoog tijd dat het Intersyndicaal Milieu-Initiatief een webinar wijdt aan deze belangrijke kwestie, want ook op bedrijfsniveau kan hieromtrent worden gewerkt.

In de webinar *Syndicaal aan de slag met duurzame energie* op 22 maart geven we geduren-

de anderhalf uur meer uitleg over de syndicale toepassingen van hernieuwbare energie. Er komen ook enkele inspirerende voorbeelden aan bod en er is ruimte voorzien voor vragen.

Het webinar zal tweemaal plaatsvinden, een keer in de voormiddag en een keer in de avond, zodat zo veel mogelijk mensen kunnen deelnemen. Het programma van beide sessies is hetzelfde. Wie wil deelnemen, is vrij om te kiezen welke sessie hij of zij volgt.

Intersyndicaal Milieu-Initiatief

Het Intersyndicaal Milieu-Initiatief (ISMI) is een samenwerking tussen de drie vakbonden in Vlaanderen, met de steun van de Vlaamse Overheid. ISMI wil bijdragen aan de rechtvaardige en sociale transitie naar een duurzame economie in Vlaanderen en doet dat door het informeren, vormen en ondersteunen van vakbondsleden, -militanten en -medewerkers.

Programma

Webinar op dinsdag 22 maart 2022

- voormiddagsessie van 9 u. tot 10.30 u. of
- avondsessie van 18 u. tot 19.30 u.

Inschrijven

Deelname is gratis, maar inschrijven is verplicht. Mail naar john.hallaert@aclvb.be en geef bij inschrijving duidelijk aan of je wil deelnemen aan de voormiddag- of de avondsessie. Je ontvangt een bevestigingsmail bij inschrijving en de week voor het webinar krijg je een link om op 22 maart in te loggen.

Syndicaal verlof?

Als afgevaardigde is het interessant om voor deelname aan het webinar bij je bestendig secretaris na te vragen of je dat kan doen door syndicale uren op te nemen (vrijstelling op het werk). ■

John Hallaert

In memoriam Michel Ruythooren



De ACLVB-kern bij Vinçotte rouwt om het heengaan van Michel Ruythooren. Michel was een gewaardeerd lid en afgevaardigde. In 2008 werd hem gevraagd om de syndicale werking bij Vinçotte mee te ondersteunen en sinds 2012 was hij er actief als verkozenen in het CPBW. Met veel overtuiging heeft hij zich ingezet voor de werkomstandigheden en de veiligheid van zijn collega's. Michel was altijd goedgehumeurd en beheerste de kunst om de afvaardiging wanneer het nodig was met de voeten op de grond te zetten.

Michel, we zullen ons allemaal je sterke karakter herinneren. Je wist hoe je van je moest laten horen, vooral met je 'zachte stem'. Niet voor niets werd je voor het CPBW gekozen. Je was een perfect lid van onze vakbondsdelegatie. We zullen je nooit vergeten en we missen je. Rust in vrede! ■

De ACLVB-afvaardiging bij Vinçotte

Lid worden bij FreeZbe, een getuigenis

FreeZbe is de jongerenbond van ACLVB. Het lidmaatschap is volledig gratis tot wanneer je aan het werk gaat of tot je 25e verjaardag. Maar wat houdt zo'n lidmaatschap precies in?



Wij komen op voor de rechten van jobstudenten, schoolverlaters, werkzoekenden, en jonge werknemers. Concreet kan je gebruikmaken van onze loopbaanconsulenten en -begeleiders, hulp om te solliciteren, informatie en advies, voordelen en kortingen, universele dienstverlening, ACLVB als uitbetalingsinstelling (voor het verkrijgen van uitkeringen) en onze juridische ondersteuning.

Geen enkele reden nog over om je niet **gratis in te schrijven bij FreeZbe**. Indien we jou nog steeds niet konden overtuigen, laten we graag een lid aan het woord.

EEN GETUIGENIS

Nick: "Ik was al enkele maanden werkloos. Na mijn studies Web Development kon ik al eens proeven van een eerste werkervaring. Helaas was dat een contract van bepaalde duur. Er was een kleine kans dat ik zou kunnen blijven. Op de werkvloer werd echter al snel duidelijk dat er financieel niet veel ruimte was om een nieuwe werkracht aan te nemen."

"Gezien mijn jonge leeftijd dacht ik niet dat ik al ergens recht op zou hebben. Toch kreeg ik na enkele maanden een brief van de VDAB. Daarin spraken ze van twee positieve evaluaties. Ik begreep er niets meer van ..."

"Na wat geGOOGLE, kwam ik uit op FreeZbe. Ik belde naar hen en legde mijn probleem uit. De medewerker maakte mij duidelijk dat ik inderdaad uitkeringen zou kunnen aanvragen, aangezien mijn inschakelingstijd blijkbaar reeds voorbij was. Ik mocht de dag erop reeds langsgaan. Het kostte wel nog enige moeite om al de documenten in te vullen, maar gelukkig hielp de geduldige loketmedewerker mij hiermee. Aangezien ik een bepaalde periode automatisch was uitgeschreven bij de VDAB en ik er niet had aan gedacht om mij opnieuw in te schrijven, leek dat een probleem te worden. Gelukkig kon dit rechtgezet worden. Enige tijd nadien ontving ik mijn eerste inschakelingsuitkering. Enkele weken later vond ik nieuw werk en hoefde ik geen uitkeringen meer te krijgen. Ik was toch enorm opgelucht dat ik doorheen dit kluwen zo goed geholpen werd."

VRAAG HET AAN



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

Volg ons

-  www.freezbe.be
-  facebook.com/itikefreezbe
-  [freezbeaclvb](https://instagram.com/freezbeaclvb)
-  [FreeZbe-ACLVB](https://twitter.com/FreeZbe-ACLVB)
-  [ACLVB Jongeren-Freezbe](https://in.linkedin.com/company/aclvb-jongeren-freezbe)

De inkomensgarantie-uitkering: voor werklozen die deeltijds opnieuw aan de slag gaan

Wie recht heeft op voltijdse werkloosheidsuitkeringen en deeltijds begint te werken, kan onder bepaalde voorwaarden het statuut krijgen van deeltijdse werknemer met behoud van rechten. Soms heb je zelfs recht op een aanvullende RVA-uitkering, de inkomensgarantie-uitkering genoemd.

Hoe dan ook, je vervult best van meet af aan de administratieve formaliteiten om je socialezekerheidsrechten veilig te stellen voor de toekomst.

WAT IS DEELTIJDS WERK MET BEHOUD VAN RECHTEN?

Wie recht heeft op een uitkering als voltijds volledig werkloze en deeltijds begint te werken (voor minstens 1/3 van een voltijds regime, maar er zijn uitzonderingen op deze regel), kan een aanvraag indienen om het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten te verkrijgen. Deze aanvraag zorgt ervoor dat je je rechten op een voltijdse uitkering behoudt na een deeltijdse tewerkstelling.

Tijdens je deeltijdse tewerkstelling moet je geen enkele administratieve formaliteit vervullen. Je moet noch ingeschreven zijn als werkzoekende, noch beschikbaar zijn voor bijkomende uren of een voor een voltijdse tewerkstelling.

KOM IK IN AANMERKING VOOR EEN INKOMENSGARANTIE-UITKERING?

Om recht te hebben op de inkomensgarantie-uitkering (de bijkomende uitkering van de RVA bovenop je deeltijds loon; hierna IGU genoemd) moet je aan nog enkele voorwaarden voldoen:

- Je gemiddelde wekelijkse arbeidsduur mag niet hoger zijn dan 4/5 van een voltijdse betrekking
- Je bruto-maandloon moet lager zijn dan € 1.691,40 (bedrag op 1/1/2022)
- Je moet je werkgever vragen om voorrang

te krijgen als een voltijdse betrekking vrijkomt

- Je moet je werkgever vragen om je contract aan te passen indien je regelmatig meer uren moet presteren dan voorzien in de arbeidsovereenkomst
- Je moet ingeschreven zijn en blijven als voltijds werkzoekende bij de VDAB, ACTIRIS, ADG of FOREM en beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt

Door die IGU is je totale inkomen, dus je nettoloon plus de extra uitkering, minstens even hoog als de werkloosheidsuitkering die je kreeg voordat je weer aan het werk ging. Zo wordt gegarandeerd dat je geen inkomensverlies lijdt als je deeltijds opnieuw aan de slag gaat.

Ook als je maar recht hebt op uitkeringen als vrijwillig deeltijdse werkloze kan je onder bepaalde voorwaarden toch een IGU krijgen als je opnieuw deeltijds aan de slag gaat. Je bent dan ingeschreven als deeltijds werkzoekende.

ADMINISTRATIEVE FORMALITEITEN

Voldoe jij aan de voorwaarden? Informeer dan zeker eens bij je ACLVB-secretariaat om een dossier op te maken! Wacht niet te lang, want deze aanvraag moet op het werkloosheidsbureau aankomen binnen een termijn van twee maanden vanaf de start van je deeltijdse tewerkstelling.

De aanvraag gebeurt met een formulier C131A-Werknemer, dat je indient bij je ACLVB-secretariaat. Als je enkel het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van

rechten wil verkrijgen, vul je deel I in. Wil je ook inkomensgarantie-uitkeringen ontvangen, dan vul je deel I in en indien je niet bent vrijgesteld van de inschrijving als werkzoekende, laat je jouw VDAB-secretariaat deel II invullen.

Je werkgever zal op zijn beurt via elektronische weg gegevens overmaken die nodig zijn om je inkomensgarantie-uitkering te bekomen.

Elke maand vul je een formulier C3-deeltijds in, waarop je de gewerkte uren aanduidt. Dit formulier bezorg je dan op het einde van de maand aan je ACLVB-secretariaat, zodat we je uitkering kunnen betalen.

De berekening van de IGU is vrij complex. Voor meer informatie hierover kan je steeds terecht bij onze medewerkers.

Indien je van werkgever verandert, moet je ook een nieuwe aanvraag indienen via je ACLVB-secretariaat.

NOG RECHT OP LOON VAN EEN VORIGE WERKGEVER?

Je hebt geen recht op de IGU indien je nog recht hebt op een loon ten laste van je vorige werkgever. Dat zal het geval zijn wanneer de deeltijdse betrekking aanvangt tijdens een opzeggingsperiode of tijdens een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding.

JE STAPT OVER VAN EEN VOLTIJDS NAAR EEN DEELTIJDS TEWERKSTELLING?

Als je bij dezelfde werkgever ontslagen wordt uit een voltijdse betrekking of onvrijwillig overstapt van voltijds naar deeltijds werk, dan heb je geen recht op inkomensgarantie-uitkeringen gedurende 3 maanden. Deze periode

heet de carenzperiode en begint vanaf de dag die volgt op de opzeggingsperiode of de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding voor de voltijdse betrekking. Na deze periode kan je wel een IGU krijgen.

Indien je op vrijwillige basis overstapt van een voltijdse betrekking naar een deeltijdse betrekking, heb je geen recht op de IGU. Er is één uitzondering: je hebt wel recht op de IGU (zonder carenzperiode) indien de overgang

gebeurt in het kader van een goedgekeurd herstructureringsplan.

[Dienst uitbetalingsinstelling](#)

Hoe zit het met mijn werkloosheidsdossier?

Welkom
Mijn Werkloosheidsdossier
Volg je dossier online op.

Via deze toepassing kan je jouw dossier opvroegen. Zo hoef je niet nodig lange te komen bij onze secretariaten als je vragen hebt over je dossier. We geven je een snel en duidelijk overzicht van de stappen die je dossier zal doorlopen. Zo weet jij steeds waar je aan toe bent. Aanmelden doe je met je elektronische identiteitskaart.

- Plaats dus nu alvast je eID in de kaartlezer. Heb je de software voor je eID nog niet geïnstalleerd, doe dit dan eerst.
- Wanneer je de toepassing start, zal een pop-up naar de pincode van je identiteitskaart vragen. Opgelet: indien je 3 keer de foute pincode ingeeft, zal je eID-kaart blokkeren en dien je die te laten deblokkeren in het gemeentekantoor.
- Indien je deze toepassing verlaat, surf dan niet onmiddellijk naar een andere site, maar gebruik de knop Afmelden, voorzien in de toepassing.

Klik hier om je eID te testen.
Lukt het even niet? Bel 0800 16 001 of contacteer ons!

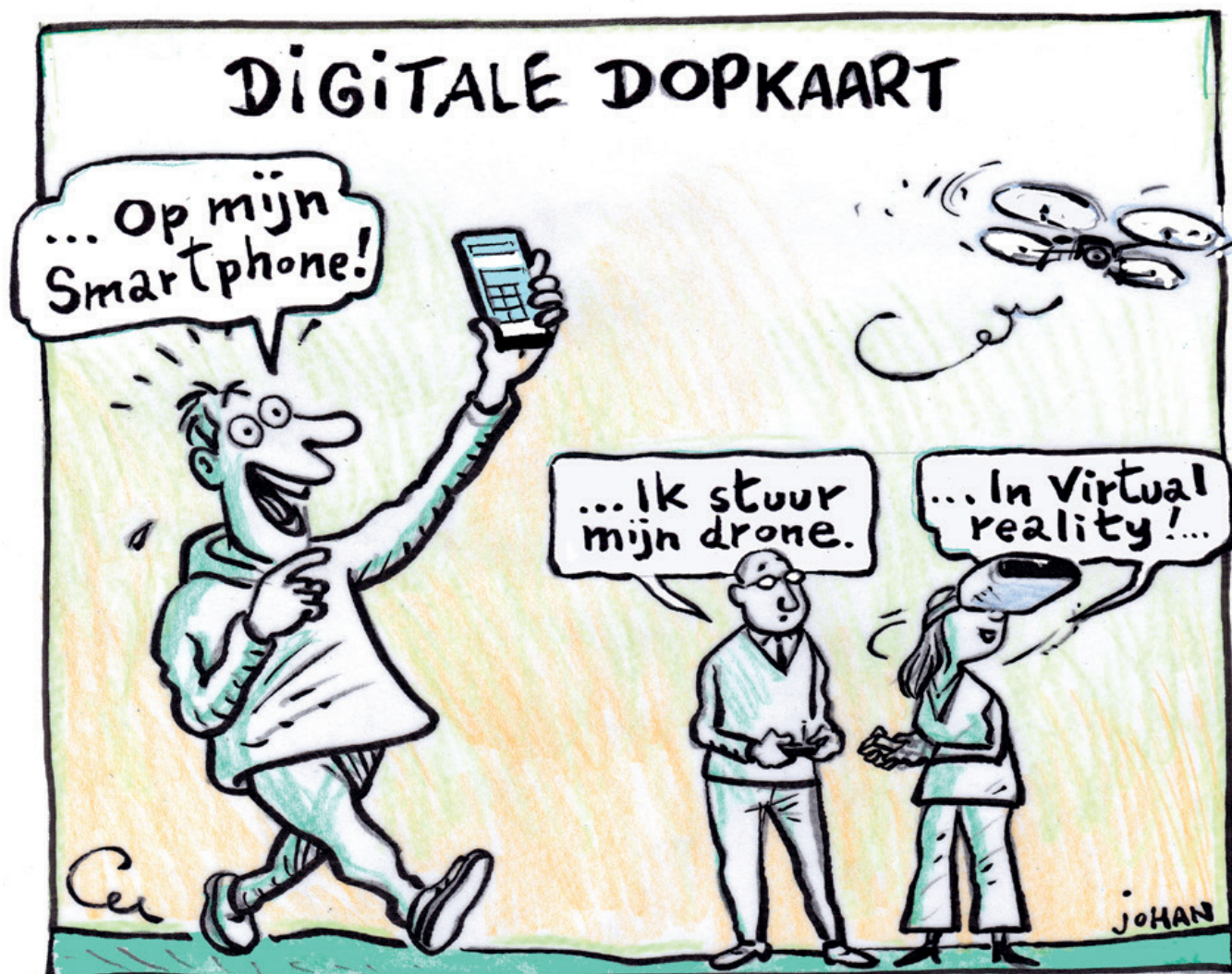
Plaats je eID en klik
Login

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.



Internationale dag van de rechten van de vrouw

8 maart 2022

WE
GO FOR
50/50

**Wij eisen professionele
gelijkwaardigheid in:**

- de plaats van vrouwen in de overlegorganen
- recht op opleiding
- loopbaanperspectieven
- verloning in de brede context van het woord



Gelijkheid voor allen, overal!

Vrije visie, eigen stem

