



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Geef ons de vrijheid om over de lonen te onderhandelen

In dit nummer:

Loopbanen, lonen, overuren, ... sociale partners voeren kaderakkoord IPA uit | Werkgelegenheidsconferentie legt basis voor de hervorming van de (einde)loopbanen | Studies aanvatten met behoud van je werkloosheidsuitkeringen

INHOUD

Sociaal akkoord 2021-2022 4

Vakbonden en werkgevers hebben de weg gebaad voor de uitvoering van het IPA. Ze raakten het eens over de toegangsleeftijden voor eindeloopbanen, de minimumlonen, de relance-uren en de kalender voor de harmonisering van de aanvullende pensioenen.

Harmonieuze (einde)loopbanen 6

Het debat over harmonieuze eindeloopbanen kan niet voorbij aan de noodzaak om de volledige loopbaan duurzamer te maken, vindt de ACLVB. Onze voorstellen in het kader van de Werkgelegenheidsconferentie 2021.

Alternatieve piste voor verenigingswerk 8

Aan de regeling omtrent het verenigingswerk haperde een en ander. De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad hebben nu een alternatieve oplossing uitgewerkt.

Fit for 55 15

De Europese Commissie wil haar beleid afstemmen met de ambitie om de netto-uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 55 procent te verminderen ten opzichte van 1990. Fit for 55!

Werkloos en gaan studeren 22

Je bent volledig werkloos en je zou graag studies aanvatten. Onder bepaalde voorwaarden kan dat perfect. Tijdens je studies ontvang je dan verder je werkloosheidsuitkering en word je vrijgesteld van een aantal verplichtingen.



Sociale uitkeringen: + 2% in september

De spilindex voor de indexering van de sociale uitkeringen werd in augustus overschreden. Dat betekent dat de uitkeringen in september met 2% worden verhoogd. De inflatie wordt vooral aangewakkerd door de stijgende prijzen voor aardgas, elektriciteit, voertuigen, brood en granen, hotelkamers, alcoholische dranken, suiker en andere zoetwaren, particuliere huurprijzen en persoonlijke verzorging. Verschillende van die producten en diensten - energie, huur, brood - drukken zwaarder op het budget van gezinnen met een laag inkomen, omdat ze voorzien in basisbehoeften waarop zeer moeilijk kan worden bespaard.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

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

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

De loonwet moet absoluut gewijzigd worden

De wet op de vrijwaring van het concurrentievermogen werkt in het voordeel van de werkgevers. Zij kunnen het zich veroorloven de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord te rekken door alle eisen van de vakbonden naast zich neer te leggen. Zij kunnen de uitkeringsgerechtigden gijzelen door de verdeling van de welvaarts-enveloppe aan die debatten te koppelen. In ieder geval garandeert de wet hun de toepassing van een maximale marge voor loonsverhogingen. Voor 2021-2022 bedraagt die 0,4%. Een schijntje.

Het opzet van deze wet - die dateert van 1996 en in 2017 werd aangescherpt - was lovenswaardig, vermits het de bedoeling was het concurrentievermogen van onze bedrijven te vrijwaren door de waarschijnlijkheid van loonsverhogingen bij onze Nederlandse, Duitse en Franse burens te berekenen, om zo een norm voor onze lonen vast te stellen. Een norm die we bij de vakbonden als indicatief beschouwden, maar die de regeringen en werkgevers verplicht wilden stellen.

Wij wilden onze vrijheid behouden om min of meer te onderhandelen in functie van de economische gezondheid van de sector of de onderneming. Anders gaan alle winsten in de zakken van de aandeelhouders en moeten de werke(e)m(st)ers genoeg nemen met de kruimels.

Gedurende anderhalf jaar pandemie draaiden sommige sectoren en ondernemingen op volle toeren en maakten ze behoorlijke winsten; het leek ons logisch om hier en daar loonsverhogingen van meer dan 0,4% te kunnen bedingen. Onze vertegenwoordigers in de paritaire comités en in de syndicale delegaties zijn wijs genoeg om in te schatten wat zij dan weer kunnen eisen in de bedrijven en sectoren die hebben afgezien.

Wij betwisten verschillende punten in de wet van 1996. Te beginnen met de berekeningsmethode, die dateert uit de vorige eeuw. De norm moet de werkelijke ontwikkeling van de uurloonkosten weerspiegelen. Er wordt echter geen rekening gehouden met alle lastenverlagingen en alle subsidies die de werkgevers genieten op kosten van de gemeenschap. Sinds 2017 voorziet de wet in een veiligheids-

marge van 0,5% ter compensatie van beoordelingsfouten, en die moet overboord, aangezien de berekeningstechnieken vandaag voldoende betrouwbaar zijn. De wet refereert naar een historische loonhandicap, die dateert van vóór 1996. Ook dat moet worden opgeheven, aangezien die zogenaamde loonhandicap sindsdien ruimschoots is gecompenseerd door de hogere productiviteit van de Belgische werknemer.

Bij monde van een vakbondsmans klinken deze argumenten pro vrije loononderhandelingen weinig verrassend. Ons standpunt wordt gesteund door een groeiend aantal economen die stellen dat de wet op het concurrentievermogen achterhaald en zelfs contraproductief is. De neerwaartse druk op de lonen heeft verscheidene perverse effecten. In de eerste plaats beperkt het de binnenlandse consumptie, die nochtans een van de belangrijkste motoren van onze economie is en van de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Ten tweede moedigen te lage arbeidskosten werkgevers niet aan om in innovatie te investeren.

Concurrentievermogen is niet louter een kwestie van lonen. De nieuwe wet moet de opleiding van werke(e)m(st)ers bevorderen. Ze moet werkgevers en aandeelhouders ertoe aanzetten te investeren in onderzoek & ontwikkeling om de productieprocessen en de originaliteit van de aangeboden producten en diensten te verbeteren. Ten slotte herinneren de recente dramatische overstromingen in ons land ons aan de urgentie van deze wet, die onze economie moet voorbereiden op de ecologische transitie.

De Liberale Vakbond blijft ijveren voor een grondige herziening van de wet van 1996, zo spoedig mogelijk. Het is tijd om een einde te maken aan de genadeloze besparingen. Na de pandemie moeten we het herstel stimuleren door slim te consumeren. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

Laat onze lonen vrij #freesalary



Eindeelooibanen - Minimumlonen - Relance-uren Uitwerking van het kaderakkoord binnen de NAR

De sociale partners raakten het op 15 juli eens omtrent de toegangsleeftijden voor eindeelooibanen, de minimumlonen, de relance-uren en de kalender voor de harmonisering van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden.

De werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers hebben de weg gebaad voor de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2021-2022, dat op 8 juni 2021 in de Groep van 10 werd afgesloten. Aan de sectoren en de bedrijven nu om binnen dat kader te onderhandelen. Aan de regering om de nodige wettelijke regelingen te treffen ... en budgetten vrij te maken om bepaalde maatregelen te financieren. De besprekingen werden volop gevoerd in de Nationale Arbeidsraad op het moment dat veel Belgen met vakantie waren of strijd leverden tegen de overstromingen. Er lag heel wat op tafel.

EINDELOOPBANEN

Afgemat door fysiek of mentaal belastende arbeidsomstandigheden vroegen heel wat werknemers zich af of ze nog zouden kunnen genieten van de vrijwaring van de lagere leeftijdsvoorwaarde om met SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) te kunnen gaan of om over te schakelen op een landingsbaan. Er werd dus reikhalzend uitgekeken naar de teksten om de onderhandelingen op het niveau van de sectoren en de bedrijven te kunnen aanvatten. De toegangsleeftijd voor de verschillende specifieke SWT-stelsels (zware beroepen/nachtarbeid/bouw, lange loopbaan, zware medische problemen, ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering) ligt nu op 60 jaar, behalve voor het medisch SWT waar het op 58 jaar ligt. We herinneren eraan dat voor de andere werknemers, de toegangsleeftijd 62 jaar bedraagt of na een loopbaan van 42 jaar. De toegangsleeftijd voor uitkeringen in het kader van een landingsbaan blijft behouden op 55 jaar.



De sociale partners kwamen tot een overeenkomst rond het behoud van de lagere toegangsleeftijden voor het SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) of voor tijdskrediet landingsbaan.

LIJST VAN DE ONDERTEKENDE EINDELOOPBAANCAO'S

SWT 33 jaar beroepsverleden - zware beroepen/nachtarbeid/bouw

- cao 151 die het recht opent voor de periode van 1.07.2021 tot en met 30.06.2023
- cao 153 die de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voorziet voor de periode van 1.07.2021 tot en met 31.12.2022
- cao 155 die de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voorziet voor de periode van 1.01.2023 tot en met 31.12.2024

SWT 35 jaar beroepsverleden - zware beroepen

- cao 153 die de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voorziet voor de periode van 1.07.2021 tot en met 31.12.2022.
- cao 155 die de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voorziet voor de periode van 1.01.2023 tot en met 31.12.2024

SWT 58 jaar met 35 jaar beroepsverleden met zware medische problemen

- cao 150 die het recht opent voor de periode van 1.01.2021 tot en met 30.06.2023

SWT 40 jaar loopbaan

- cao 152 die het recht opent voor de periode van 1.07.2021 tot en met 30.06.2023
- cao 153 die de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voorziet voor de periode van 1.07.2021 tot en met 31.12.2022
- cao 155 die de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voorziet voor de periode van 1.01.2023 tot en met 31.12.2024

SWT onderneming in herstructurering of in moeilijkheden

- cao 154 die de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voorziet voor de periode vanaf 1.01.2021 tot en met 31.12.2022
- cao 155 die de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voorziet voor de periode vanaf 1.01.2023 tot en met 31.12.2024

Uitkeringen tijdskrediet landingsbanen

- cao 156 voor 2021/2022
- cao 157 vanaf 1.01.2023 tot en met 30.06.2023

MINIMUMLOON

Vanuit vakbondszijde wilden we zeker zijn dat het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) effectief zou stijgen in 2024 en in 2026. De werkgevers wilden echter pas overgaan tot de ondertekening van de verhogingen in 2024 en 2026, indien zij een absolute zekerheid hadden dat de regering deze meerkost binnen respectievelijk 3 en 5 jaar daadwerkelijk zou compenseren.

Het kaderakkoord van de Groep van 10 voorziet in een verhoging van het GGMMI in 3 fases.

Fase I: harmonisering GGMMI + verhoging met € 76,28 (1 april 2022). Vanaf 1 april 2022 zal er één GGMMI zijn dat in essentie € 1 702 zal bedragen (onverminderd indexering). De laagste categorie zal de grootste stijging genieten. Het gaat om de categorie werknemers die momenteel beschikken over een GGMMI van € 1 625,72. Berekend op basis van € 1 625,72, betekent dat een stijging van 4,7%.

De categorieën werknemers van 19 jaar en 20 jaar die beschikken over een GGMMI van respectievelijk € 1 668,86 en € 1 688,03 krijgen ook een verhoging tot het niveau van € 1 702 (onverminderd indexering). Wordt dit berekend vanuit de categorieën 19/20 jaar, dan is het percentage uiteraard minder hoog (respectievelijk 2% en 0,80%).

Fase II + III: verhoging van het GGMMI met € 50 netto (1 april 2024 en 1 april 2026)
Deze netto-benadering zal het resultaat zijn van een brutoloonkostenstijging van € 35 ten laste van de werkgever. De loonkostenstijging die de op dat moment geldende loonmarge overschrijdt, zal gecompenseerd worden in de desbetreffende periode. Vertrekkend vanuit de loonkostenbenadering in netto, zal het saldo van de € 35 (netto) aangevuld worden met fiscale maatregelen om € 50 netto te bereiken.

De compensatie van de werkgevers voor de eerste fase zal bestaan uit de introductie van een 'zeer lage loongrens'. Dit mechanisme houdt in dat lonen onder een bepaalde loongrens zullen kunnen genieten van een bijkomende lastenverlaging, bovenop de reeds bestaande vermindering voor lage lonen tot maximum € 1 850.

RELANCE-UREN

De sociale partners vragen de regering om het wetgevend kader te voorzien zodat werknemers in 2021 en in 2022 tot 120 bijkomende vrijwillige overuren kunnen presteren, de zogenaamde relance-uren. Dat zowel voor de essentiële als de niet-essentiële sectoren. Het gaat dus om een verlenging én uitbreiding van een reeds bestaande maatregel die in de essentiële sectoren reeds toepasbaar was in 2020 en in 2021. Die maatregel bestond erin dat, per kalenderjaar, werknemers een bijkomend

quotum van 120 vrijwillige overuren konden presteren onder een nog voordeliger (para)fiscaal stelsel.

Concreet geven deze relance-uren evenwel geen recht op een overloontoeslag, noch op inhaalrust, en worden ze niet meegerekend voor de berekening van de interne grens en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. Ze zijn bovendien uitgesloten van socialezekerheidsbijdragen en belastingen (bruto = netto). Ze kunnen gepresteerd worden bovenop het reeds bestaand systeem van vrijwillige overuren (100 uren in de wet, maar via cao 129 opgetrokken tot 120 uren per kalenderjaar), zonder dat het eerste quotum eerst moet uitgeput worden.

Twee periodes

Voor de concrete uitvoering van deze maatregel onderscheiden de sociale partners twee periodes.

In 2021 (tot en met 31 december 2021)

- Voor de essentiële sectoren zullen de relance-uren in mindering worden gebracht van de bijkomende vrijwillige overuren die reeds gepresteerd werden in 2021.
- Voor de niet-essentiële sectoren zal het mogelijk zijn om het volledige quotum van 120 relance-uren te presteren vanaf 1 juli tot en met 31 december 2021.

In 2022 (tot en met 31 december 2022)

- De sociale partners vragen dat het ook gedurende het volledige kalenderjaar 2022 mogelijk zal zijn om 120 relance-uren te presteren, zowel in de essentiële als niet-essentiële sectoren.

Schriftelijk akkoord

Zoals voorzien voor de 'normale' vrijwillige overuren zal ook voor de relance-uren een schriftelijk akkoord van de werknemer vereist zijn, met een maximale duurtijd van 6 maanden (hernieuwbaar). De werknemer dient zich uitdrukkelijk en voorafgaand akkoord te verklaren, alvorens hij of zij de uren kan presteren. De sociale partners benadrukken dat het voor de werknemer steeds duidelijk moet zijn voor welk regime hij/zij een akkoord heeft gegeven (normale vrijwillige overuren of relance-uren).

MEER FISCAAL VOORDELIGE OVERUREN

Per kalenderjaar en per werknemer zijn er 130 overuren (die recht geven op een overloontoeslag) die kunnen genieten van een fiscaal



Werknemers zullen in 2021 en 2022 tot 120 bijkomende vrijwillige overuren kunnen presteren, zowel in de essentiële als de niet-essentiële sectoren.

voordelig systeem. Dat aantal werd reeds in 2019 en 2020 opgetrokken tot 180 uren, maar sinds 2021 viel het terug naar 130 uren. De sociale partners vragen aan de regering om het wetgevend kader aan te passen, zodat dit quotum terug stijgt naar 180 uren per kalenderjaar, en dat voor de periode vanaf 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023. De reeds bestaande uitzonderingen (horeca, bouwsector en uitzendarbeid waarbij de gebruiker valt onder de horeca) blijven bestaan.

ECONOMISCHE WERKLOOSHEID BEDIENDEN

Bij het begin van de coronacrisis hadden de sociale partners besloten de procedure voor tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden te faciliteren; daartoe werd de interprofessionele cao 148 ondertekend. Een werkgever moet sindsdien niet meer gebonden zijn door een sectorale cao of een bedrijfs-cao, noch door een ondernemingsplan om zijn bedienden op tijdelijke werkloosheid te plaatsen. Er was voorzien om cao 148 te doen lopen tot 31.12.2021. De sociale partners hebben besloten om de geldigheid ervan te verlengen tot en met 30.06.2023.

AANVULLENDE PENSIOENEN

De NAR roept de onderhandelaars op sector- en ondernemingsvlak op gezamenlijke inspanningen te blijven leveren om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen op te heffen. Gezien de omvang en de kost van de harmonisering vraagt de Raad aan de regering om de termijnen voor het bereiken van de harmonisering te verlengen tot 1 januari 2030. ■

Werkgelegenheidsconferentie 2021

Volledige loopbaan moet werkbaar zijn om harmonieus te eindigen

Minister van Werk Dermagne heeft de werkgelegenheidsconferentie in het teken gesteld van een harmonieus loopbaaneinde. Belangrijk voor de ACLVB: het debat moest betrekking hebben op de hele beroepsloopbaan, als we willen dat die in de best mogelijke omstandigheden eindigt.



De federale minister van Werk had vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, regionale ministers van Werk en diverse belanghebbenden uitgenodigd om tijdens de werkgelegenheidsconferentie op 7 en 8 september na te denken over harmonieuze loopbaaneindes. Het streefdoel om werknemers tot de wettelijke pensioenleeftijd aan het werk te houden, zou de regering moeten toelaten om België tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80% te doen bereiken. "In ieder geval kan de verhoging van de werkgelegenheidsgraad niet alleen worden bereikt door de loopbanen te verlengen", waarschuwde ACLVB-voorzitter Mario Coppens. "Deze ambitieuze doelstelling van de regering moet eerder worden gezien als een oriëntatie dan als een resultaatverbintenis die tegen elke prijs moet worden behaald."

Voor de ACLVB kan de reflectie over een harmonieus loopbaaneinde niet gebeuren zonder het breder debat over de duurzaamheid van de hele beroepsloopbaan opnieuw op gang te brengen. Werknemers die dagelijks uitgeput zijn door hun werk, door de moeizame combinatie van hun privé- en beroepsleven, zullen geen harmonieus einde van hun loopbaan kennen, of zullen er zelfs toe gedwongen worden de arbeidsmarkt voortijdig te verlaten.

VIER PIJLERS

Zonder afbreuk te doen aan alle andere aspecten van de problematiek die onze studiedienst aanhaalt, heeft de ACLVB zich in de inleidende nota die aan minister Dermagne werd voorgelegd, beperkt tot vier essentiële pijlers die aan bod moesten komen in een werkgelegenheidsconferentie gewijd aan een

harmonieus loopbaaneinde: *vorming* doorheen de loopbaan, een *kwaliteitsvolle* jobcreatie, *duurzaamheid* van de loopbaan en een correcte *verloning* van het werk.

LEVENSLANG LEREN

Door de snelle opeenvolging van maatschappelijke veranderingen wordt opleiding steeds belangrijker om de kansen op deelname aan de arbeidsmarkt te waarborgen. De moeilijkheden die oudere werknemers ondervinden om zich aan de digitalisering aan te passen, tonen aan dat een opleidingsbeleid een onontbeerlijke voorwaarde is om een harmonieus loopbaaneinde te garanderen.

De ACLVB vraagt de invoering van een individueel en afdwingbaar recht op ten minste 5 dagen opleiding per jaar per werknemer.

De duur van het tijdscrediet met motief 'opleiding' moet worden opgetrokken tot 48 maanden. Op die manier hebben werknemers meer mogelijkheden om zich in de loop van hun loopbaan te heroriënteren door de duur van dit tijdscrediet nauwer te laten aansluiten bij de bachelor-masterstudiestructuur van het hoger onderwijs.

Wij vragen dat elke onderneming een jaarlijks opleidingsplan ontwikkelt.

KWALITEITSJOBS

Een jobcreatie die kwaliteitsvol is, komt de arbeidsmobiliteit van werknemers ten goede, en van oudere werknemers in het bijzonder. Die zouden dan meer geneigd zijn nieuwe professionele uitdagingen aan te gaan.

Wij vragen meer bepaald dat er sociale ratio's worden ontwikkeld met betrekking tot precaire arbeid, met name onvrijwillig deeltijds

werk, tijdelijke contracten en uitzendarbeid. Concreet zou er op basis van de definitie een bovengrens en ondergrens dienen vastgelegd te worden, om jaarlijks voor elke onderneming een sociale ratio te berekenen die niet mag overschreden worden.

Tot slot dringt de ACLVB erop aan dat dringend maatregelen zouden genomen worden om het statuut van platformwerkers te verbeteren, en meer bepaald de invoering van het vermoeden van het bestaan van een arbeids-overeenkomst voor platformwerkers. Het is dan aan de werkgever om aan te tonen dat er geen sprake is van een band van ondergeschiktheid.

DUURZAME LOOPBANEN

Het verwachtingspatroon van een werknemer omtrent zijn of haar loopbaan kan sterk verschillen naargelang de positie op de arbeidsmarkt (schoolverlater, ervaren werknemer, uitstroomer, ...), de leeftijd en de familiale keuzes (al dan niet vrijwillig: kinderen, ouders waarover men zich moet bekommeren, ...).

Op basis van een analyse die problemen aanklaart inzake opleidingsinspanningen voor werknemers, het gelaagde karakter van flexibiliteit en het toenemende aantal burn-outs en psychosociale risico's, is de Liberale Vakbond van mening dat er een globale visie moet komen over hoe onze functies zullen evolueren binnen een duurzaam loopbaanbeleid.

Om de arbeidsinzetbaarheid van alle werknemers te vergroten, is de ACLVB van mening dat het bijzondere stelsel outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder (cao 82) moet worden uitgebreid tot werknemers jonger dan 45 jaar.

EINDELOOPBAAN OP MAAT

De ACLVB is ervan overtuigd dat een leeftijdsbewust loopbaanbeleid op mensenmaat een noodzakelijke voorwaarde is om een beleid te ontwikkelen dat erop gericht is de loopbanen te verlengen.

In die optiek vragen we met betrekking tot het stelsel tijdscrediet landingsbanen:

- een gedeeltelijke terugkeer naar een recht op 4/5 landingsbaan vanaf 55 jaar met uitkeringen, met uitzonderingen mogelijk vanaf 50 jaar met uitkeringen
- een recht op een landingsbaan in bedrijven met minder dan 11 werknemers
- het voorzien in een vervangingsplicht van



werknemers die in een landingsbaan stappen

- een afdwingbaar recht op digitale deconnectie buiten de werktijd

De ACLVB vraagt een vrijwaring van alle bestaande SWT-stelsels, zowel wat betreft de toegangsleeftijden als de loopbaanvoorwaarden.

Tot slot dient ook het vraagstuk van de zware beroepen te worden meegenomen doorheen de discussie, wanneer het gaat om de toegang tot eindloopbaanstelsels, SWT of het pensioen.

ORGANISATIE VAN HET WERK

Een toekomstgerichte arbeidsorganisatie impliceert dat er een gezonde én onderhandelbare mix wordt gevonden tussen de verschillende vormen van flexibiliteit, zowel langs werknemers- als werkgeverszijde.

De sociale partners moeten kunnen onderhandelen over de introductie van autonomieplannen op bedrijfsniveau, waarbij de volgende zaken aan bod komen:

- structureel en occasioneel telewerk, glijdende uurroosters, de situatie van werknemers die om functionele/organisatorische redenen niet aan telewerk kunnen doen (= kader voor toekomstgerichte maatregelen voor arbeidsorganisatie)
- een wettelijke bekendmakingstermijn voor de variabele werkroosters: minstens 14 kalenderdagen op voorhand, te herleiden tot minimum 7 kalenderdagen via sectorale cao, zodat elke werknemer maximaal zijn/haar privéleven hierop kan afstemmen

OUDERE WERKNEMERS TE DUUR?

Werkgevers halen vaak de loonkost aan om oudere werknemers opzij te schuiven of niet aan te werven. Hun argument klopt echter niet. We halen er een reeks onderzoeksresultaten bij.

De anciënniteitsgebonden component van de verloning in België ligt lager dan gemiddeld in de EU en de OESO. Een studie van Eurofound uit 2019 heeft aangetoond dat de loonspanning in België na meer dan 30 jaar anciënniteit 151 bedraagt, terwijl die gemiddeld in de EU 194 is. In onze buurlanden is de loonspanning veel hoger: Duitsland (199), Frankrijk (165) en Nederland (187).

De lonen in België zijn voor veel oudere werknemers ontoereikend om een motiverende factor te vormen om langer aan de slag te blijven. Het ontbreekt hun ook aan een uitzicht op reële loonstijgingen als beloning voor de geleverde inspanningen. Dat wordt veroorzaakt door enerzijds de wet van 1996 en anderzijds de hoge belastingdruk op arbeid.

Daarom vraagt de ACLVB een grondige hervorming van de wet van 1996, opdat de sociale partners opnieuw vrij over de lonen zouden kunnen onderhandelen. We dringen ook aan op een snelle uitwerking van de geplande fiscale hervorming, waarbij de belastingen verschuiven van lasten op arbeid naar lasten op vermogensinkomsten. ■

Mantelzorgverlof uitgebreid

Het mantelzorgverlof is een nieuw thematisch verlof sinds september 2020, naast ouderschapsverlof, verlof medische bijstand en palliatief verlof.

De werknemer die *erkend mantelzorger* is, krijgt de mogelijkheid om zijn of haar arbeidsprestaties tijdelijk stop te zetten of te verminderen om een persoon die langdurig ziek is of beperkt is, te verzorgen. De aangeboden hulp kan vele vormen aannemen, zoals maaltijden bereiden en

helpen bij het eten, bijstand geven bij verplaatsingen, enz. Per hulpbehoevende kon hij/zij dit echter slechts voor 1 maand voltijds opnemen of 2 maanden deeltijds.

Sinds 1 september 2021 heeft de werknemer het recht om per hulpbehoevende een *lange periode mantelzorgverlof* aan te vragen: 3 maanden voltijds of 6 maanden deeltijds! Het maximum blijft wel behouden op 12 maanden deeltijds of 6 maanden voltijds verspreid over

de volledige loopbaan.

De ACLVB bevestigt dat de uitbreiding van de periode per hulpbehoevende noodzakelijk was voor heel wat mantelzorgers die vaak gedurende verschillende maanden of jaren instaan voor dezelfde hulpbehoevende.

Vragen over je rechten? Neem contact op met je ACLVB-secretariaat. Of kijk op www.weetwijzer.be.

Alternatieve piste voor regeling verenigingswerk

De Nationale Arbeidsraad heeft een bijna unaniem advies uitgebracht om tegemoet te komen aan de kritiek van de vakbonden op de wet op het verenigingswerk.

De mogelijkheid om via de regeling rond verenigingswerk extra inkomsten te verwerven die zijn vrijgesteld van belasting en met betaling van verminderde sociale bijdragen, creëert een tussenstatus tussen die van vrijwilliger en die van werknemer, en moedigt werkgevers niet aan om echte banen te behouden of te creëren. De sociale partners stellen meer bepaald voor het koninklijk besluit dat de aanwerving van werknemers voor bepaalde socioculturele en sportieve activiteiten gedurende 25 dagen per kalenderjaar toestaat, te wijzigen door die dagen om te zetten in een quotum van uren.

De vakbonden zijn altijd sterk gekant geweest tegen de regeling omtrent verenigingswerk zoals die door de regering was uitgewerkt. Het systeem kent namelijk veel zwakke punten. Het was de bedoeling dat werknemers tot 6390 euro per jaar konden verdienen voor taken die werden verricht ten behoeve van sportclubs of actoren in de socioculturele sector.

De betrokken werknemers genieten geen volledige sociale bescherming, de arbeidswetgeving is niet volledig van toepassing op deze activiteiten, vaste en reguliere banen worden oneerlijke concurrentie aangedaan, de overheid en de sociale zekerheid lopen bijdragen mis, het statuut houdt het midden tussen dat van vrijwilliger en dat van werknemer ...

ALTERNATIEVE OPLOSSING

Op 23 april 2020 hadden de drie vakbonden van het Grondwettelijk Hof de nietigverklaring van het stelsel van belastingvrije aanvullende activiteiten verkregen. In allerijl heeft de regering de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk aangenomen om tegemoet te komen aan de verschillende punten van kritiek van het Hof. De wet is alleen van toepassing op bepaalde activiteiten in de sportsector en de socioculturele sector. Ze houdt op van kracht te zijn op 31 december 2021.

De sociale partners hadden zich ertoe verbonden een alternatieve oplossing uit te werken om aan de behoeften van bepaalde sectoren te voldoen. Het gaat om een wijziging van artikel 17 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969. Op grond van dat artikel kunnen bepaalde werkgevers momenteel gedurende 25 dagen per kalenderjaar werknemers in dienst nemen voor bepaalde socioculturele en sportieve activiteiten, met vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen. Deze 'artikel 17'-regeling maakt het mogelijk het arbeidsrecht toe te passen en bijgevolg de werknemers beter te beschermen.

OMZETTING IN UREN

De aard van de werkzaamheden vereist ech-

ter niet noodzakelijk de aanwezigheid van de werknemers gedurende hele dagen. Het gaat erom het aantal toegestane dagen om te zetten in een verhoogd quotum van uren per jaar. Het quotum zou worden beperkt tot 300 uur per jaar en per werknemer met een maximum van 100 uur per kwartaal (met uitzondering van het maximum voor het derde kwartaal, dat 190 uur bedraagt om meer activiteiten tijdens de zomervakantie mogelijk te maken). De sociale partners (met uitzondering van het ABVV) vragen ook een uitbreiding van het toepassingsgebied van dit artikel 17, aangezien zij twee nieuwe specifieke activiteiten in verband met amateurkunsten en de organisatie van sociaal-culturele evenementen in het toepassingsgebied willen opnemen, om het mogelijk te maken werknemers in dienst te nemen in de dagen die volgen op of voorafgaan aan het evenement.

Opdat werkgevers en werknemers het aantal nog beschikbare uren zouden kunnen kennen, stelt de Nationale Arbeidsraad voor om in samenwerking met de RSZ een geschikt instrument te ontwikkelen voor de registratie van de arbeidstijd via artikel 17, op basis van de ervaring die de Rijksdienst heeft met de huidige app die werd ontwikkeld in het kader van het verenigingswerk en het platform student@work.

Bespaar ook in september via het ACLVB-voordelenplatform

	Kies voor een design en gezellig interieur met de IKEA voucher
	Bespaar 5% op de Dreamland vouchers!
	Ga voor de 'cool attitude' en vind het elektronische apparaat dat het best bij je past en aan de beste prijs bij Coolblue.
	Breng technologie bij je thuis of bij je naasten met de MediaMarkt voucher.
	Kleed je trendy tegen zeer betaalbare prijzen met de Primark voucher.
	Verwen jezelf makkelijk met de Adidas voucher.
	Geniet van 25% korting op de SipWell waterfontein thuis en ontvang ook nog eens 50 liter water gratis!
	Geniet van 5% korting op de Maisons du Monde vouchers

September, een dure maand voor je gezin?

Op het voordelenplatform van de ACLVB ontdek je hoe je bespaart op je aankopen bij kledingzaken, woonwinkels, sportketens, enz. Haal het maximum uit het terug-naar-school-seizoen met onze selectie van speciale aanbiedingen!

SCOOR KORTINGEN OP HET VERNIEUWDE ACLVB-VOORDELENPLATFORM

Welkom bij Ekvita Edenred.

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

Activeer snel je account en doe je voordeel!

Ga naar www.voordelen.aclvb.be en klik op de knop 'mijn account activeren'. Vul je lidnummer in (= identificatiecode) en het wachtwoord ACLVBCGSLB (= activatiecode). Kies vervolgens een e-mailadres als gebruikersnaam en een 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-ekvita-be@edenred.com.

Vind je je ACLVB-lidnummer niet terug? Contacteer je ACLVB-secretariaat.

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

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



Een greep uit de rechtspraak

In de Vrijuit van deze maand bespreken we een aantal recente uitspraken van de arbeidsgerechten.

ONTSLAG TIJDENS EEN PERIODE VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID - LANGDURIGE AFWEZIGHEID - DISCRIMINATIE

Een werknemster trad op 23.02.2015 in dienst van een onderneming, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur en in de hoedanigheid van HR consultant. Haar taak bestond uit het verlenen van HR bijstand bij klanten.

Ze was met ingang van 18.04.2016 afwezig op het werk wegens arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van 2 weken. De arbeidsongeschiktheid werd een eerste maal verlengd tot eind april 2016. Vervolgens werd de arbeidsongeschiktheid verschillende malen verlengd met 1 dan wel 2 maanden, en dit tot en met eind september 2016.

In de loop van de maand september deelde de werknemster haar werkgever mee dat ze met ingang van 1.10.2016 het werk deeltijds kon hervatten. De werkgever bood haar een aangepast project aan. De werknemster reageerde evenwel niet op het aanbod. Ze diende op 30.09.2016 wel een medisch attest voor een maand in en liet weten dat ze het werk deeltijds wou hervatten op 1.11.2016 of uiterlijk op 1.12.2016. Aangezien de werknemster het werk niet hervatte zoals ze eerst had aangekondigd, diende de werkgever een oplossing uit te werken. Op 30.10.2016 bezorgde de werknemster opnieuw een medisch attest voor een maand. Ook voor de daaropvolgende 5 maanden diende de werknemster medische attesten in. Van april 2017 tot en met eind juni 2017 was de arbeidsovereenkomst van de werknemster geschorst wegens zwangerschapsverlof.

Op 1.07.2017 diende de werknemster opnieuw een medisch attest wegens ziekte in. Op 24.08.2017 berichtte ze haar werkgever dat ze het werk zou hervatten op 28.08.2017. Nadat de werkgever vruchteloos getracht had de werknemster te bereiken om de modaliteiten van de werkhervatting te kunnen bespreken, stelde de werkgever op 24.08.2017 een einde aan de arbeidsovereenkomst met betaling van een verbrekingsvergoeding.

Per aangetekende brief van 29.08.2017 verzocht de werkneemster om haar ontslagmotivering.

De werkgever liet de werknemster weten dat ze genoodzaakt was de arbeidsovereenkomst te beëindigen omdat haar langdurige afwezigheid tot gevolg had dat haar kennis inzake sociale wetgeving niet langer up-to-date was en dat haar langdurige afwezigheid een ernstige verstoring van de arbeidsorganisatie met zich meebracht.

De werknemster stelde een vordering in voor de arbeidsgerechten en vorderde de betaling van:

- In hoofdorde: een schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon wegens discriminatie op grond van gezondheidstoestand
- In ondergeschikte orde: een vergoeding gelijk aan 17 weken loon wegens kennelijk onredelijk ontslag
- De eerste rechter evenals het arbeidshof stelden de werknemster in het ongelijk.

Artikel 28 § 1 van de antidiscriminatiewet bepaalt dat wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtcollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

Het arbeidshof onderzocht of de werknemster feiten aantoonde die een discriminatie kunnen doen vermoeden zodat de bewijslast verschuift naar de werkgever en de werkgever dus dient te bewijzen dat er geen sprake was van discriminatie.

Het arbeidshof oordeelde dat in deze zaak de wettelijke voorwaarden voor de omkering van de bewijslast niet vervuld waren. Het hof kwam tot dit oordeel omdat de werkgever in de brief waarin de ontslagmotieven werden meegedeeld nergens verwezen had naar de gezondheidstoestand van de werknemster, maar enkel naar de werkorganisatie en de

verstoring ervan, het formulier C4 enkel verwees naar de verstoring van de werkorganisatie en de werkgever in het e-mailverkeer voorafgaand aan het ontslag nooit allusie gemaakt had op de gezondheidstoestand van de werknemster als storende factor.

Aangezien de werknemster geen feiten aantoonde die een discriminatie konden doen vermoeden, diende de werknemster te bewijzen dat ze omwille van haar gezondheidstoestand werd gediscrimineerd. De werknemster faalde echter in de bewijslast, zodat de vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie door zowel de eerste rechter als het arbeidshof afgewezen werd.

Ook de in ondergeschikte orde door de werknemster ingestelde vordering wegens kennelijk onredelijk ontslag werd ongegrond verklaard.

Het hof oordeelde dat vaststond dat de werknemster ontslagen werd wegens haar langdurige afwezigheid, die gepaard ging met een gebrek aan medewerking en communicatie, wat de arbeidsorganisatie verstoerde.

Arbeidshof Brussel 09.02.2021, AR. 2020/AB/46

ONTSLAG OM DRINGENDE REDENEN – WEIGERING DRAGEN MONDMASKER

Een werknemer trad, na 2 jaar prestaties te hebben geleverd met een overeenkomst voor uitzendarbeid, op 03.07.2017 als productiearbeider in dienst van een vleesverwerkende onderneming met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. De werknemer groeide door tot lijnverantwoordelijke en was in die hoedanigheid verantwoordelijk voor de aansturing van lijnmedewerkers en inpakkers. Daarnaast diende hij toezicht te houden op de realisatie van de vooropgestelde productieplanning en de naleving van de veiligheidsregels.

De werknemer werd als kandidaat voorgedragen voor de sociale verkiezingen van 2020



voor het CPBW.

De tewerkstelling van de werknemer verliep niet steeds van een leien dakje. Zo ontving hij in augustus 2018 een waarschuwing omdat hij op een controleformulier had aangevinkt dat hij een controle had uitgevoerd daar waar hij die in werkelijkheid niet had verricht, en werd hij in februari 2020 tijdens zijn evaluatiegesprek op de vingers getikt wegens zijn agressief gedrag tegenover zijn ondergeschikten en barse houding ten opzichte van zijn leidinggevenden en ondergeschikten.

Op 15.05.2020 bracht de werknemer een slag toe aan een bedieningspaneel met schade als gevolg. Op maandag 18.05.2020 doet zich een nieuw feit voor, met name het ondanks herhaald verzoek blijven weigeren om een mondmasker te dragen.

Aangezien de werknemer van de bescherming in toepassing van de wet van 19.3.1991 houdende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden

genoot, verzocht de werkgever de rechtbank om het feit van het beschadigen van het bedieningspaneel en de herhaalde weigering om een mondmasker te dragen te erkennen als dringende redenen.

De arbeidsrechtbank beoordeelde beide feiten afzonderlijk en oordeelde dat zowel de beschadiging van het bedieningspaneel als de herhaalde weigering om een mondmasker te dragen een ernstige tekortkoming die de professionele samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk maakt vormden en gaf de werkgever dan ook de toelating om de beschermde werknemer te ontslaan wegens dringende redenen.

Aangaande de weigering om een mondmasker te dragen vond de rechtbank de houding van de werknemer onbegrijpelijk en dit om de hiernavolgende redenen:

- De wereldwijde covid-19-pandemie die ook België zwaar trof, vroeg van de ganse bevolking zeer zware inspanningen om de pandemie in te dijken.
- De werkgever is actief in de voedselverwer-

kende industrie zodat strenge hygiëne- en veiligheidsvoorschriften zeker gerechtvaardigd waren en dit niet alleen ter bescherming van de consument maar ook ter bescherming van de collega's.

- De bepalingen in het arbeidsreglement inzake het niet respecteren van de hygiëne- en veiligheidsregels waren duidelijk.
- De werknemer was kandidaat-personeelsafgevaardigde voor het CPBW.

Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt 08.07.2020, AR 20/521/A

EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST WEGENS OVERMACHT – DEFINITIEVE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Een werknemer verbonden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur was met ingang van 30.01.2017 arbeidsongeschikt in-gevolge rugklachten.

In de loop van de maand augustus 2017 verzocht de adviserend geneesheer van de mutualiteit de preventieadviseur-arbeidsarts van de werkgever om het re-integratietraject op te starten.

De werknemer werd op 6.11.2017 na onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsarts definitief ongeschikt bevonden om het overeengekomen werk te hervatten en werd niet in staat geacht om bij de werkgever enig aangepast of ander werk uit te voeren.

Deze beslissing werd ter kennis gebracht van de werknemer, de werkgever en de mutualiteit.

Diezelfde dag nog ging de werkgever over tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht. Op 14.11.2017 bevestigde de werkgever schriftelijk, door afgifte van het formulier C4, de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer betwistte de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht en ging, aangezien een regeling in der mine niet tot de mogelijkheden behoorde, over tot dagvaarding teneinde de betaling van een verbrekingsvergoeding te kunnen verkrijgen.

De eerste rechter kende de vordering tot betaling van een verbrekingsvergoeding toe. De werkgever kon geen genoegen nemen met de tussengekomen uitspraak en tekende beroep aan bij het arbeidshof.

Het hof bevestigde het vonnis.

Overeenkomstig artikel 1.4-80 van het KB tot vaststelling van boek I Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk kan de werknemer die niet akkoord gaat met de re-integratiebeoordeling van de preventieadviseur-arbeidsarts waarbij hij definitief ongeschikt is verklaard voor het overeengekomen

werk zoals bedoeld in artikel 1.4-73, §4, c) of d) beroep instellen. De werknemer stuurt hiertoe binnen de 7 werkdagen nadat de preventieadviseur-arbeidsarts het formulier voor de re-integratiebeoordeling aan hem heeft bezorgd, een aangetekende brief aan de bevoegde arts sociaal inspecteur van de algemene directie TWW, en verwittigt ook de werkgever. De preventieadviseur-arbeidsarts deelde het formulier voor re-integratiebeoordeling aan de werknemer mee op 06.11.2017. De werknemer had dus t.e.m. 15.11.2017 de mogelijkheid om beroep in te stellen tegen deze beslissing.

Artikel 34 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt het volgende:

De arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, kan slechts een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht nadat het reïntegratietraject van de werknemer die het overeengekomen werk definitief niet kan uitoefenen, vastgesteld krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, is beëindigd.

Dit artikel doet geen afbreuk aan het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits een opzeggingstermijn wordt nageleefd of een vergoeding wordt betaald overeenkomstig de bepalingen van deze wet.

Voor een werknemer die definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren is het re-integratietraject definitief beëindigd op het ogenblik dat de werkgever (art. 1.4-76 § 1 Boek I Codex welzijn op het werk):

- van de preventieadviseur-arbeidsarts een formulier voor de re-integratiebeoordeling ontvangen heeft waarin die oordeelt dat er geen aangepast of ander werk mogelijk is en de beroepsmogelijkheden van de werknemer uitgeput zijn
- het verslag waarin hij motiveert waarom geen re-integratieplan gemaakt werd, bezorgd heeft aan de preventieadviseur-arbeidsarts
- het re-integratieplan waarmee de werknemer niet akkoord gegaan is, bezorgd heeft aan de preventieadviseur-arbeidsarts

Aangezien de werkgever op 6.11.2017 en minstens op 14.11.2017 (schriftelijke bevestiging van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst) een einde had gesteld aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht, had de werkgever in strijd met de bepaling van artikel 34 van de arbeidsovereenkomstenwet een einde gemaakt aan de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst werd immers beëindigd vooraleer het re-integratietraject beëindigd was.

Arbeidshof Gent, afdeling Gent 10.02.2021, AR 2020/AG/48

Ilse Veugen

Een vraag over je rechten als werknemer? De Weetwijzer helpt je verder!



De Weetwijzer, een eigen publicatie van de ACLVB, biedt het antwoord op de meest gestelde vragen rond individueel arbeidsrecht, collectief arbeidsrecht, arbeidsreglementering en socialezekerheidsrecht.

Dit sociaal-juridisch naslagwerk is beschikbaar in boekvorm. De actueelste versie vind je steeds online. Kijk op www.weetwijzer.be en maak gratis je gebruikersaccount aan.

De Weetwijzer is een exclusief voordeel voor leden van de Liberale Vakbond! Profiteer ervan!

Pensioenhervorming

ACLVB vraagt discussie ten gronde, geen sloganeske communicatie

Het pensioendossier is de jongste weken opnieuw een hot item. De ACLVB vraagt al geruime tijd een diepgaand debat, het gaat dan ook om een complex dossier. Wij betreuren de sloganeske communicatie die tot op heden in de media de toon zette.



Het pensioendossier moet volgens de Liberale Vakbond in zijn volledigheid benaderd worden. Een pensioenhervorming kan bovendien enkel als die gedragen wordt door alle sociale partners. ACLVB vraagt daarom een uitnodiging om constructief deel te nemen aan het debat.

De details van de pensioenhervorming zijn ons vooralsnog niet bekend, maar voor de ACLVB is het nu al duidelijk waaraan die her-

vorming moet beantwoorden. Rechtvaardige en betaalbare pensioenen zijn volgens ons onlosmakelijk verbonden met:

EEN VOLWAARDIG TEWERKSTELLINGSBELEID

- meer kwalitatieve jobs en werkbare loopbanen, mogelijk gemaakt via deeltijdse arbeid, landingsbanen en tijdskrediet. Die mogen geenszins een nadeel betekenen voor het latere pensioen
- de pensioenhervorming kan niet zonder een ernstige discussie over zware beroepen

EEN RECHTVAARDIGE PENSIOENBEREKENING EN VERANTWOORDELIJKHEID VAN IEDER VAN ONS

- werknemers die ziek of recent meer dan een jaar werkloos zijn door corona mogen niet nog eens de gevolgen dragen in hun pensioenberekening
- werknemers, met bijzondere aandacht voor

vrouwen op de arbeidsmarkt, die zorgtaken opnemen en daardoor minder werken, mogen niet de gevolgen dragen in hun pensioenberekening

- werknemers, slachtoffer van een herstructurering en actief op zoek naar werk, mogen niet de gevolgen dragen in hun pensioenberekening
- werkzoekenden moeten kunnen rekenen op een rechtvaardig activeringsbeleid gericht op vooral een fatsoenlijke begeleiding tijdens de loopbaan en dus niet enkel sanctioneren in de pensioenen

DE DEMOCRATISERING VAN HET AANVULLEND PENSIOEN

Naast een degelijk wettelijk pensioen is het aanvullend pensioen een belangrijke pijler voor de draagkracht van het pensioensysteem. De ACLVB zal dus nooit contractbreuk aanvaarden indien men morrelt aan de bestaande fiscaliteit. ■

Syndicale werking KBC verliest afgevaardigde

In memoriam Bert Jaspers

Op 23 juli 2021 hebben we afscheid moeten nemen van onze collega-afgevaardigde Bert Jaspers. Niet te vatten dat er plots een stoel leeg blijft tijdens onze fractievergaderingen.

Bert was de drijvende kracht achter de syndicale werking bij KBC. Vaak het steentje (of beter gezegd, een steen) in de schoen van de directie. Altijd strijdvaardig en met het belang van het personeel voor ogen. Streng maar rechtvaardig. Als het goed was, mocht het

gezegd worden. Maar als het belang van het personeel in het gedrang kwam, zette hij alle zeilen bij om hen individueel en collectief bij te staan. Nooit half werk, maar altijd op volle kracht. Daarbij stond hij als een rots in de branding. Moeilijk om hem één millimeter te laten afwijken van zijn standpunt.

We verliezen een goede collega.

Vaarwel Bert, we zullen je missen ...

Het ACLVB-team bij KBC ■



IBM

Wijzigingen aan herstructureringsplan leggen ontoereikendheid procedure-Renault bloot

Ze hadden verkregen dat het oorspronkelijke sociaal plan werd bijgesteld. Toch stellen de afgevaardigden bij IBM vast dat het sociaal overleg gefaald heeft. Het vertrouwen zal moeilijk te herstellen zijn.

Op 5 november 2020 kondigde de directie van IBM aan dat zij 206 werknemers wilde ontslaan. De internationale groep zal zich alleen richten op de *hybrid cloud* en *artificial intelligence*. Het door de werkgever voorgestelde plan omvatte bovendien de overplaatsing van een kwart van het resterende personeel naar een nieuwe onderneming: Kyndryl.

De afgevaardigden in gemeenschappelijk vakbondsfront wilden onderhandelen over de beste voorwaarden voor de werknemers die uiteindelijk het bedrijf zouden moeten verlaten, en om fatsoenlijke toekomstige arbeidsvoorwaarden te garanderen voor de 'blijvers' en degenen die naar Kyndryl zouden worden overgeplaatst.

"DAT GAAN WE NIET DOEN!"

Omwille van corona werden veel vergaderingen digitaal georganiseerd. "We dachten dat de meest gebruikte zin zou zijn: 'Je micro staat niet aan!,' herinnert ACLVB-afgevaardigde Ludo Van Helleput zich. "Helaas klonk het steeds weer: 'Dat gaan we niet doen!'. De directie was duidelijk niet van plan onze tegenvoorstellen te analyseren om het aantal

gedwongen ontslagen te verminderen, zoals voorgeschreven door de wet-Renault.

Samengevat wensten de afgevaardigden de jobs van de blijvende werknemers veilig te stellen, de toegang tot eindeloopbaanregelingen te verruimen, een wettelijk kader voor de overdracht van werknemers naar Kyndryl vast te leggen, een strategisch plan voor permanente opleiding op te stellen ... De directie wilde de informatie- en consultatiefase echter zo snel mogelijk beëindigen en vooral de handen vrijhouden om de af te danken werknemers te kiezen. Daarom heeft zij op 19 april 2021 eenzijdig een einde gemaakt aan de procedure, ondanks protest van het gemeenschappelijk vakbondsfront. De eerste ontslagen vonden plaats op 22 juni 2021.

GEEN ONBELANGRIJKE RESULTATEN

In die context hebben de afgevaardigden bereikt dat het aantal naakte ontslagen aanzienlijk is verminderd (25% van het totale aantal ontslagen), ten gunste van betere regelingen voor vrijwillig ontslag. Ze verkregen ook een verhoging van de extralegale vergoedingen voor ontslagen werknemers. Om hen te helpen makkelijker weer aan de slag te geraken,

wist het gemeenschappelijk front ook het opleidingsbudget voor vertrekkende werknemers te verhogen en de werkgever de kosten voor outplacement te laten dragen.

Er waren verschillende stakingsacties nodig om dat punt te bereiken. De mislukking van het sociaal overleg bij IBM zal zijn sporen nalaten. We zullen dus tijd moeten besteden aan de wederopbouw van de sociale dialoog bij IBM en Kyndryl.

Uiteindelijk was het resultaat van deze procedure, die meer dan acht maanden heeft geduurd, allesbehalve gunstig voor de werknemers van IBM en voor de sociale dialoog in het bedrijf. Het stelde ons in staat te wijzen op de gebreken van de wet-Renault. Bovendien moeten er nog gerechtelijke stappen worden ondernomen. Positief is dat het gemeenschappelijk front tot het einde verenigd is gebleven. Het heeft het personeel uitgebreid geïnformeerd en geraadpleegd: meer dan 400 personen hebben de wekelijkse videomeetings bijgewoond en het duidelijke mandaat van de ploeg van werknemersvertegenwoordigers bevestigd.

Alexandre Liefoghe



De sociale partners weten dat de procedure-Renault moet worden gemoderniseerd. Te snel ontslagen worden, zoals bij IBM, of te langzaam elders, te weinig aandacht voor de toekomst van de werknemers die vertrekken en van degenen die blijven ... de standpunten lopen sterk uiteen naargelang men op de werkgevers- of op de vakbondsbank zit.

Europese Unie blijft verder bouwen aan een sociaal en duurzaam Europa

Ook tijdens de zomermaanden bleef de Europese Unie actie ondernemen om Europa socialer en duurzamer te maken. Twee concrete acties van de Europese Commissie sprongen in het oog: een nieuw kader voor veiligheid en gezondheid op het werk en een 'Fit for 55-pakket'.



© European Union, 2021

De recente dramatische overstromingen hebben duidelijk gemaakt dat kwetsbaren vaak het hardst getroffen worden door klimaatverandering. Een ambitieus Europees klimaatbeleid moet dan ook gepaard gaan met een sterk sociaal gericht beleid.

NIEUW KADER VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK

Net voor de start van de zomervakantie, op 30 juni, kwam de Europese Commissie met een nieuw kader voor veiligheid en gezondheid op het werk 2021-2027. Het kader bevat de grote lijnen die de volgende zes jaar de situatie van werknemers op de werkvloer nog moeten verbeteren. Het kader zet in op drie specifieke doelstellingen die tegen 2027 bereikt moeten worden. Ten eerste wil de Commissie anticiperen op de verandering van de werkvloer. De werkomgeving is volop in transitie ten gevolge van digitalisering en vergroening. De Commissie wil klaar zijn voor die veranderingen zodat ze beheersbaar blijven. Zo komt er een concrete richtlijn met minimumvoorschriften omtrent het werken met beeldschermapparatuur. In het verlengde van die doelstelling komt er ook een nieuw initiatief rond mentaal welzijn op het werk.

Een tweede doelstelling is een betere preventie van werkgerelateerde ziektes en ongevallen. Hierbij wordt vooral gestreefd naar het vermijden van tragische ongevallen. Daarnaast komen er nog strengere regels inzake chemicaliën in de strijd tegen kanker op de werkvloer.

De derde doelstelling ten slotte is het vergroten van de paraatheid tegen toekomstige gezondheidsdreigingen. Concreet zal de Commissie noodprocedures en richtlijnen opstellen om snel maatregelen te kunnen nemen en nieuwe potentiële crisissen beter aan te pakken. Om deze drie doelstellingen te realiseren zullen er middelen worden gehaald uit het herstelfonds en de cohesiefondsen.

FIT FOR 55-PAKKET

Ook op het vlak van duurzaamheid blijft de Commissie verder initiatieven nemen. Op 14 juli kwam ze met een groot pakket voorstellen die gaan over klimaat- en energiebeleid. Met het 'Fit for 55'-pakket wil de Commissie haar beleid afstemmen met de ambitie om de netto-uitstoot van de broeikasgassen tegen 2030 met ten minste 55 procent te verminderen ten opzichte van 1990. Deze wetgeving moet er verder mee voor zorgen dat de streefcijfers van de eerder aangenomen Europese klimaatwet worden bereikt. Enkele belangrijke initiatieven zijn de hervorming van het huidige emissiehandelssysteem, een Carbon Border Adjustment Mechanism en nieuwe CO₂-emissienormen voor auto's en bestelwagens.

VOORUITBLIK NAJAAR 2021

De twee bovenstaande wetgevende acties liggen volledig in lijn met het werkprogramma van de Europese Commissie dat voor dit jaar 2021 werd voorgesteld. Het uitgangspunt van dit programma was om de eerder uitgesproken ambities voor een duurzamer en socialer Europa eindelijk ook om te zetten in concrete acties. Dit najaar zullen er nog verschillende initiatieven gelanceerd worden die op dezelfde weg voortbouwen. Op het vlak van een socialer Europa komt er nog een actieplan aan voor een sociale economie; dit wordt verwacht in oktober/november. Daarnaast zal er ook nog een vervolg komen op de eerder gelanceerde betere bescherming voor platformwerknemers.

In de strijd voor een duurzamer Europa zal er in het najaar vooral actie ondernomen worden in de richting van een meer circulaire economie. Voorts blijft de ambitie van de Europese Green Deal onveranderd, namelijk een netto-uitstoot van broeikasgassen van 0 tegen 2050, en het opzet om tegen 2030 55 procent minder broeikasgassen uit te stoten. Het grote doel is om tegen 2050 Europa klimaatneutraal te maken.

Het is duidelijk dat de weg naar een socialer en duurzamer Europa nog lang is en dat er nog tal van uitdagingen en obstakels zijn op deze weg. Eén ding blijft vooralsnog zeer duidelijk, een ambitieus klimaatbeleid moet gepaard gaan met een sterk sociaal gericht beleid. De recente dramatische overstromingen in ons land hebben duidelijk gemaakt dat kwetsbaren vaak het hardst worden getroffen door klimaatverandering. Dit is een belangrijke les die de EU moet meenemen in het bestrijden van de klimaatverandering. ■

Cédric Heylen

Windmolens in Brussel: raar of raak?

Het gebruik van windenergie is in het Brussels Gewest nog zeer marginaal. Hier en daar rijpen de geesten om windmolens te installeren. Wegen de voordelen op tegen de nadelen in een stedelijke omgeving?

Hoe kunnen we energievraagstukken verzoenen met milieu- en klimaatkwesties in ons gewest (om nog maar te zwijgen van sociale kwesties, zoals brandstofarmoede)? Beetje bij beetje zijn burgers, bedrijven en regeringen zich bewust geworden van de noodzaak om iets te ondernemen via rationeel energiegebruik en de ontwikkeling van hernieuwbare energiebronnen.

BIOMASSA + FOTOVOLTAÏSCHE ENERGIE

In Brussel is de productie van hernieuwbare energie hoofdzakelijk gebaseerd op het gebruik van biomassa, die in drie vormen voorkomt:

- vast: afvalverbranding in de verbrandingsoven van Neder-over-Heembeek.
- vloeibaar: terugwinning van koolzaadolie in warmtekrachtkoppelingseenheden
- gasvormig: terugwinning en benutting door warmtekrachtkoppeling van gassen die vrijkomen bij de gisting van rioolslib dat wordt gewonnen in de noordelijke rioolwaterzuiveringsinstallatie.

Een andere belangrijke bron van duurzame energieproductie in het gewest is fotovoltaïsche energie, al vele jaren zeer populair bij zowel particulieren als bedrijven. In tegenstelling tot de andere twee gewesten

is het gebruik van windenergie in het Brussels Gewest nog zeer marginaal. De redenen hiervoor zijn divers. Ze houden enerzijds verband met de kenmerken van deze technologie en anderzijds met de stedelijke kenmerken van het gewest.

VOOR- EN NADELEN

Wind heeft vele voordelen:

- windenergie is hernieuwbaar en vereist geen brandstof, creëert geen broeikasgasen en produceert geen toxisch of radioactief afval
- windenergie wordt geproduceerd zonder de luchtkwaliteit te schaden of het water of de bodem te verontreinigen
- het bodemvlak dat nodig is voor de installatie van windturbines bedraagt slechts 2%. Het resterende gebied is beschikbaar voor andere doeleinden.
- De productie van windenergie volgt ons energieverbruik: het waait vaker in de winter, wanneer de vraag naar elektriciteit het grootst is.

Maar het heeft ook grote nadelen:

- windenergie is niet constant, windenergie is op zichzelf niet voldoende om een energie- en milieubeleid uit te stippelen, daarvoor is een koppeling van windenergie met fotovoltaïsche zonnepanelen nodig.
- effecten op het landschap (esthetisch),
- effecten op fauna en flora, zoals lawaai, elektromagnetische interferentie, stroboscopische effecten, op de vogeltrek, enz.
- afhankelijk van topografie, weer en milieu

STEDENBOUWKUNDIGE VERGUNNING

Windturbineprojecten in Brussel beginnen in de hoofden van sommigen vorm aan te

De keuze van de locatie van een windturbine is niet onbelangrijk, het heeft gevolgen voor het milieu en voor levende organismen, denk aan de effecten van lawaai, stroboscopische effecten, gevolgen voor de biodiversiteit, enz.





In stedelijke gebieden ondervinden meer mensen last van windturbines. Tenzij er gekozen wordt voor een discreter model, zoals dat van Toyota op zijn site te Evere.

nemen. Maar is het een goed idee? Is het de oplossing van de toekomst voor het gewest? Vandaag zijn er drie mogelijkheden om windmolens in stedelijke gebieden te integreren. Ze kunnen van bij het ontwerpstadium in gebouwen worden geïntegreerd, in bestaande gebouwen worden geïntegreerd of direct op de grond worden geplaatst en zo in de openbare ruimte worden geïntegreerd. In de eerste twee gevallen gaat het over het algemeen om kleine, middelgrote installaties waarvoor gemeentelijke vergunningen nodig zijn. Maar om een windturbine op een perceel te installeren moeten eerst een stedenbouwkundige vergunning en een milieuvergunning worden aangevraagd.

MILIEU-IMPACT

Het milieu-effectenrapport is een van de belangrijkste documenten in het dossier. Het is onder meer een instrument voor communicatie en overleg met alle stakeholders: de

betrokken burgers en plaatselijke overheden, verenigingen, vakbonden, enz.

Er moet ook een openbaar onderzoek worden georganiseerd. Bedoeling is het publiek over het project te informeren en hun opmerkingen, suggesties en tegenvoorstellen te verzamelen, zodat de bevoegde autoriteit over alle elementen beschikt die ze nodig heeft om over de aanvraag te beslissen. Het staat open voor het publiek, voor iedereen dus.

OVERLAST VERMIJDEN

Bij de analyse van het dossier zal met bepaalde aspecten rekening worden gehouden:

- de bodemaanwending
- de kenmerken van de gekozen windmolen
- opmerkingen van buurtbewoners, buurtverenigingen, naburige gemeenten, enz.
- de afstand tot de huizen
- lawaai en stroboscopische effecten (schaduwwerking) op de buurt (bewoners, bedrijven, groenvoorzieningen, enz.)

- gevolgen voor de biodiversiteit, afstand tot gebieden zoals Natura 2000, natuurreservaten, stadsmoestuinen, de Groene Wandeling, enz.
- impact van de installatiewerkzaamheden
- enz.

In 2021 heeft een bedrijf, gelegen nabij de afrit van de ring in Anderlecht, een bouwvergunning aangevraagd voor een 149,5 m hoge windturbine in een stedelijk industriegebied. De bouwvergunning werd geweigerd, om uiteenlopende redenen.

We stellen vast dat grote windturbines weliswaar geschikt zijn in grote en landelijke gebieden zoals Wallonië en Vlaanderen. Maar ze zijn veel moeilijker te integreren in stedelijke gebieden zoals Brussel, waar de stad een zeer beperkt potentieel biedt. ■

Yael Huyse

'Mama alleen, mama op de been' 2.0

Het pilootproject 'Mama alleen, mama op de been' van vzw Atis loopt op zijn einde. Klaar voor versie 2.0? Wij wel!



sie. Het project heeft deze vrouwen in staat gesteld bagage op te doen om hun integratie in het maatschappelijke leven en vooral het beroepsleven te vergemakkelijken.

SOLIDARITEIT

Ons programma bestaat uit een reeks opleidingen, gaande van het schrijven van een cv en een begeleidende brief tot simulaties van sollicitatiegesprekken, met inbegrip van informatie over de mogelijkheden om je eigen baan te creëren, maar ook opleidingen die meer gericht zijn op de behoeften van een alleenstaande moeder, zoals zelfvertrouwen, hulp van de Dienst voor Alimentatievorderingen (DAVO), enz.

We hebben ervoor gekozen ons te concentreren op het collectief; we willen het sociaal isolement waaronder deze vrouwen kunnen lijden doorbreken en de groepscohesie en solidariteit bevorderen.

In dezelfde geest zijn er WhatsApp-groepen opgericht, net zoals een Facebook-groep. Het doel is de deelnemers op ruimere schaal te kunnen helpen en de magie van de Brusselse solidariteit te laten ontluiken.

NAAR VERSIE 2.0

We hebben ook gezorgd voor individuele ondersteuning om hen te helpen bij hun inspanningen om hun professionele doelstellingen te bereiken. Versie 1.0 van het proefproject loopt eind september af. Maar het is nog niet voorbij! Eind maart hebben we gereageerd op een nieuwe oproep voor het indienen van voorstellen en we hopen ons proefproject vanaf oktober 2021 voort te zetten met versie 2.0. Hopelijk ontvangen we in de komende weken een positieve reactie.

Als je geïnteresseerd bent in het project, volg ons dan op de Facebookpagina van Atis vzw.



Doet het initiatief 'Mama alleen, mama op de been' geen belletje bij je rinkelen? Het project richt zich tot alleenstaande moeders - met een of meer kinderen ten laste - die op zoek zijn naar een job.

verplichtingen en lockdownmaatregelen, hebben we vier groepjes alleenstaande mama's kunnen opvolgen, met een totaal van 25 deelnemers.

Sinds de lancering in oktober 2020, en ondanks corona en de ermee gepaard gaande

Dat is gelukt doordat we ons aangepast hebben: we zijn overgestapt van een versie in levenden lijve naar een volledig digitale ver-

Sarah Elaachiri

Waarom moet ik mij inschrijven bij de VDAB?

Prachtig! Eindelijk! Je hebt je diploma op zak. Maar wat nu? Een nieuwe levensfase vangt aan en de zoektocht naar werk kan beginnen. Vooraleer je overenthousiast aan de slag gaat, zou je je eerst en vooral moeten inschrijven bij de VDAB. Dat heeft twee belangrijke redenen.

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

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

WANNEER SCHRIJF IK ME HET BEST IN BIJ VDAB?

Je kan dus in principe stellen dat hoe vroeger je ingeschreven bent bij de VDAB, hoe vroeger je BIT start. En hoe eerder je BIT start, hoe eerder je het recht op uitkeringen zou kunnen aanvragen. Wanneer je je studies

stopte in juni, volstond het echter om je in te schrijven vóór 10 augustus om je BIT te laten aanvangen op 1 augustus. Schreef je je vroeger in, dan nog startte jouw BIT op 1 augustus. Schrijf je je later in, dan zal je BIT starten op de dag dat je je hebt ingeschreven.

MOET IK ME INSCHRIJVEN ALS IK WERK HEB?

De BIT begint automatisch te lopen wanneer je aan het werk bent. Je hoeft je dus niet in te schrijven bij de VDAB wanneer je onmiddellijk na je studies bent beginnen te werken. Let wel, in die laatste situatie, dien je je wel in te schrijven wanneer dit contract later zou stoppen.

Hou er verder rekening mee dat wanneer je deeltijds bent beginnen te werken, je BIT ook gedeeltelijk is beginnen te lopen. In dat geval zou het dan ook langer dan een jaar kunnen duren voor je beroepsinschakelingsuitkeringen kan aanvragen.

Meer weten? Op al je vragen als schoolverlater en jonge werkzoekende biedt FreeZbe je het antwoord. Kijk op www.freezbe.be, volg FreeZbe op de sociale media, bel of mail ons. Of contacteer het ACLVB-secretariaat in je buurt. ■

VRAAG HET AAN



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

Volg ons

 www.freezbe.be

 facebook.com/ilikefreezbe

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

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

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

Verruim je horizon op DUOday

Werkbelevingsdag brengt werkzoekenden en ondernemingen dicht bij elkaar

DUOday



Werkzoekenden die wat steun kunnen gebruiken, krijgen nog al te vaak onvoldoende kansen. Tijd voor verandering, toch? Maak komaf met vooroordelen en doe op 18 november mee aan DUOday!

Onze arbeidsmarkt loopt over van het talent en toch krijgen ondernemingen vacatures niet ingevuld. Meer dan eens laten ze daarbij bepaalde werknemersprofielen links liggen. DUOday wil het tij keren! Het initiatief laat bedrijven kennismaken met de mogelijkheden van werkkrachten in kwetsbare situaties en met het dienstverleningsaanbod. Werkzoekenden van hun kant krijgen op DUOday de kans om hun talenten te tonen of om hun beeld over een bepaalde job te toetsen aan de realiteit. Een win-win dus!

DUOday is een echte DOEdag. Een werkne-

mer binnen een bedrijf of organisatie vormt op DUOday, dit jaar op donderdag 18 november, een duo met een werkzoekende met een ondersteuningsnood. Die ondersteuningsnood kan verschillende redenen hebben: denk aan sociale, medische, psychische, sensorische en fysieke redenen of aan leerproblemen.

Doe mee als werkzoekende of vanuit je onderneming

Ben jij werkzoekende en wil je gedurende één dag een job verkennen en je talenten aanboren? Kijk op www.duoday.be en schrijf je in. Vraag extra informatie of ondersteuning bij

je ACLVB-loopbaanconsulent. De contactgegevens van je loopbaanconsulent vind je op de website van ACLVB of in je plaatselijk secretariaat.

Ook als werknemer kan je je steentje bijdragen. Licht, eventueel via je ACLVB-afgevaardigde, je werkgever in over DUOday en spoor hem/haar aan om met jullie bedrijf mee te doen. DUOday wordt zo laagdrempelig mogelijk gehouden. Deelname is dan ook vrijblijvend, er is nadien geen verplichting tot aanwerving en ook administratief blijft het eenvoudig. ■

Aan de slag met de vernieuwde website van VDAB

De website van VDAB gaat er voortaan anders uitzien. Het vertrouwde 'Mijn loopbaan' zal daarbij wijzigen in een gepersonaliseerde pagina. Op die manier werkt VDAB aan een betere gebruikerservaring. Na het inloggen zal je gepersonaliseerde suggesties krijgen omtrent oriëntatie, beroepen, opleidingen, vacatures, enz.

Wil je leren werken met de vernieuwde module? De ACLVB-loopbaanconsulenten staan voor je klaar. Schrijf je in voor een van de in-

fosessies "Aan de slag met VDAB.be". Je kan kiezen voor het webinar op 28 september. Na inschrijving ontvang je een link om via Teams het webinar te volgen. Of schrijf je in voor een klassikale sessie in je buurt.

Meer weten? Alle praktische informatie vind je op www.aclvb.be/nl/schrijf-je-voor-de-infosessies-aan-de-slag-met-vdabbe. Of vraag raad aan je loopbaanconsulent via je ACLVB-secretariaat. ■

Lokale ArmoedeBarometer toont gebrek aan ambitie van de Vlaamse gemeenten

Voor heel wat gemeenten in Vlaanderen vormt armoedebestrijding nog steeds geen beleidsprioriteit. Dat blijkt uit de tweede

Lokale ArmoedeBarometer.

Jarenlang reeds zet Decenniumdoelen zich in voor de strijd tegen armoede. Als trouwe partner ondersteunt de ACLVB deze organisatie, onder meer via input rond inhoudelijke thema's. Decenniumdoelen is de auteur van de Lokale ArmoedeBarometers. Die brengen het armoedebeleid van de gemeenten in kaart.

Op de eerste Lokale ArmoedeBarometer (september 2020) kleurde Vlaanderen dieprood: zowat in elke Vlaamse gemeente bleek armoede uitgesproken aanwezig. Een stevig lokaal armoedebeleid was dan ook meer dan nodig.

Begin september nu heeft Decenniumdoelen de tweede Lokale ArmoedeBarometer (LAB2) voorgesteld. Daarin werd nagegaan in hoeverre de lokale besturen aan de slag zijn gegaan

met het advies om een degelijk beleid uit te tekenen.

61 Vlaamse gemeenten en 2 Brusselse gemeenten werden door in totaal 180 armoede- en andere middenveldverenigingen getoetst. Aan de hand van 70 vragen vinkten die verenigingen, mensen in armoede en hun medestanders aan wat zij cruciaal vonden in de uitvoering van een lokaal armoedebestrijdingsbeleid. De verenigingen gaven aan of er een bepaald aspect van armoedebeleid in de gemeente aanwezig is en ze konden ook commentaar toevoegen. Dat alles biedt een duidelijk zicht op de diversiteit van het lokale armoedebeleid.

De tweede Lokale ArmoedeBarometer toont zo via het lokale middenveld de concrete am-

bitie van gemeenten vandaag om een breed armoedebeleid te voeren. De cijfers zijn ontvankelijk: de mediaanscore van alle bevroegde gemeenten voor het voeren van een armoedebeleid ligt op amper 54%. Bovendien scoorden 6 gemeenten lager dan 40%. De LAB2 legt het gebrek aan ambitie bloot bij een deel van de bevroegde gemeenten.

Armoedebestrijding is dus ondanks de armoedecijfers van de eerste Lokale ArmoedeBarometer voor veel gemeenten uit de bevraging nog geen beleidsprioriteit geworden.

Ben je benieuwd naar het armoedebeleid in jouw gemeente? Neem dan zeker een kijkje op www.komafmetarmoede.be.

Caroline Van de Sande

Naar een nieuwe toekomst dankzij loopbaanbegeleiding bij ACLVB



De vakantie is afgelopen, terug naar de orde van de dag! Of toch niet? Heb je het gevoel dat je alweer toe bent aan verlof? Vind je het lastig om de draad weer op te pikken? Hebben rust en andere oorden je doen stilstaan bij jezelf en bij je doelen in het leven? Is het tijd om je loopbaan onder de loop te nemen? Maak dan gebruik van de loopbaanservice die de ACLVB je aanbiedt. Regel een afspraak met de loopbaanbegeleider in jouw regio.

Samen met de ACLVB-loopbaanbegeleider zoek je het antwoord op je loopbaanvragen. Wat is je doel? Wat motiveert je? Welke competenties heb je, en welke nog niet? Via deskundige methodieken komt de

ACLVB-loopbaanbegeleider te weten wat er nodig is om je loopbaan op te krikken. Het resultaat is een persoonlijk ontwikkelingsplan dat je stap voor stap naar een nieuwe toekomst brengt.

De *contactgegevens* van je loopbaanbegeleider vind je op www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding. Of vraag een afspraak via je ACLVB-secretariaat.

Goed om te weten: loopbaanbegeleiding bij ACLVB is betaalbaar met loopbaancheques. Wie zijn of haar begeleiding als ACLVB-lid volledig afrondt, krijgt na afloop de aankoop van de loopbaancheques terugbetaald.

Studeren tijdens werkloosheid

Je bent volledig werkloos en je zou graag studies aanvatten. Onder bepaalde voorwaarden kan je een vrijstelling krijgen. Tijdens je studies ontvang je dan verder je werkloosheidsuitkering en word je vrijgesteld van een aantal reglementaire verplichtingen.

VOOR WELKE STUDIES KAN JE EEN VRIJSTELLING VERKRIJGEN?

We bespreken hier de studies met volledig leerplan overdag. Dat zijn studies die ingericht of erkend worden door een Gemeenschap en die je volgt in het secundair onderwijs of in het hoger onderwijs (hogescholen en universiteiten). Naast studies met volledig leerplan kan je, als je aan de voorwaarden voldoet, ook een vrijstelling krijgen voor het volgen van bijvoorbeeld een opleiding tot zelfstandige of een beroepsopleiding via de VDAB/Forem/Actiris of ADG.

WAAR KAN JE DE VRIJSTELLING VERKRIJGEN?

In het kader van de staatshervorming hebben de Gewesten de bevoegdheid in verband met deze vrijstelling overgenomen. Dit betekent dat het niet langer de RVA is die beslist of je een vrijstelling krijgt, maar de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Dat is de VDAB/Forem/Actiris of ADG, afhankelijk van je woonplaats.

Het is nog steeds de RVA die bevoegd is om vast te stellen of je recht hebt op een werkloosheidsuitkering en hoeveel die uitkering bedraagt.

WAAR KAN JE INLICHTINGEN INWINNEN?

Voor inlichtingen met betrekking tot de vrijstelling kan je terecht bij je ACLVB-secretariaat. Je vindt ook informatie op de website van de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Voor inlichtingen over je concrete dossier kan je die dienst ook contacteren via mail en/of telefoon.

Je woont in	Bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling
Vlaams Gewest	VDAB www.vdab.be/vrijstellingen tel. 0800 30 700 info@vdab.be
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	ACTIRIS www.actiris.be tel. 0800 35 123
Duitstalige Gemeenschap	ADG www.adg.be/dispenses tel. 087 63 89 00
Waal Gewest	FOREM www.leforem.be/dispenses dispenses@forem.be tel. 0800 93 947

VAN WELKE VERPLICHTINGEN BEN JE VRIJGESTELD?

Indien je een vrijstelling hebt verkregen voor het volgen van studies, dan ben je vrijgesteld van bepaalde verplichtingen als werkzoekende. De inhoud van de vrijstelling hangt af van je woonplaats.

- ▶ Woon je in Brussel of in Vlaanderen of in een Duitstalige gemeente, dan
 - moet je ingeschreven blijven als werkzoekende
 - ben je onderworpen aan specifieke regels inzake de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt
 - mag je een aangeboden dienstbetrekking weigeren
 - moet je niet actief naar werk zoeken
- ▶ Woon je in Wallonië, dan
 - moet je niet meer ingeschreven blijven als werkzoekende
 - mag je een aangeboden dienstbetrekking weigeren
 - moet je niet actief naar werk zoeken

WELKE VERPLICHTINGEN MOET JE NALEVEN TIJDENS DE VRIJSTELLING?

Je moet zonder arbeid en loon zijn

Je hebt geen recht op een werkloosheidsuitkering als je nog werkt of tijdens een periode waarin je nog recht hebt op loon (bv. een verbrekingsvergoeding, vakantiegeld, ...).

Je moet de voordelen toegekend tijdens de studie aangeven

De voordelen toegekend in het kader van of ingevolge een opleiding, studies of een stage moeten aangegeven worden bij je ACLVB-secretariaat.

Deze voordelen kunnen gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen op voorwaarde dat je een vrijstelling hebt gekregen van de gewestinstelling. De cumul is dan toegelaten, maar slechts in beperkte mate.

Het dagbedrag van je werkloosheidsuitkering zal worden verminderd met het gedeelte van het nettobedrag van de dagelijkse vergoeding dat, indien de opleiding voorbereidt op een knelpuntberoep, 31,89 euro (geïndexeerd bedrag) en, in de andere gevallen, 14,83 euro (geïndexeerd bedrag) overschrijdt.

Indien je het maandelijkse bedrag van je vergoeding deelt door 26, dan krijg je het dagbedrag van die vergoeding.

Je moet een controlekaart invullen

Je hebt de keuze tussen een papieren controlekaart (te verkrijgen via je ACLVB-secretariaat) of de elektronische controlekaart (toegankelijk via de website van ACLVB).

Je moet arbeidsgeschikt zijn

Ben je arbeidsongeschikt, dan kan je geen werkloosheidsuitkeringen genieten. In geval van ziekte moet je binnen de 48 uren een doktersattest aan je ziekenfonds bezorgen. Zij zullen je tijdens je ziekte uitbetalen.

Je moet in België verblijven

Om werkloosheidsuitkeringen te krijgen, moet je in België verblijven. Uitzonderlijk mag je tijdelijk in het buitenland verblijven om een stage te volgen in het kader van je opleiding.

WAT MOET JE DOEN OP HET EINDE VAN DE VRIJSTELLING?

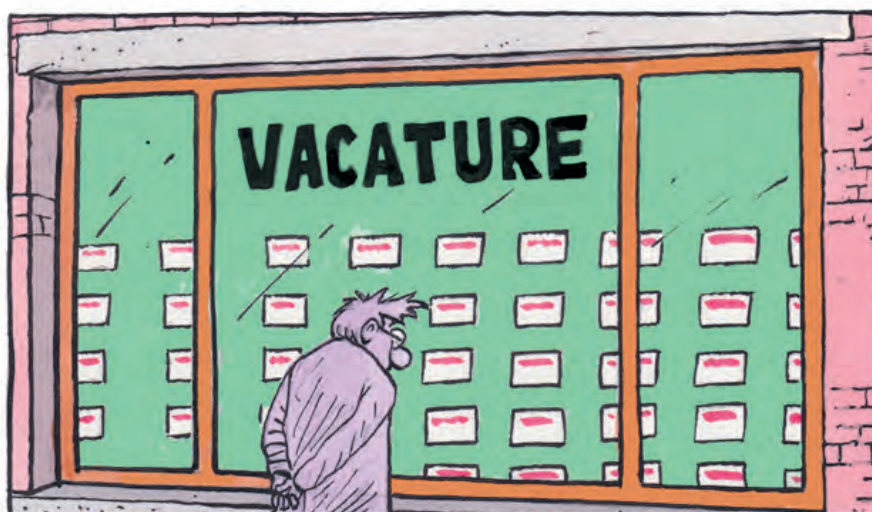
Woon je in Brussel of in Vlaanderen of in een Duitstalige gemeente, dan moet je je op het einde van de vrijstelling niet opnieuw inschrijven als werkzoekende, behalve als de opleiding gevolgd wordt door een niet-vergoede werkloosheidsperiode van minstens 28 dagen.

Woon je in Wallonië, dan moet je je op het einde van de opleiding opnieuw inschrijven als werkzoekende bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Gebruik je nog een papieren controlekaart, kom dan ook eens langs bij je ACLVB-secretariaat. Na je opleiding moet je in sommige gevallen immers een andere controlekaart gebruiken.

STUDIES VOLGEN ZONDER VRIJSTELLING?

Als je geen vrijstelling krijgt voor het volgen



van studies met volledig leerplan en je die studies toch wil starten, dan verlies je het recht op uitkeringen.

Dienst Uitbetalingsinstelling

The screenshot shows the 'Mijn Werkloosheidsdossier' page on the ACLVB website. It includes a welcome message, instructions on how to use the dossier, and a 'Plaats je eID en klik Login' button. Below the main content is a timeline titled 'Tijdelijk werkloos zijn gevolge van COVID-19?' with steps: Aanvraag werkloosheid, Verwachting ACLVB, Verwachting bank, and Deelname op een opleiding.

Hoe zit het met mijn werkloosheidsdossier?

Vragen over de stand van zaken in je werkloosheidsdossier?

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

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

ACLVB Vakantiehuizen wordt **CAZURA!**



BOEK VANAF 1 OKTOBER JE VAKANTIE VOOR VOLGEND JAAR!

Als **lid** van ACLVB (minimum 12 maanden) geniet je van **voordelige tarieven!**
Hou dus zeker je lidnummer bij de hand indien je een boeking wenst te maken.

- Cazura staat voor thuiskomen in een omgeving van ontspanning en rust
- Alle info op www.cazura.be
- Nieuw modern reservatiesysteem: eenvoudig online boeken en betalen



VOLG ONS!

 www.facebook.com/cazura.nl

 www.instagram.com/cazura.nl

NOG VRAGEN?

Mail ons: info@cazura.be