

vakbeweging

| militantenmagazine van het ACV | 10 september 2020 | Nr 928 |



**Week van
de Mobiliteit**

16-22 sep #goedopweg

15

Week van de mobiliteit
16-22 sep #goedopweg

30

Campagne
Sterke sociale zekerheid

20-24

Sociale verkiezingen
Hoe (digitaal) campagne voeren voor de kiescampagne?



IN DRIE ZINNEN...

- 2 Vlaamse aanmoedigingspremie voor wie 1/10de ouderschapsverlof opneemt
- 2 Maaltijdcheques enkel voor voeding
- 2 Draag laureaten van de arbeid voor

ACTUEEL

- 3-5 Marc Leemans blikt vooruit naar de uitdagingen voor dit werkjaar
- 6-8 Een werkjaar co-corona
- 9 Tijdelijke overgangsmaatregel voor economische werkloosheid
- 10 Vlaamse steunmaatregelen voor werknemers en gezinnen
- 11 Brusselse steunmaatregelen voor werknemers en gezinnen

SOCIALE WETGEVING

- 12-13 Sinds 1 september is mantelzorgverlof mogelijk
- 14 Hof van Cassatie: recht op voltijdse vergoedingen na ontslag bij tijdskrediet met zorgmotief

MOBILITEIT

- 15 Week van de mobiliteit; #goedopweg
- 15 Werkgeversbijdrage openbaar vervoer voor iedereen

ONDERNEMING

- 16-17 Agenda OR en Comité PB oktober

HELPDESK

- 17 Update brochure Kind op komst
- 17 Je bedrijf failliet of collectief ontslag? Wat te doen?
- 32 Aanbod Educo; allemaal digitaal

SOCIALE VERKIEZINGEN

- 18-19 Een antwoord op veelgestelde vragen bij het uitstel sociale verkiezingen
- 20-24 Hoe (digitaal) campagne voeren voor de kiescampagne?
- 26-27 Sociale verkiezingen bij Stûv: "We hebben er vertrouwen in!"
- 28-29 Sociale verkiezingen bij Q-food; voor het eerst naar de stembus

EUROPA

- 25 Mobiliteitspakket is belangrijke stap voorwaarts naar eerlijke transportsector

ACTIE

- 30 Sterke sociale zekerheid; onze bescherming vandaag en morgen
- 31 Ken je rechten; alles over mijn loon

Foto cover: Netwerk Duurzame Mobiliteit

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 - 1031 Brussel

Tel. 02/244.34.81

E-mail: pers@acv-csc.be

Website : www.hetacv.be

eindredactie: Patrick Van Looveren

en Donatienne Coppieters

vormgeving: Gevaert Graphics

druk: 't Hooft

verantw. uitgever: Dominique Leyon

Wie 1/10^{de} ouderschapsverlof neemt, krijgt sinds 1 september ook een Vlaamse aanmoedigingspremie.



Vlaamse aanmoedigingspremie voor wie 1/10^{de} ouderschapsverlof opneemt

Wie er voor kiest om 1/10de ouderschapsverlof op te nemen kon geen aanspraak maken op de Vlaamse aanmoedigingspremie die je wel krijgt als je voltijds, halftijds of voor 1/5de ouderschapsverlof neemt. Vanaf 1 september krijgen ouders met een halve dag per week ouderschapsverlof of één dag om de twee weken wel een maandelijkse Vlaamse aanmoedigingspremie (34,32 euro voor werknemers in de privésector en 85,80 euro voor werknemers uit de non-profitsector).

Maaltijdcheques enkel nog voor voeding

Volgens de wet kan je met maaltijdcheques enkel voedingsproducten kopen. Veel supermarkten pasten die regel echter niet toe. Daar wordt nu strikter op toegezien.

Draag laureaten van de arbeid voor

Om werknemers te eren voor hun beroepsbekwaamheid en hun sociale inzet, in welke functie ook, reikt het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid (KIEA) om de zoveel jaar eretekens uit. Momenteel loopt wederom een procedure om werknemers te erkennen als 'laureaat van de arbeid'. De 'laureaten van de arbeid' is een organisatie van het KIEA in samenwerking met de representatieve werknemersorganisaties en de beroepsverenigingen. Deze keer wordt ook aangemoedigd om collega's voor te dragen die zich bijzonder hebben ingezet tijdens de coronacrisis. Vind je dat een of meerdere collega's het verdienen om gehuldigd te worden, draag hen dan voor als 'laureaat van de arbeid'. Kandidaturen kunnen worden ingediend tot 30 september 2020. Inschrijven kan online via de website www.iret-kiea.be. Je kan het inschrijvingsformulier ook aanvragen per e-mail: info@iret-kiea.be, per post: KIEA (Blijde Inkomstlaan 17-21 - 1040 Brussel) of per telefoon: 02 233 88 91.

Meer info: www.iret-kiea.be



Marc Leemans blikt vooruit naar de uitdagingen voor dit werkjaar

Corona zal ook dit werkjaar overschaduwen en bepalen. Maar daarnaast zijn er nog andere uitdagingen. Denk bijvoorbeeld aan de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen, de financiering van de sociale zekerheid, het overleg om tot een interprofessioneel akkoord (IPA) te komen, de sociale verkiezingen van november, de verwachte golf van collectieve afdankingen en de budgettaire krater door de coronacrisis en de opstoot van racisme. We overlopen ze samen met ACV-voorzitter Marc Leemans.

Welvaartsvastheid sociale uitkeringen

Marc Leemans: “We spelen het hard: geen koppeling meer aan het IPA. Dit dossier moet – zoals de wet het voorschrijft – nu worden geregeld voor 2021-2022. We zijn met de instellingen van de sociale zekerheid bezig de kost van de diverse scenario’s te berekenen, om op die basis met de andere vakbonden te beslissen welke verbeteringen essentieel zijn gegeven het wettelijk voorziene budget. In de hoop dat de nieuwe regering er dan geen hap in gaat zetten uiteraard of het laken naar zich toe trekt, bijvoorbeeld om er de optrekking van het minimumpensioen mee te betalen. Het minimumpensioen moet wel degelijk omhoog. Maar dat mag niet betaald worden met geld dat voor de andere uitkeringen is voorzien.”

Financiering van de sociale zekerheid

“De laatste meerjarenbegroting van de sociale zekerheid voor de werknemers gaat uit van een deficit van 9,4 miljard euro in 2021, oplopend tot 11,6 miljard in 2024. In juli hadden we ei zo na een akkoord onder sociale partners om samen te vragen dat de evenwichtsdotatie (waarbij de regering de verliezen bijpast) zou worden hersteld vanaf volgend jaar. Maar op het laatste moment trok de werkgeversbank haar staart in. In september hernemen we dat overleg, om te trachten alsnog tot een deal te komen, ook over andere aspecten van de financiering. Al is dat maar één facet van de uitdagingen

waar we met de sociale zekerheid voor staan. Niet voor niks hebben we de sociale zekerheid als hoofdthema genomen voor onze jaarprogramma’s van dit werkjaar. Met de bedoeling ook daarin samen te werken binnen beweging.net en MOC, zeker ook met de mutualiteiten. Dat is allemaal in voorbereiding. Met als uitgangspunt dat we eerst en vooral moeten beginnen met een breed draagvlak te creëren voor de sociale zekerheid. De coronacrisis helpt ons daarbij, maar

tegelijk weten we dat de *goodwill* rond de uitkeringen en de gezondheidszorg bijzonder vluchtig kan zijn. En dat we die goodwill ook na het momentum van de coronacrisis moeten trachten vast te houden.”

IPA

“Onze Algemene Raad van oktober zal de oriëntaties moeten bepalen voor het overleg om tot een interprofessioneel akkoord te komen, ook voor het latere overleg in de sectoren. Een oriënterende nota voor de besprekingen ligt klaar in ontwerp. We starten ook de voorbereiding van fiches voor het cao-overleg in de sectoren en bedrijven. Uiteraard wordt de hele voorbereiding overschaduwd door de vraag waar het met de loonnorm naar toe gaat. Gaat de wet worden aangepast? Wat gaat de marge zijn? Dat is van-



Marc Leemans: “We moeten beginnen met een breed draagvlak te creëren voor de sociale zekerheid. De coronacrisis helpt ons daarbij, maar tegelijk weten we dat de goodwill rond de uitkeringen en de gezondheidszorg bijzonder vluchtig kan zijn.”



“Zeker bij diegenen die in volle coronacrisis de boel overeind hielden, zijn er legitieme verwachtingen dat hen eindelijk recht wordt gedaan.”

Marc Leemans

daag behoorlijk onvoorspelbaar. Positief is dat de indexering laag is. Hoe lager de indexering, hoe meer marge voor nominale loonsverhogingen. Bovendien zou een nieuwe herberekening voor het verleden – waarbij nogal ongerijmd rekening werd gehouden met de loonkostevolutie in het zwartwerk – deze keer in ons voordeel spelen. Maar daartegenover staan twee onzekerheden. Ten eerste, onze loonkost per uur is normaliter sterker

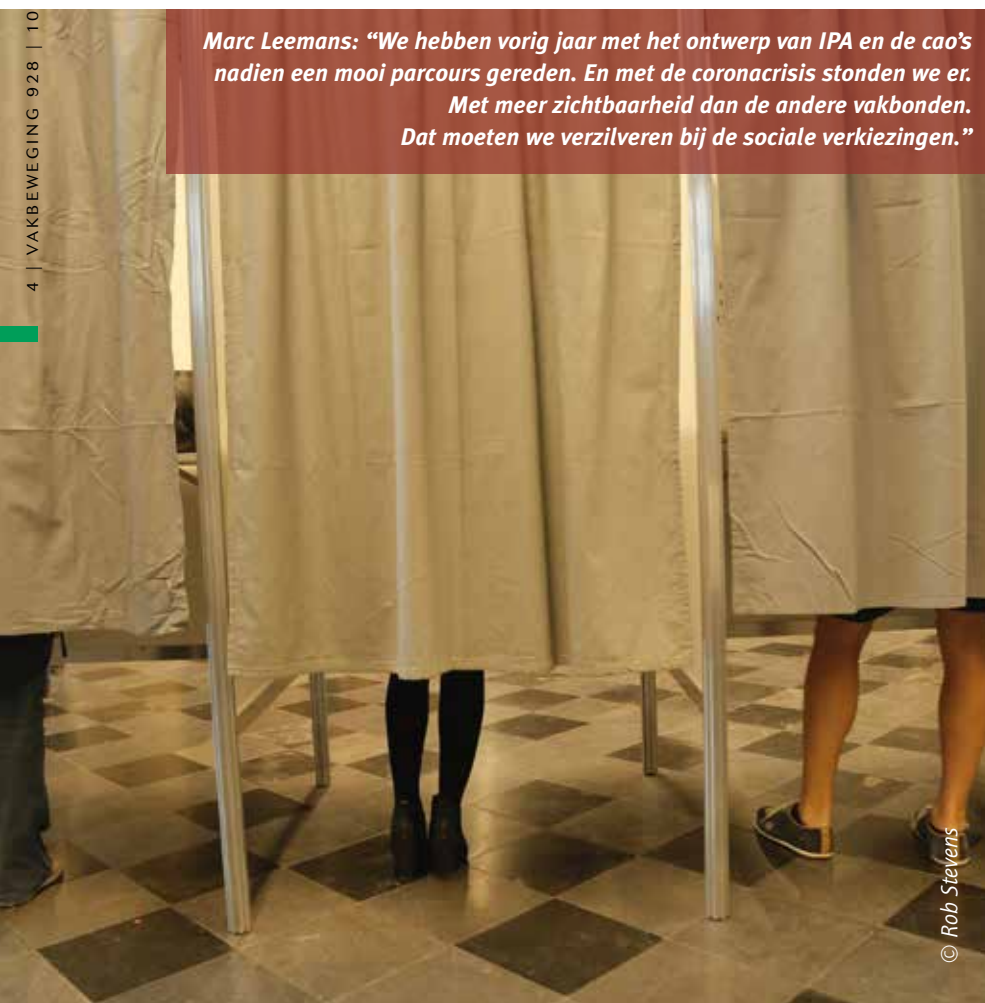
gestegen dan voorzien. Voor een klein deel door de extra compensaties op bedrijfsvlak voor de coronawerkloosheid, maar voor een belangrijker deel door het feit dat het de werknemers met betere lonen zijn die aan het werk zijn gebleven, vaak via telethuiswerk, wat de gemiddelde loonkost per uur omhoog jaagt. Ten tweede, hoe evolueert het in de buurlanden? En wat zijn in het bijzonder de verwachtingen voor 2021 en 2022, want die bepalen heel sterk de marge? Al vóór de coronacrisis hoorden we van de Duitse metallo's dat ze omwille van de naweeën van het sjoemelsoftwareschandaal in de automobielsector zouden verzaken aan loonsverhogingen in ruil voor werkzekerheid. Vandaag wordt daar meer ingezet op arbeidstijdverkorting, eventueel met gedeeltelijke looncompensatie, wat de loonkost per uur dan weer omhoog jaagt. Voor Frankrijk en

Nederland ontbreken vooralsnog goeie aanduidingen. En nog los van de sjoemelsoftware van de Loonnormwet is het überhaupt de vraag of een aantal sectoren zich in deze corona- en Brexittijden vanuit economisch oogpunt veel kunnen veroorloven. Terwijl er anderzijds wel de legitieme verwachtingen zijn van werknemers, zeker van diegenen die in volle coronacrisis de boel overeind hielden, dat hen eindelijk recht wordt gedaan. En dan heb ik het nog niet over de impact van dat magnifieke akkoord van juli voor het federale zorgpersoneel, met nu onvermijdelijk ook zijn uitlopers in de Gemeenschappen, bij ongewijzigde wetgeving, op de loonnorm van 2023 en volgende jaren. Eerder dan januari gaat het IPA-overleg niet opstarten. Al gaan we met de Groep van 10 ook niet met onze vingers zitten draaien tot dan. Met de coronacrisis, de politieke onzekerheden en de Brexitdreiging is het belangrijk dat we *on speaking terms* komen in het najaar. We hebben midden augustus al een dag samengezeten om het, los van een concrete agenda, te hebben over de uitdagingen. In het verlengde hiervan is er nu een gezamenlijke verklaring over de verdere aanpak van de coronacrisis waar we naar een nieuw normaal moeten gaan, over de digitalisering en over het optrekken van de overheidsinvesteringen.”

Marc Leemans: “We hebben vorig jaar met het ontwerp van IPA en de cao's nadien een mooi parcours gereden. En met de coronacrisis stonden we er. Met meer zichtbaarheid dan de andere vakbonden. Dat moeten we verzilveren bij de sociale verkiezingen.”

Sociale verkiezingen

“In goed overleg hebben we de sociale verkiezingen omwille van corona uitgesteld en zijn we een nieuwe kalender overeengekomen. Met bovenop de nieuwe wet van 15 juli met op onze vraag de mogelijkheid om waar dat niet voorzien was alsnog een elektronische stemming te kunnen organiseren omwille van de coronatoestanden. Het is uiteraard nu alle hens aan dek om er de komende maanden het beste van te maken. We hebben vorig jaar met het ontwerp van IPA en de cao's nadien een mooi parcours gereden. Met de coronacrisis stonden we er. Met meer zichtbaarheid dan de andere vakbonden. Dat moeten we nu weten te verzilveren. Al weten we dat het zil-



© Rob Stevens

ver niet op een presenteerblaadje zal worden aangeboden. Daar moet je hard aan werken.”

Collectieve afdankingen

“De heropgestarte procedure sociale verkiezingen zal in heel wat bedrijven doorkruist worden door een procedure collectieve afdankingen. Als het al niet gaat om faillissementen en sluitingen. Bij Brussels Airlines, een van de eerste dossiers, is een mooie weg afgelegd, met het ACV overduidelijk aan het voortouw. Het is een syndicale krachttoer van jewelste om bij een downsizing met 1000 jobs het aantal naakte ontslagen te kunnen terugdringen tot amper 60. Inmiddels zitten we echter met een pak andere dossiers, waaronder het bijzonder zware en stinkende dossier van FNG, met onder meer de Brantanovestingen. Maar wat gaat niet allemaal volgen nu de bedrijven de rekeningen, samen met de perspectieven, opnieuw tegen het licht gaan houden? De hoop op een simpele V-curve, met een snel herstel, heeft plaats gemaakt voor de nachtmerrie van een V-curve met een vierkantwortel-V, waarbij het nog lang gaat duren vooraleer we zelfs maar terugkeren naar het BNP van vóór de crisis.

Wel goed weten dat de V staat voor de gemiddelde evolutie, terwijl de impact van bedrijf tot bedrijf zeer verschillend is. Daardoor hebben sommigen het al over een K-curve, met twee tegengestelde bewegingen, een voor de rijken die zich verder verrijken en een voor de armen die verdere verarmen.

Ik beseft dat sommigen die terugval van de groeicijfers nu bekijken als de droom van de *décroissance*, gegeven de ecologische uitdagingen. Maar hoe dan ook is er de menselijke tol van tienduizenden banen die dreigen te verdwijnen. Het ACV heeft weten te forceren dat een palet van vijf maatregelen klaar staat om naakte ontslagen te vermijden, met nu bovenop de versoepelde economische werkloosheid en het SWT vanaf 59 jaar ook de corona-ADV, het corona-tijds krediet en – met de ijzers geboren – de corona-



“Het zal zware inspanningen vergen om de werknemers met de minste kleerscheuren door een nieuwe crisis te loodsen.”

Marc Leemans

landingsbaan. En het Vlaams ACV bekwam, ook al met de verlostang, dat de aanmoedigingspremie voor tijdelijke arbeidstijdverkortingen ook tot eind van dit jaar wordt verlengd. We hebben intussen ook alle ondersteuningsmateriaal voor herstructureringsgeactualiseerd en gebundeld, als gereedschapskist voor onze secretarissen en militanten. Het zal in heel wat sectoren zware inspanningen vergen om de werknemers met de minste kleerscheuren door een nieuwe crisis te loodsen.”

Budgettaire krater

“De langgerekte *décroissance* zal in elk geval ook het budgettaire probleem uitvergrooten. De coronacrisis slaat een enorme budgettaire krater. De tekorten in de sociale zekerheid zijn maar een fractie van het globale overheidstekort. Bij ongewijzigd beleid blijft volgens de laatste cijfers van het Planbureau na de sanitaire crisis een overheidstekort van 4,8% van het BBP (gemiddelde voor 2023-2025) tegen de 1,9% van 2019, die voor 4,2 procentpunt bij de federale overheid zit. En dat met een overheidsschuld die oploopt tot 121% van het BBP. Wetende dat een belangrijk deel van de vergrijzingskost nog voor ons ligt. Die schuld is minder een probleem als de rentelasten zeer laag blijven, Europa zeer gewillig blijft en de financiële markten geduldig blijven. Maar hoe lang gaan dat duren? Al vanaf 2023 dreigt een nieuwe rentesneeuwbal te ontstaan. We ontsnappen dus niet aan een debat over uitgavenbesparingen en nieuwe inkomsten. De politieke wereld duwt dat voor zich uit. Vroeg of laat zullen uitgaven en inkomsten meer in evenwicht worden gebracht, zelfs als we er in slagen

investeren tot 3% van het BBP uit het tekort te halen. De voorstanders van duurzame ontwikkeling lijken soms te vergeten dat ook dat een kwestie is van solidariteit tussen de generaties. Dat betekent ook dat we meer dan ooit moeten inzetten op gerichte verhogingen van belastingen en bijdragen, om pijnlijke besparingen te vermijden. Zowel federaal als in de Gewesten. En Europees is dat niet anders.”

Racisme is terug

“Ik eindig met een andere zware uitdaging, het racisme is volop terug. Je mag gerust reageren dat het racisme nooit is weggeweest. En terecht. Anders had de slipstream van de Amerikaanse *Black Lives Matter*-beweging bij ons nooit zoveel golfslag veroorzaakt, mede in het kielzog van de dynamiek rond de Congo-erfenis. Maar de vuilspuiterij die we deze zomer hebben gezien op de sociale media, naar aanleiding van enkele incidenten aan de kust en in Brussel, is toch wel ongezien. Dat zien we trouwens ook in andere landen. Met bijzonder veel kruisbestuiving tussen de nationale trollenlegers, met gebruik van dezelfde memes. Trump en zijn trollen zullen niet aarzelen dat verder aan te jagen, nu hij op achterstand lijkt te staan richting de presidentsverkiezingen. Het ACV heeft een belangrijke maatschappelijke rol te vervullen. We moeten mee de werkvloer vrijhouden van racistische obscuriteiten en het samenwerken en het samenleven bevorderen.”

| Chris Serroyen |



Een werkjaar co-corona

Al snel na de uitbraak van de coronacrisis begon de discussie over het post-coronatijsperiode: wat als deze crisis achter de rug is? Aanvankelijk werd gedacht dat er we er rap door zouden zijn. Maar al snel werd gewaarschuwd voor een tweede golf in het najaar. Die kwam vroeger dan verwacht. Intussen zijn we teruggekeerd uit vakantie en starten we een nieuw syndicaal werkjaar met de zekerheid dat het Covid-19-virus minstens tot juni 2021 ons normale doen en laten zal verstoren.

In plaats van post-corona wordt het een werkjaar co-corona, waarbij strenge, algemene maatregelen plaatsmaken voor een combinatie van versoepelde maatregelen, met veel gerichte noodingrepen van zodra er een besmettingshaard is. Daar komt bij dat dit werkjaar zal getekend worden door een aanhoudende golf van faillissementen en aankondigingen van collectieve afdankingen. Dat was al voor de zomer begonnen, maar gaat nog een tijd aanhouden. Daarom is al voor de zomer veel aandacht gegaan naar enerzijds de verlenging van de coronamaatregelen en anderzijds de gereedschapskist om in bedrijven in moeilijkheden of herstructurering zoveel mogelijk naakte ontslagen te vermijden. Met bovenop ook een paar nieu-

we coronamaatregelen die moesten worden uitgerold. Via Vakbeweging kon u dat nummer na nummer opvolgen. Wat is nieuw?

Tot 300 euro coronacheques

De regering en de meewerkende oppositiepartijen hebben het coronabeleid opgeleukt met twee merkwaardige maatregelen: werkgevers mochten onbelaste consumptiecheques uitreiken aan hun personeel en burgers konden bij de NMBS een gratis treinrittenkaart vragen.

De consumptiecheque is meer geworden dan de zuipkaart zoals we hem aanvankelijk noemden. Eerst kon die enkel in de horeca worden opgesoupeerd. Nadien kwam er de sport en

cultuur bij. En uiteindelijk kreeg de middenstand gedaan dat de cheque ook in kleinhandelzaken kan worden opgedaan, met volgende omschrijving: enkel in micro-ondernemingen waar de klant over de vloer komt en die meer dan een maand verplicht hebben moeten sluiten. Micro wil zeggen dat minstens twee van volgende voorwaarden moeten zijn vervuld: maximum 10 personeelsleden, maximum 700.000 euro omzet, maximum 350.000 euro balanstotaal. Dit werd deze zomer volledig bij wet geregeld en kan dus in het najaar effectief benut worden.

Andere voorwaarden voor de consumptiecheque:

- Maximum 300 euro per werknemer, via papieren cheques of elektronisch.
- De waarde van elke afzonderlijke cheque mag niet boven de 10 euro gaan.
- Invoering enkel bij cao als er een vakbondsafvaardiging is, tenzij voor de personeelscategorieën waar gewoonlijk niet bij cao wordt gewerkt. Voor die personeelscategorieën en in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kan het bij individuele overeenkomst (tenzij er al een cao is).
- Niet ter vervanging van bestaande loonvoordelen.
- De cheques moeten uiterlijk 31 december 2020 worden uitgereikt.
- De cheques moeten uiterlijk 7 juni 2021 zijn opgebruikt.

Benieuwd hoe hierop gaat worden ingespeeld. Voorlopig lijkt een stormloop uit te blijven. Al is er al wel een toezegging vanuit de federale overheid voor het federale zorgpersoneel. Noteer dat consumptiecheques ook mogelijk zijn in de openbare sector. Daar wordt het cao-overleg vervangen door onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité.

Werkgevers kunnen hun werknemers onbelaste consumptiecheques uitreiken, die ze kunnen besteden in de horeca, kleinhandelzaken, erkende sport- of culturele verenigingen.



Alle Belgen kunnen een gratis railpass aanvragen, waarmee ze van 7 oktober 2020 tot uiterlijk 31 maart 2021 per maand twee gratis treinritten in België kunnen maken.

Hello Belgium: gratis treinen

Het duurde nog langer voor er duidelijkheid kwam over de gratis rittenkaart van de NMBS. Door het aanvankelijke politieke geklungel. Maar ook omdat wijselijk werd besloten dit uit te stellen tot na de zomer, om overvolle, oververhitte treinen te vermijden. Begin september werd aangekondigd dat de rittenkaart dan toch zou kunnen worden aangevraagd. Ze wordt in de markt gezet als *Hello Belgium Railpass*. Daarmee kan gratis de trein worden genomen van 7 oktober 2020 tot uiterlijk 31 maart 2021, met een maximum van 2 ritten per maand, dus maximum 12 ritten in totaal. Let op: de aanvraag moet vóór 1 oktober 2020 gebeuren, op de website van de NMBS. De procedure is heel simpel. Als je de officiële naam, geboortedatum, telefoonnummer en rijksregisternummer hebt, kan je de rittenkaart ook voor anderen aanvragen. Bijvoorbeeld voor je collega's, nu je toch in campagne-modus bent voor de sociale verkiezingen. Want niet iedereen heeft digitale hulpmiddelen of vaardigheden. Kinderen jonger dan 12 jaar reizen sowieso gratis. Al loont het de moeite ook voor hen een rittenkaart aan te vragen als ze 12 jaar worden vóór 1 april. Noteer ook dat de gratis Railpass enkel vanaf 9.00 u. mag worden gebruikt, tenzij op feestdagen en in het weekend.

Coronawerkloosheid selectief verlengd

Voor de versoepelde en verbeterde vorm van tijdelijke werkloosheid bij overmacht, met zijn 70% van het

(begrensde) loon en de RVA-toeslag van 5,63 euro, werd vóór de zomer beslist deze sowieso te verlengen tot eind augustus en vanaf 1 september enkel nog voor zwaar getroffen bedrijven en sectoren. Dat moest alleen nog goed gedefinieerd worden. Wat in twee stappen ook is gebeurd.

In juli werd op voorstel van de sociale partners de definitie van zwaar getroffen bedrijven vastgelegd. Vanaf 1 september tot 31 december 2020 komen in principe alleen nog bedrijven in aanmerking die in het tweede kwartaal van 2020 minstens 20% van het totale aantal RSZ-dagen zagen omgezet in coronawerkloosheid of economische werkloosheid (dus met uitsluiting van slecht weer of technische stoornis). Voor die berekening wordt geen rekening gehouden met RSZ-dagen van ziekte, moederschapsrust, geboorte- of vaderschapsverlof, adoptieverlof of verlof zonder wedde (= DMFA-codes 30, 50, 51 en 52).

Na het zomerreces volgde ook de definitie van zwaar getroffen sectoren. In die sectoren komen alle bedrijven in aanmerking. Het betreft volgende activiteiten: horeca, bioscopen, taxi's, evenementensector, kermissen, audiovisuele sector, sociaal-culturele sector, specifieke activiteiten die met luchtvaart hebben te maken (vliegtuigbouw, luchtvervoer van personen, vliegtuigonderhoud en -reparatie), toeristische sector (toeristische attracties, reisbureaus, touringcars, toeristische pleziervaart) en delen van de schoonheidszorgen (uitbating

jacuzzi's, sauna's en hamams). Details vind je op de website van de RVA. Al zal die sectorlijst niet veel verschil maken, omdat er in die sectoren weinig bedrijven zullen zijn die in het voorjaar geen 20% tijdelijke werkloosheid kenden.

Gelijkstelling jaarlijkse vakantie in onderhandeling

Voor die sectoren en bedrijven werden ook alle tijdelijke verbeteringen aan het statuut van de tijdelijke werkloosheid verlengd tot eind dit jaar. Behalve voorlopig de gelijkstelling voor de vakantieduur en het vakantiegeld. We bekwamen al een verlenging tot 31 augustus, al was dat begin september nog niet gepubliceerd. Er is echter nog geen politieke toezegging voor het najaar. De werkgevers laggen immers dwars, want die gelijkstelling voor het vakantiegeld kost hen geld (of liever: vermindert de opbrengst, door de vermindering van de loonkost, van de tijdelijke werkloosheid). Voor de arbeiders is dat een extra kost voor de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie. Voor de bedienden is dat een kost voor de werkgevers, die het vakantiegeld zelf betalen. En de werkgevers willen daarvoor kost wat kost gecompenseerd worden vanuit de overheid. Als deze Vakbeweging naar de drukker gaat is daar nog overleg over bezig onder de sociale partners om tot een akkoord te komen, gekoppeld aan een paar andere dossiers (zie verder). Met dan nadien de vraag of de regering bereid is daarvoor het geld uit te trekken. Al is het niet enkel een kwestie van willen, maar ook van kunnen. Want de regering-Wilmès kreeg maar tot 17 september het vertrouwen van het Parlement. En wanneer gaat een nieuwe regering in de startblokken staan?

Coronaquarantaine

In het voorjaar werd afgesproken dat werknemers die in quarantaine moeten (zonder ziek te zijn) konden terugvallen op de coronawerkloosheid. Maar wat met de werknemers in bedrijven en sectoren waar de coronawerkloosheid na augustus niet meer



Het Covid-19-virus zal minstens tot juni 2021 ons normale doen en laten verstoren.

werd verlengd (zie hoger)? In principe vallen die dan terug op de gewone tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, aan 70% van het loon, maar zonder RVA-supplement en zonder andere specifieke voordelen voor coronawerkloosheid.

Daar is nu een probleem bijgekomen door de beperkingen aan niet-essentiële reizen buiten Europa en naar sterk besmette zones binnen Europa. Die beperkingen zijn federaal geregeld. Daaraan moesten ook verplichtingen inzake quarantaine bij terugkeer worden gekoppeld. De Gemeenschappen trokken dit laatste naar zich toe, zich beroepend op hun bevoegdheden inzake preventief gezondheidsbeleid. Met als gevolg dat in zeven haasten vier aparte regelingen tot stand kwamen, met een aantal verschillen en nog meer onduidelijkheden. Eind juli kwam de RVA dan met een strenge instructie dat werknemers die in verplichte quarantaine moesten na terugkeer uit een rode zone in Europa of na een niet-essentiële reis buiten Europa niet moesten rekenen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (coronawerkloosheid of gewone werkloosheid wegens overmacht) wanneer geen telethuiswerk mogelijk is. Waardoor ze dus zonder uitkering dreigen te vallen. In bedrijven waar de werkgever nog heel soepel corona-

werkloosheid kan invoeren, wordt dit soms zo opgelost. In andere bedrijven is zo'n oplossing niet mogelijk. Binnen de Nationale Arbeidsraad werd afgesproken de vastgestelde problemen samen te leggen om eventueel gemeenschappelijke signalen te sturen naar de overheden en de RVA.

Economische werkloosheid

Bedrijven waar geen coronawerkloosheid meer mogelijk is, kunnen bij gebrek aan werk terugvallen op de economische werkloosheid. In het voorjaar werd beslist die regeling te versoepelen tot eind dit jaar. De details vind je in een aparte bijdrage (op blz. 9). De werkgevers vragen voor de bedienden echter een bijkomende versoepeling van de procedure, zoals we die in het voorjaar kenden met de cao 147. Die cao werd geheel overbodig toen voor alle bedrijven en sectoren de coronawerkloosheid werd ingevoerd. Als we tot een vergelijk komen over de gelijkstelling van de coronawerkloosheid voor de jaarlijkse vakantie (zie hoger), dan zal wellicht een nieuwe dergelijke cao volgen. Dat vind je dan wel in volgende Vakbeweging.

Verlenging coronamaatregelen voor volledig werklozen

We bereikten al een verlenging van onze realisaties voor de volledig werk-

lozen tot 31 augustus: de bevrozing van de werkloosheidsuitkeringen (dus tijdelijk geen toepassing van de zogenaamde degressiviteit), de tijdelijke stopzetting van de looptijd van de inschakelingsuitkeringen voor jongeren en de aanpassing van de referentieperiodes voor de artiesten. We eisten echter ook een verdere verlenging tot 31 december. Dit ligt nu ook op tafel in het kader van de discussie over de verlenging van de gelijkstelling voor coronawerkloosheid. Voor de artiesten is dat zonder voorwerp geworden, door diverse verbeteringen die het Parlement in juli goedkeurde voor die groep. Blijven de twee andere dossiers. Dat is wel kort dag, want begin oktober worden de uitkeringen voor september betaald.

Van coronaverlof naar ander verlof

In diezelfde onderhandeling ligt ook de kwestie op tafel van de overstap van corona-ouderschapsverlof naar andere verlofregelingen, met name de gelijkstelling van dat verlof voor de anciënniteitsvereisten. We hopen ook daarover snel duidelijkheid te krijgen. Noteer dat het corona-ouderschapsverlof op 30 september sowieso een einde neemt. Van een verlenging is voorlopig geen sprake meer.

| Chris Serroyen |

Tijdelijke overgangsregeling voor economische werkloosheid

Koninklijk besluit nr. 46 van 26 juni 2020 voorziet dat bedrijven die niet langer hun toevlucht kunnen nemen tot tijdelijke werkloosheid als gevolg van overmacht door corona van 1 september tot en met 31 december 2020 onder bepaalde voorwaarden een aangepaste economische werkloosheidsregeling kunnen invoeren.

Arbeiders

Voor arbeiders werd de maximale duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verhoogd van 4 tot 8 weken en van 3 maanden tot 18 weken in geval van een verkorte arbeidsduur (d.w.z. minder dan 3 werkdagen per week of minder dan één werkweek op twee). Eventuele afwijkingen die op sectoraal niveau zijn ingevoerd met betrekking tot de maximale duur van de economische werkloosheid blijven van toepassing, indien zij voorzien in langere maximumperioden dan die welke in het KB nr. 46 zijn vastgesteld. De overige regels blijven ongewijzigd, met name die betreffende de kennisgeving en informatie aan de RVA, de werknemersvertegenwoordigers en de werknemers van de onderneming. De werkloosheidsuitkering bedraagt 70% van het laatste geplafonneerde gemiddelde bruto dagloon en de werkgever moet een toeslag betalen aan de arbeider van ten minste 2 euro per dag werkloosheid.

Bedienden

Wat de bedienden betreft, kan de werkgever om economische redenen een beroep doen op de aangepaste tijdelijke werkloosheidsregeling indien hij kan aantonen dat zijn omzet of productie in het kwartaal dat aan de toepassing ervan voorafgaat, met ten minste 10% is gedaald ten opzichte van datzelfde kwartaal in 2019. De werkgever moet ook twee dagen opleiding per maand aanbieden aan bedienden die economisch werkloos zijn. Deze verplichting gaat echter niet gepaard met sancties of uitvoeringsmodaliteiten.

De onderneming moet steeds gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan om tijdelijke werkloosheid om economische redenen te kunnen invoeren. Als zij een ondernemingsplan opstelt, moet zij daarin aantonen dat aan het criterium van een omzet- of productiedaling van 10% is voldaan en zich ertoe verbinden twee dagen opleiding per maand te geven. Een kopie van het ondernemingsplan moet worden gecommuniceerd aan de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, aan de vakbondsafvaardiging. De collectieve arbeidsovereenkomst of het ondernemingsplan moet worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Wat de maximale duur van de economische werkloosheid betreft, wordt het maximum van 16 weken (totale schorsing) en 26 weken (vermindering van de arbeidstijd) met acht kalenderweken verhoogd. Dit betekent dat een volledige schorsingsregeling kan worden ingevoerd voor maximaal 24 weken en een regeling voor deeltijdwerk voor maximaal 34 weken.

Voor het overige wordt niet afgeweken van de andere regels inzake kennisgeving en informatie aan de RVA, de werknemersvertegenwoordigers en de werknemers binnen de onderneming.

De werkgever moet aan de werknemer voor elke dag waarop die niet kan werken wegens schorsing van de uitvoe-

ring van de arbeidsovereenkomst een toeslag betalen op de werkloosheidsuitkering. De werkloosheidsuitkering bedraagt (bij wijze van uitzondering) 70% van het laatste geplafonneerde gemiddelde bruto dagloon per dag. Het bedrag van de toeslag wordt vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan. Bij een collectieve arbeidsovereenkomst bedraagt de toeslag minimaal 2 euro per dag; bij een ondernemingsplan minimaal 5 euro.

Tot slot merken we nog op dat cao nr. 147 van de NAR die bedoeld was om de regeling voor economische werkloosheid van bedienden te vereenvoudigen, op 30 juni 2020 is verstreken en voorsnog niet is verlengd. Je kreeg een toelichting bij deze cao in Vakbeweging nr. 922 van 25 maart 2020. Het ACV vraagt dat deze cao verlengd wordt met een minimumbedrag ten laste van de werkgever van 5,63 euro per dag werkloosheid in plaats van 5 euro. We houden je op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen.

| Mathieu Baudour |



Bedrijven waar geen corona-werkloosheid meer mogelijk is, kunnen bij gebrek aan werk terugvallen op de economische werkloosheid. Lees ook het artikel op blz. 9.

corona

Vlaamse steunmaatregelen voor werknemers en gezinnen

De Vlaamse regering heeft de voorbije maanden maatregelen genomen om de impact van de COVID-19-crisis te beperken. Het gaat in grote mate om tijdelijke maatregelen door een eenmalig karakter of met een specifieke einddatum. Hieronder een overzicht met de maatregelen die nog geldig zijn vanaf 1 september 2020.

Vlaamse aanmoedigingspremie bij arbeidsduurvermindering

De bestaande aanmoedigingspremie om mensen aan te moedigen deeltijds te werken en zo ontslagen te vermijden, wordt uitgebreid naar bedrijven die te maken krijgen met een dalende productie, een dalende omzet of dalende bestellingen als gevolg van de coronacrisis. De maandelijkse premie voor de werknemer bedraagt tussen de 90 en 150 euro. Voorwaarden zijn een productievermindering met minstens 20% en een goedgekeurd plan van collectieve arbeidsduurvermindering. De aanvraagperiode loopt tot 31 december 2020 en moet door de werknemers bij de dienst aanmoedigingspremies van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) worden aangevraagd. De premie zelf heeft een maximale looptijd van 2 jaar. Ze kan dus lopen tot 2022. Deze maatregel staat naast de federale compensaties voor collectieve arbeidsduurvermindering en kan worden gecombineerd. Alleen in geval van een arbeidsduurvermindering van 20% is er geen cumul mogelijk van de federale premie en de aanmoedigingspremie.

Gezinsbijslagen

De Vlaamse regering heeft ook een bijkomende toeslag voorzien voor gezinnen die het financieel moeilijk hebben. Het gaat om een eenmalige toeslag van 120 euro, uitbetaald in drie maandelijkse schijven van 40 euro. Het is bedoeld voor gezinnen die het groeipakket ontvangen en waarvan het gezinsinkomen onder de inkom-

mensgrens van 2.213,30 euro (inclusief vakantiegeld & eindejaarspremie) ligt. Het gezin moet ook een inkomensverlies van minstens 10% hebben in maart, april, mei of juni in vergelijking met de maand januari of februari 2020. De uitbetaling gebeurt niet automatisch en kan van 15 juni tot en met 31 oktober 2020 door aan de uitbetalingsinstelling de aanvraag met de nodige bewijsstukken te voorzien.

Consumptiebudget ter ondersteuning van kwetsbare groepen

In het kader van de ondersteuning van kwetsbare groepen voorzag de Vlaamse regering een budget van 15 miljoen euro voor de toekenning van lokale consumptiecheques.

Gemeenten en steden kunnen een plan indienen om via een bestand of nieuw systeem van vouchers of bonnen kwetsbare gezinnen te ondersteunen. De modaliteiten (bedrag, geldigheid, doelgroep...) zijn dus lokaal te bekijken.

Bijkomende middelen voor OCMW's

In het kader van ondersteuning aan kwetsbare gezinnen besliste de Vlaamse regering om lokale besturen bijkomend 15 miljoen euro toe te kennen die ze zelf kunnen invullen voor de ondersteuning. Het kan gaan om bijkomende financiële ondersteuning, maar ook om trajecten, opvanginitiatieven,...

| Maarten Gerard |



In Brussel krijgen alle gezinnen die een sociale toeslag krijgen bovenop hun kinderbijslag een eenmalige extra premie van 100 euro.

corona

Brusselse steunmaatregelen voor werknemers en gezinnen

Ook de Brusselse Hoofdstedelijke Regering heeft de voorbije maanden een reeks van maatregelen genomen om de impact van de COVID-19-crisis te beperken voor werknemers en gezinnen. Zo is er een coronapremie voor gezinnen met een laag inkomen en een coronapremie voor cultuurwerkers.

Coronapremie gezinnen

In Brussel krijgen alle gezinnen die een sociale toeslag krijgen bovenop hun kinderbijslag een eenmalige extra premie van 100 euro. Het betreft de gezinnen met een bruto jaarinkomen van minder dan 45.900 euro. Gezinnen met slechts één rechtgevend kind hebben geen recht op de sociale toeslag als het inkomen tussen de 31.620 en 45.900 euro ligt.

De premie wordt automatisch toegekend en in één keer uitbetaald begin september op het moment van de uitkering van de kinderbijslag voor augustus. Als pas later wordt vastgesteld dat het gezin aan de voorwaarden voldoet om deze sociale toeslag te ontvangen, dan kan deze coronapremie ook later worden toegekend en uitbetaald.

Meer info over deze gezinstoeslag vind je op famiris.brussels/nl/faq/de-coronapremie. Wie denkt de voorwaarden te vervullen om een sociale toeslag – en dus ook de coronapremie – te krijgen, vindt daar ook het aanvraagformulier.

Premie voor cultuurwerkers

Om de culturele sector die zwaar werd getroffen door de coronacrisis te ondersteunen kent het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in september uitzonderlijke individuele steun toe aan intermitterende cultuurwerkers (cultuurwerkers met tijdelijke contracten). De aanvraag hiervoor moest uiterlijk op 16 augustus 2020 gebeuren.

De financiële steun is de volgende:

- 1.500 euro voor cultuurwerkers die tussen 13 maart en 31 mei 2020

maximaal 775 euro netto aan inkomsten hadden;

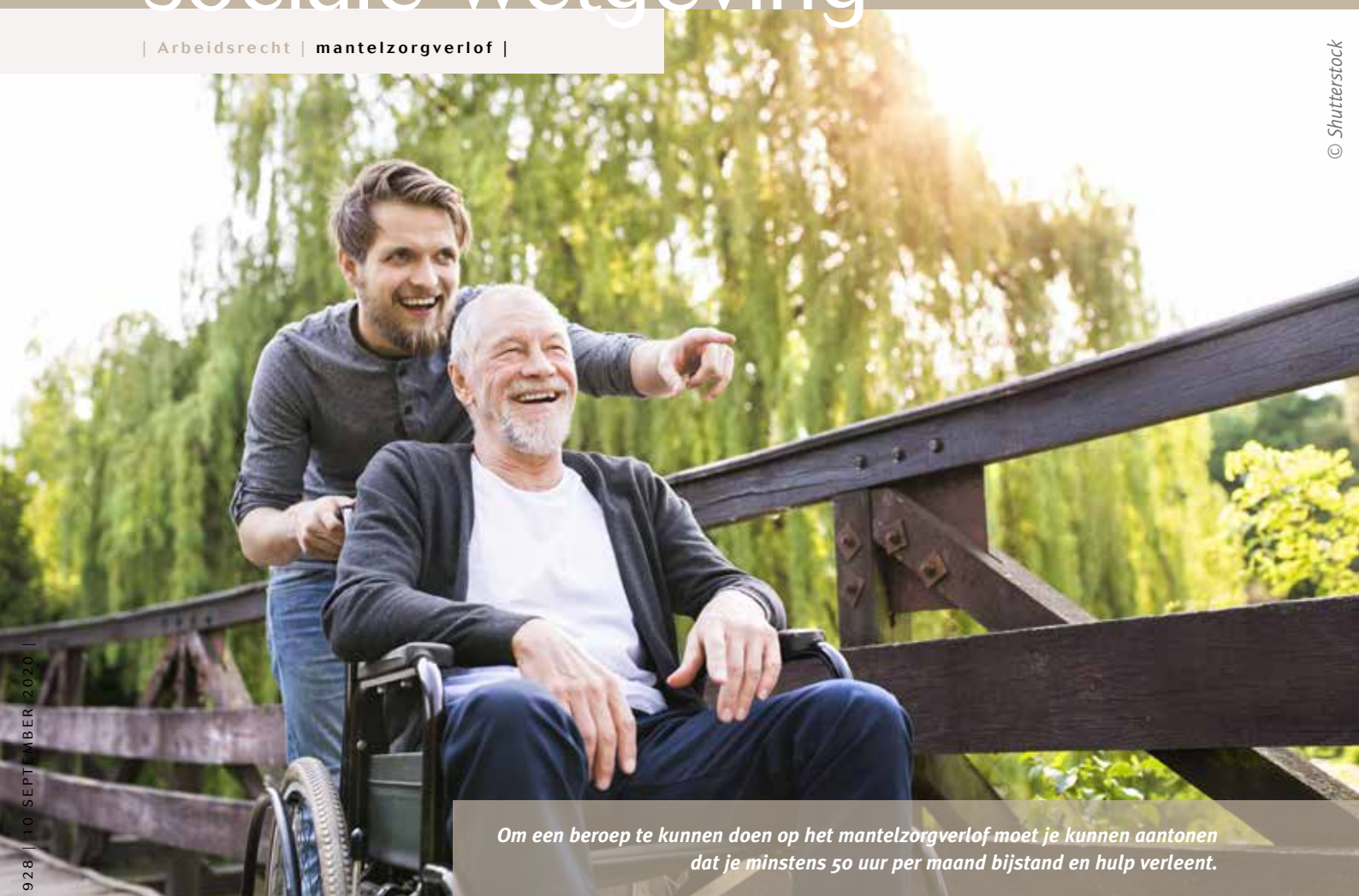
- 1.000 euro voor cultuurwerkers die in deze periode maximaal 1.500 euro netto aan inkomsten hadden;
- 500 euro voor cultuurwerkers die in deze periode maximaal 3.100 euro netto aan inkomsten hadden.

Om een beroep te kunnen doen op deze financiële steun, gelden volgende voorwaarden:

- tussen 13 maart en 30 juni 2020 maximaal 775 euro netto aan inkomsten hebben;
- geen inkomsten hebben ontvangen uit een beroepsactiviteit of vervangingsinkomsten boven de 3.100 euro netto in de periode van 13 maart tot 1 juni 2020;
- werknemer zijn bij een werkgever in een sector die afhangt van de paritaire comités 227, 303, 304 en 329 of met een contract als uitzendkracht code 046, 495 en 015 in het paritair comité 322.

| Sarah Steimes |





Om een beroep te kunnen doen op het mantelzorgverlof moet je kunnen aantonen dat je minstens 50 uur per maand bijstand en hulp verleent.

Sinds 1 september is mantelzorgverlof mogelijk

Als werknemer in de privésector kan je vanaf 1 september erkend worden als mantelzorger en een beroep doen op mantelzorgverlof, waarvoor je een uitkering krijgt van de RVA.

Steeds meer personen met een beperkte zelfredzaamheid vragen om zo lang mogelijk thuis te kunnen blijven. Naast de professionele hulp ondersteunen mantelzorgers hen daarbij. Mantelzorgers hadden niet echt een erkend statuut. Daar bracht de wet van 17 mei 2019 verandering in. Op 25 juni 2020 verscheen in het Belgisch Staatsblad het langverwachte KB mantelzorg, dat uitvoering geeft aan deze wet. Het KB legt de regels vast voor de erkenning van mantelzorgers, zodat ze aanspraak kunnen maken op sociale rechten, zoals mantelzorgverlof. Het KB is op 1 september 2020 in werking getreden.

Wat is mantelzorg?

Het KB geeft aan welke soort hulp mantelzorg is:

- de geholpen persoon voeden;
- de geholpen persoon wassen en aankleden;
- boodschappen doen voor de geholpen persoon;
- gaan slapen bij de geholpen persoon;
- de geholpen persoon geneesmiddelen toedienen;
- hulp bij mobiliteit, bij de geholpen persoon thuis of vanuit zijn woonplaats.

Het KB legt de criteria vast voor wie in aanmerking komt als geholpen persoon. De geholpen persoon moet zijn hoofdverblijfplaats in België hebben en er bestendig en daadwerkelijk verblijven.

Ook de mantelzorger moet zijn hoofdverblijfplaats in België hebben. En erkend zijn als mantelzorger door zijn of haar ziekenfonds (zie aanvraagprocedure verderop). Om een beroep te kunnen doen op het mantelzorgverlof moet je kunnen aantonen dat je minstens 50 uur per maand bijstand en hulp verleent, ofwel minstens 600 uur per jaar. Er kunnen maximaal drie personen het mantelzorgstatuut bekomen per geholpen persoon. De geholpen persoon moet geen familielid zijn. Je kan ook mantelzorgverlof opnemen om te zorgen voor een vriend of kennis. De wet zegt wel dat er “een vertrouwensrelatie of een nauwe, affectieve of geografische relatie opgebouwd is met de geholpen persoon”. De geholpen persoon en de mantelzorger moeten niet per se bij hetzelfde ziekenfonds zijn. Er is uitwisseling tussen de betrokken ziekenfondsen voorzien.

Modaliteiten mantelzorgverlof

Werk je **voltijds**, dan kan je je arbeids-overeenkomst volledig schorsen gedurende één maand. Je kan het mantelzorgverlof ook opnemen in de formule halftijds of met 1/5^{de} schorsing van de arbeidsprestaties. De vermindering van de arbeidsprestaties kan over een langere termijn dan 1 maand worden uitgespreid, in overeenstemming en akkoord met de werkgever.

Ook als je **deeltijds** werkt, kan je mantelzorgverlof opnemen.

De **maximumduur** bedraagt 6 maanden op loopbaanbasis, voor de gespreide opname van een deeltijdse variant maximaal 12 maanden. Je kan dus over je ganse loopbaan voor de hulp aan zes personen mantelzorgverlof opnemen.

Er is een **ontslagbescherming** zoals die voor de andere thematische verloven geldt. Daarnaast moet een opzegging worde gegeven aan de werknemer die gebruik heeft gemaakt van zijn recht op het thematisch verlof mantelzorg alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had vermindert.

Aanvraagprocedure mantelzorgverlof

- Vraag eerst je erkenning als mantelzorger aan via je ziekenfonds. Je moet een verklaring op eer invullen (die is opgenomen in de bijlages bij het KB). Het ziekenfonds van de mantelzorger brengt vervolgens het ziekenfonds van de geholpen persoon op de hoogte. Indien de erkenningsvraag wordt goedgekeurd, wordt de aanvrager op de hoogte gesteld. Deze erkenning (door het ziekenfonds) moet wel jaarlijks hernieuwd worden.
- Breng vervolgens je werkgevers schriftelijk in kennis. Het aanvraagformulier en een infoblad zijn binnenkort beschikbaar op www.rva.be. Je moet de aanvraag minstens 7 dagen voor het begin van het mantelzorgverlof doen, tenzij je werkgever akkoord gaat met een kortere termijn.
- Dien tenslotte de aanvraag, samen met de erkenning als mantelzorger, in bij de RVA.

Handwritten signature

Moet de arbeidsovereenkomst aangepast worden? Wanneer de werknemer mantelzorgverlof onder de vorm van een volledige onderbreking van de arbeidsprestaties opneemt, moet er geen addendum bij de arbeidsovereenkomst worden voorzien. Een vermindering met 1/5 of een halvering van de arbeidsprestaties daarentegen moet schriftelijk vastgelegd worden, uiterlijk op het moment waarop het mantelzorgverlof ingaat. Er dient een addendum bij de overeenkomst gevoegd te worden waarin het deel-

tijdse arbeidstelsel en het overeengekomen uurrooster vermeld zijn. Dit nieuwe uurrooster moet ook in het arbeidsreglement opgenomen zijn.

De **uitkering** die wordt toegekend is dezelfde als die wordt gegeven in het kader van bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. Je vindt de bedragen (geïndexeerd op 1 maart 2020) in de tabel of via rva.be/nl/21-thematische-verloven-privesector

| Nathalie Diesbecq & PVL |

	LEEFTIJD		BRUTOBEDRAG (euro)	NETTOBEDRAG (euro)
Volledige onderbreking	Samenwonend of alleenwonend zonder kinderen ten laste		851,59	765,33
	Alleenwonend met minstens één kind ten laste		1.400,01	1.258,19
Loopbaanvermindering tot halftijdse betrekking	< 50	Samenwonend of alleenwonend zonder kinderen ten laste	425,79	352,77
		Alleenwonend met minstens één kind ten laste	700,00	579,95
	+ 50	Samenwonend of alleenwonend zonder kinderen ten laste	574,02	475,58
		Alleenwonend met minstens één kind ten laste	700,00	579,95
Loopbaanvermindering met 1/5	< 50	Samenwonend	144,45	119,68
		Alleenwonend zonder kinderen ten laste	194,25	160,94
		Alleenwonend met minstens één kind ten laste	280,00	231,98
	+ 50	Samenwonend of alleenwonend zonder kinderen ten laste	216,67	179,52
		Alleenwonend met minstens één kind ten laste	280,00	231,98





Wie deeltijds tijdskrediet met zorgmotief opneemt en ontslagen wordt, heeft recht op een voltijdse ontslagvergoeding oordeelt het Hof van Cassatie.

Hof van Cassatie: recht op voltijdse vergoedingen na ontslag bij tijdskrediet met zorgmotief

Goed nieuws voor werknemers die met tijdskrediet werk en zorg combineren. Voortaan wordt de verbrekingsvergoeding die ze krijgen bij een ontslag berekend op het voltijdse loon. Een werknemer die eerst voltijds werkt, nadien deeltijds tijdskrediet neemt, kreeg tot nu toe een verbrekingsvergoeding op basis van het deeltijdse loon. Ook de beschermingsvergoeding van 6 maanden loon waarop de werknemer recht heeft wanneer het ontslag te wijten is aan de opname van het tijdskrediet, werd berekend op basis van het deeltijdse loon.

Het ACV stelde dit samen met één van zijn leden aan de kaak. Ons lid was door haar werkgever eerst onder druk gezet om weer voltijds te werken, en

werd ontslagen nadat ze dit weigerde. Het ACV trok, samen met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, met de zaak naar het Hof van

Cassatie. Met succes: het Hof van Cassatie verbreekt het arrest van het Arbeidshof Bergen dat slechts deeltijdse ontslagvergoedingen toekende.

Paal en perk

Zoals ook blijkt met het corona-ouderschapsverlof, is de opname van zorgverloven nog steeds een vrouwenzaak. Zo namen in 2019 nog 5 keer meer vrouwen een tijdskrediet met een zorgmotief dan mannen. Dit maakt dat vrouwen veel vaker ontslagen worden tijdens een tijdskrediet. Met tot op gisteren een ongelijke behandeling van vrouwen tot gevolg. Het ACV is tevreden dat het Hof van Cassatie met een zeer uitgebreid gemotiveerd arrest hier paal en perk aan stelt. Nadat het ACV het recht op voltijdse ontslagvergoedingen in 2009 al via het Hof van Justitie had bekommen voor werknemers in ouderschapsverlof, kunnen werknemers die door tijdskrediet werk en zorg combineren hier dus ook op rekenen.

Tijdskrediet met zorgmotief wordt vijf keer meer door vrouwen opgenomen dan door mannen.



**Week van
de Mobiliteit**
16-22 sep #goedopweg

Met de Week van de mobiliteit wil het Netwerk Duurzame Mobiliteit pendelaars aansporen om voor een ander vervoersmiddel dan de auto te kiezen.

#goedopweg

Hoewel de coronacrisis het woon-werkverkeer grondig door elkaar heeft geschud – met heel wat mensen die van thuis uit werk(t)-en of (tijdelijk) zonder werk zitten – zijn er nog steeds duizenden mensen die in de auto aanschuiven op weg naar hun werkplek. Met de Week van

de mobiliteit – van 16 tot 22 september – wil het Netwerk Duurzame Mobiliteit pendelaars aansporen om voor een ander vervoersmiddel dan de auto te kiezen. Met sensibiliserende initiatieven zoals de Car Free Day (17 november), de Autovrije Zondag (20 september) en de Nationale Telewerkdag (22

september) worden we #goedopweg gezet.

Een overzicht van alle initiatieven vind je op <https://www.duurzame-mobiliteit.be>

| PVL |



Werkgeversbijdrage openbaar vervoer voor iedereen *Afschaffing minimumgrens 5 kilometer*

Woon je op minder dan 5 kilometer van je werk, ga je met metro, tram, bus of waterbus naar en van het werk en betaal je zelf de volledige abonnementskost? Dan is er goed nieuws. Dankzij het interprofessioneel akkoord (IPA) 2019-2020, dat er dankzij het ACV kwam, hebben nu alle werknemers die pendelen met het openbaar vervoer recht op een tegemoetkoming van hun werkgever, dus ook zij die op minder dan 5 kilometer van hun werk wonen.

Ook als je op minder dan 5 kilometer van je werk woont, heb je nu recht op een tegemoetkoming voor het openbaar vervoer.

Tot vóór 1 juli 2020 moest je minimaal een afstand van 5 kilometer afleggen met het openbaar vervoer om automatisch in aanmerking te komen voor een werkgeverstegemoetkoming. In bepaalde sectoren was die minimumafstand al afgeschaft. Maar vanaf 1 juli 2020 zijn werkgevers verplicht om tussen te komen in de vervoerskosten van het openbaar vervoer van al hun werknemers, dus ook als ze minder dan 5 kilometer moeten pendelen. De tegemoetkoming van de werkgever bedraagt minimaal 71,8%, met een plafond van 34 euro per maand. Informeer zeker je werkgever over deze verplichting en vraag voor collega's of jezelf een terugbetaling van 34 euro via de loonfiche. Laat deze 34 euro per maand niet liggen! Deze terugbetaling is volledig vrijgesteld van belastingen. Misschien krijg je je werkgever zelfs zover om je de volle pot van 49 euro terug te betalen.

| Koen Repriels |





De bespreking van de economische en financiële informatie gaat op dit moment uiteraard vooral over de impact van de coronacrisis op de situatie van de onderneming en de toekomstperspectieven. Foto van sociaal overleg bij Winsol.

Agenda Comité PB en OR oktober

We geven je in Vakbeweging elke maand de verplichte agenda- en aandachtspunten mee voor de vergaderingen van de volgende maand van het Comité PB en de ondernemingsraad. Je hebt met de werknemersafvaardiging ook het recht om andere punten op de agenda te zetten die tot de bevoegdheden van het Comité PB of de ondernemingsraad behoren. Bereid de vergaderingen goed voor!

Comité PB

- **Opvolging vorige vergaderingen:** ga op basis van de verslagen van de vorige vergaderingen na of je werkgever binnen de afgesproken deadlines gevolg heeft gegeven aan de afspraken die werden gemaakt. Als dat niet het geval is dan moet je je werkgever hierop aanspreken.
- **Bespreking maandverslag interne dienst PB:** de preventieadviseur die de leiding heeft over de interne dienst voor preventie en bescherming moet mondeling zijn maandelijks verslag toelichten over de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in de onderneming.
- **Jaarlijks actieplan over het welzijn**

op het werk 2020: ga na hoe het loopt met het jaarlijks actieplan voor dit jaar.

- **Jaarlijks actieplan over het welzijn op het werk 2021:** de werkgever moet uiterlijk twee maanden vóór het in voege treedt een ontwerp ter advies voorleggen aan het Comité PB. In de meeste ondernemingen loopt het jaarlijks actieplan vanaf 1 januari. De werkgever moet dus vóór 1 november een ontwerp bezorgen aan de leden van het Comité PB. Vraag ernaar indien je nog niets ontving. Je kan ook al de bespreking starten, want het advies over het jaarlijks actieplan moet ten laatste gegeven worden in de vergadering van december.
- **Opvolging coronamaatregelen:** Gezien de steeds veranderende context is het belangrijk om deze maatregelen goed op te volgen en zo nodig aan te passen. Het Comité PB dient vooraf advies uit te brengen over deze maatregelen.

OR

- **Bespreking periodieke of trimestriële informatie,** die omvat:
 - de economisch-financiële infor-

matie. Deze wordt 15 dagen vóór de vergadering schriftelijk aan de leden van de OR bezorgd. Er wordt zowel informatie gegeven over de voorbije 3 maanden als vooruitzichten voor het komende trimester.

- **informatie over tewerkstellingen en personeelsbeleid.** De werkgever dient gedetailleerde informatie over de tewerkstelling te verstrekken: evolutie over de voorbije maanden en toekomstverwachtingen (ontslagen, geplande indienstnemen, beroep op tijdelijke werkkrachten en uitzendarbeid,...).
- **informatie over tewerkstellingsstimuli.** Tegelijk met de periodieke informatie moet de werkgever de 'statistische fiche' meedelen aan de ondernemingsraad. Deze statistische fiche bevat informatie over het gebruik van een aantal tewerkstellingsstimuli en de financiële weerslag hiervan op de onderneming.

De bespreking van de economische en financiële informatie gaat op dit moment uiteraard vooral over de

impact van de coronacrisis op de situatie van de onderneming en de toekomstperspectieven.

Op vraag van de werknemers- of werkgeversafvaardiging zal de bedrijfsrevisor de OR waarop de periodieke informatie wordt behandeld bijwonen.

- **Eerste discussie over vervanging wettelijke feestdagen in 2021:** een feestdag die samenvalt met een zondag of een andere inactiviteitsdag moet door een gewone activiteitsdag worden vervangen. Wanneer het paritair comité vóór 1 oktober van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de feestdag valt, geen overeenkomst heeft bereikt over de vervanging van die feestdag, kan de OR die vervangingsdag vastleggen. De vervanging van wettelijke feestdagen moet in een bijlage bij het arbeidsreglement worden vermeld.

Planning Vlaams vormingsverlof

Werknemers in de privésector hebben in Vlaanderen onder bepaalde voorwaarden recht op het Vlaams vormingsverlof (de opvolger van het betaald educatief verlof). Ze mogen afwezig zijn op het werk om een opleiding te volgen, terwijl hun loon wordt doorbetaald. De werkgever kan ter compensatie een forfaitair bedrag terugbetaald krijgen. Alle aanvragen voor Vlaams vormingsverlof (en betaald educatief verlof in de rest van het land) moeten ten laatste op 31 oktober van elk schooljaar ingediend worden. Het Vlaams opleidingsverlof is een recht voor de werknemer en de werkgever kan bijgevolg niet weigeren, maar de planning van het verlof moet wel in overleg met de werkgever gebeuren. Dat gebeurt in de ondernemingsraad. De planningsregels gelden voor gelijktijdige afwezigheden.



Er is een update beschikbaar van de ACV-brochure 'Kind op komst', met een nieuwe passage over nabevallingsrust bij ziekte, tijdelijke werkloosheid en verwijdering van het werk.

Update brochure Kind op komst

Vorig jaar bracht het ACV de brochure 'Kind op komst' uit. Daarin vind je een antwoord op de meest relevante vragen als je een kindje verwacht. De brochure heeft vier delen: je bent zwanger, je kind is geboren, je adopteert een kind, je wordt pleegouder. De brochure biedt algemene informatie over wat je in deze situaties doet op het werk (of als je werkzoekend of schoolverlater bent). De wetgeving staat echter niet stil. Zo is sinds 1 maart 2020 wetgeving van kracht die bepaalt dat zwangere werkneemsters die ziek worden, op tijdelijke werkloosheid terugvallen of van het werk verwijderd worden, recht hebben op hun volledige nabevallingsrust. De brochure werd aangepast. Voorlopig wel alleen de pdf. Die vind je op www.hetacv.be. Er is ook een inlegblaadje beschikbaar met de update 'Nabevallingsrust bij ziekte, tijdelijke werkloosheid en verwijdering van het werk', die de papieren brochure aanvult.



Er zijn nieuwe ACV-folders over wat te doen bij een faillissement of een collectief ontslag.

Je bedrijf failliet of collectief ontslag? Wat te doen?

Word je geconfronteerd met een faillissement of collectief ontslag, dan mag je als ACV-lid rekenen op een goede ondersteuning en begeleiding van het ACV. Meld je aan bij het ACV-contactpunt faillissementen via www.hetacv.be/faillissement. Je vindt op de ACV-website ook een link naar de ACV-folders 'Jouw bedrijf failliet?' en 'Collectief ontslag in jouw bedrijf?'. Daarin lees je alle relevante informatie over wat je moet doen. Als je wordt geconfronteerd met een faillissement of ontslag, bezorg je collega's dan zeker een exemplaar van deze folders. Ook voor nieuwe leden treedt het ACV onder bepaalde voorwaarden op bij de werkgever of de rechtbanken. Ze moeten dan uiteraard wel lid worden (www.hetacv.be/word-lid).

Een antwoord op veelgestelde vragen bij het uitstel sociale verkiezingen

Eind juni gaf het ACV, samen met de andere vakbonden en de werkgeversorganisaties, het advies aan minister van Werk Nathalie Muylle om de sociale verkiezingen te organiseren van 16 tot en met 29 november 2020.

Dit betekent dat de procedure voor deze verkiezingen opnieuw zal opstarten vanaf 23 september. Op deze datum valt dag X+36 voor de verkiezingen die georganiseerd worden op 16 november. In de zomer werd het advies van de sociale partners omgezet in een KB. Hieronder verduidelijken we aan de hand van een aantal vragen hoe de heropstart van de procedure en de sociale verkiezingen in november zullen plaatsvinden.

Wanneer vinden de verkiezingen (dag Y) plaats in mijn onderneming?

De datum van de nieuwe verkiezingen vloeit voort uit de datum van de verkiezingen in mei 2020. Concreet betekent dit dat ondernemingen waar de verkiezingen bijvoorbeeld op de eerste dag van de verkiezingsperiode stonden ingepland – 11 mei – hun verkiezingen ook nu zullen organiseren op de eerste dag van de nieuwe verkiezingsperiode, dus op 16 november. Indien deze nieuwe verkiezingsdag(en)

niet goed passen in de planning van de onderneming, kunnen het Comité PB en de OR beslissen om een andere verkiezingsdatum te kiezen. Deze beslissing wordt genomen volgens de regels die zijn opgenomen in hun huishoudelijk reglement. Zijn hierover geen regels opgenomen in het huishoudelijk reglement, dan is een unanieme beslissing van het Comité PB en de OR nodig. We herinneren er ook aan dat de verkiezingen voor het Comité PB en de OR afzonderlijke verkiezingen zijn. Beide organen moeten dus

een beslissing nemen als men de verkiezingen op een andere dag wil organiseren.

Indien er geen Comité PB of OR aanwezig is, kan de werkgever zelf beslissen om af te wijken van de oorspronkelijke verkiezingsdatum.

Worden de sociale verkiezingen op hetzelfde tijdstip georganiseerd als oorspronkelijk voorzien?

Het antwoord is ja. De oorspronkelijke uurregeling blijft behouden. Maar opnieuw hebben het Comité PB en de OR de mogelijkheid om hier van af te wijken. Opnieuw moet dit gebeuren volgens de regels die zijn opgenomen in hun huishoudelijk reglement. Ook in ondernemingen zonder Comité PB en OR kan de werkgever hiervan afwijken. Het aantal voorziene uren voor de stemming kan echter nooit verminderd worden en de verkiezingen moeten uiteraard plaatsvinden binnen de normale werkuren.

Moeten de nieuwe datum en uurregeling van de verkiezingen gecommuniceerd worden aan het personeel?

Dit moet inderdaad gebeuren door de overlegorganen of bij afwezigheid van deze overlegorganen, door de werkgever. Uiterlijk 7 dagen vóór de heropstart van de procedure op X+36 moet hierover gecommuniceerd worden door middel van aanplakking (of via een elektronisch alternatief) en dit op dezelfde plaats (of op dezelfde wijze) als bij het bericht dat de datum van de oorspronkelijke verkiezingen aankondigde. Op hetzelfde moment moet deze communicatie ook gebeuren aan de vakbonden en eventueel aan de organisaties voor kaderleden. Dit kan opnieuw elektronisch via de webapplicatie op de website van de FOD

Foto van sociale verkiezingen bij maatwerkbedrijf WAAK in Kuurne in 2016.





WASO (de betrokken federale overheidsdienst), of via verzending per post van een brief aan de hoofdzetel van die organisaties en de FOD WASO. De FOD WASO zal een standaardformulier voorzien dat gebruikt kan worden voor deze communicatie.

Wat gebeurt er in ondernemingen waar de verkiezingsprocedure vertraging opliep?

Ondernemingen waar de procedure vertraging opliep, zullen hun verkiezingen ook moeten organiseren in de nieuwe verkiezingsperiode van 16 tot en met 29 november, behalve als hun verkiezingsdag zo laat wordt ingepland dat deze na 29 november valt. De periode van schorsing laat dus toe om heel wat vertraagde procedures alsnog tijdens de normale verkiezingsperiode te organiseren. Concreet zal dit gebeuren in de eerste week van deze nieuwe verkiezingsperiode en meer bepaald op de weekdag die overeenstemt met de weekdag waarop normaal gezien de verkiezingen zouden plaatsvinden.

Ook hier is het echter zo dat het Comité PB en de OR kunnen beslissen om de verkiezingen op een andere dag tijdens de verkiezingsperiode van november te organiseren. Indien er geen Comité PB of OR aanwezig is, kan de werkgever zelf beslissen om af te wijken van de oorspronkelijke verkiezingsdatum.

Heeft het advies van de NAR een invloed op de bescherming van kandidaten?

Voor personen die zich al kandidaat stelden en op een lijst staan, heeft het advies van de NAR geen enkel effect. Zij blijven beschermd tegen ontslag zolang ze kandidaat (en later verkozen, plaatsvervanger of niet-verkozen) zijn en dit tot na de volgende sociale verkiezingen.

Voor de personen die iemand vervangen die niet langer kandidaat wil zijn, heeft het NAR-advies wel een gevolg.

Vervanging van ontslagen kandidaten

Omwille van de lange periode van schorsing tussen het indienen van de kandidatenlijsten en het definitief worden van de kandidatenlijsten (X+77), zal het meer dan anders voorkomen dat ingediende kandidaten werden ontslagen. Deze kandidaturen moeten onaangeroerd gelaten worden en mogen dus niet vervangen worden, vooraleer het ontslag van de betrokken kandidaten volledig is afgehandeld (vergoeding uitbetaald en/of dading gesloten).

Indien het ontslag van de ontslagen kandidaat volledig is afgehandeld vóór X+47, kan deze kandidaat zijn kandidatuur uiterlijk op X+47 intrekken, en vervolgens vervangen worden tot uiterlijk X+76. Daarnaast is er de mogelijkheid om, voor zover er uiterlijk op X+47 een klacht werd ingediend tegen de betrokken kandidatenlijst, wijzigingen aan deze lijst aan te brengen tot X+54.

| Piet Van den Bergh |

Aangezien de NAR adviseert om de verkiezingen te laten plaatsvinden van 16 tot 29 november 2020 betekent dit dat de occulte beschermingsperiode voor deze vervangers start vanaf 18 augustus 2020, oftewel 36 dagen vóór de heropstart van de procedure op dag X+36.

We verwijzen hierbij nog eens naar het artikel dat eerder verscheen in Vakbeweging (nr. 922 p.14) over de gevolgen van de schorsing van de procedure van de sociale verkiezingen voor de bescherming van kandidaten.

Kan een onderneming nog beslissen om over te gaan tot elektronisch stemmen?

Door de coronacrisis en de verscherpte maatregelen die ondernemingen moeten nemen inzake welzijn op het werk, hygiëne, social distancing, ... stellen heel wat ondernemingen zich de vraag of ze alsnog kunnen kiezen om de verkiezingen op een elektronische manier te organiseren.

In principe moet de beslissing om elektronisch te stemmen worden genomen op dag X. Ook de wet die de opschorting van de procedure van de sociale verkiezingen regelt, bepaalt dat alle beslissingen tot en met X+35 vastliggen en niet meer gewijzigd kunnen worden, behalve dan beslissingen over de datum en het uur van de ver-

kiezingen. Op initiatief van het ACV stelden de sociale partners in de NAR echter de vraag aan de wetgever om beslissingen over elektronisch stemmen bij de heropstart van de procedure in september, toch nog wettelijk mogelijk te maken.

Ondertussen keurde het parlement ook effectief een wetsvoorstel goed waarin de wet die de opschorting van de procedure van de sociale verkiezingen regelt, wordt aangepast. Ondernemingen kunnen dus alsnog beslissen om elektronisch te stemmen. Hiervoor hebben ze wel een akkoord nodig van alle organisaties die kandidatenlijsten hebben ingediend in de onderneming. Zo gebeurt dit overigens ook voor het stemmen per brief. Dit betekent wel dat zo'n beslissing pas genomen kan worden als alle organisaties die lijsten hebben ingediend, ook effectief gekend zijn. Dit is het geval op dag X+40. In de aangepaste wet staat dan ook dat akkoorden over elektronisch stemmen mogelijk zijn vanaf X+40 tot X+56, net als voor het stemmen per brief. Uiteraard blijven hierbij alle vereisten verbonden aan het elektronisch stemmen gelden.

| Stijn Gryp |

sociale verkiezingen

| Sociale verkiezingen 16-29 november 2020 |



© Ron Stevens

Foto van de sociale verkiezingen bij de KU Leuven in 2016. Toen het coronavirus nog niet rondwaarde en dus zonder mondkapjes en zonder social distancing. Deze keer zal in meer bedrijven dan in 2016 elektronisch worden gestemd. En de campagne zal ook meer dan vroeger digitaal worden gevoerd. Op <https://www.hetacv.be/stem-acv/militantencorner> kan je allerlei materiaal downloaden.

Hoe (digitaal) campagne voeren voor de kiescampagne?

In november is het eindelijk zover: sociale verkiezingen! We kunnen dus beginnen met de kiescampagne. Maar hoe doe je dat in deze coronatijden? En hoe pak je dat online aan?

Normaal gezien ligt de focus van de kiescampagne op de affichecampagne in de bedrijven. Dat is een succesformule: het is heel visueel en het persoonlijke contact met collega's versterkt de campagne. Maar door de coronamaatregelen is dat niet altijd mogelijk: veel werknemers werken (vaker) van thuis of er zijn gewoon minder mogelijkheden om elkaar te zien.

Hierdoor moeten we dus op zoek gaan naar een aanvullende (digitale) manier van campagne voeren. Hieronder lijsten we nog eens alles op om je zo een overzicht en handvaten te geven van hoe je in coronatijden campagne kan voeren.

Eind februari – net voor de coronapandemie ook in België volop uitbraak – verscheen een speciale Vakbeweging (Vakbeweging nr. 920), met daarin al het materiaal van de kiescampagne. Haal die zeker van onder het stof: je vindt er een overzicht van al het mate-

riaal én veel handige tips. Als je geen papieren exemplaar meer mocht hebben, download dan de pdf (te vinden op www.hetacv.be/sociale-verkiezingen-2020/campagnemateriaal).



Kiescampagne sociale verkiezingen



| Speciale editie Vakbeweging | Vakbeweging nr. 920 | 29 februari 2020 |

Vakbeweging wordt verspreid op werkdag | Uitgegeven door het ACV | Hoofdstedelijke 175, 1030 Brussel | www.hetacv.be

Doel kiescampagne

Tijdens de kiescampagne proberen we werknemers te overtuigen om te stemmen op de kandidaten van het ACV. Omdat er geen verplichting is om te stemmen bij de sociale verkiezingen wijzen we ook op het belang van de sociale verkiezingen en roepen we op om zeker te gaan stemmen.

Timing

We begrijpen dat jullie niet kunnen wachten, maar toch vragen we om goed op de timing te letten en niet overhaast te werk te gaan. Het geheugen van mensen is kort, dus als je al je pijlen verschieft in september, zijn mensen je misschien in november al vergeten. Het is belangrijk om te doseren: zorg dat je ook in oktober en november nog voldoende te vertellen hebt.

We gieten hierna alles in een handig overzicht: zo weet je wanneer je welk materiaal kan gebruiken.

Een overzicht van het materiaal van de kiescampagne en veel handige tips vind je in Vakbeweging nr. 920. De pdf kan je downloaden op de ACV-website.



Zorg dat de affiches aanwezig zijn op alle plaatsen waar werknemers ze kunnen zien.

Affiches

Begin met de algemene affiche: hang die op vanaf midden september. De andere affiches (thema) kan je ophangen in oktober.

De extra affiches zijn ondertussen gedrukt en geleverd in de ACV-organisaties. Ook digitaal zijn ze beschikbaar.



Twee extra affiches

De campagne was al klaar voor de corona-uitbraak, maar je hebt een leven voor en een leven na het virus. Er zijn dus enkele accenten verlegd. Zo hebben we besloten twee extra thema-affiches te maken.

- 1. Corona op het werk.** Hoe goed pakken de bedrijven de coronacrisis aan? Welke lessen trekken ze daaruit? We hadden al een affiche over gezondheid, maar die ging over rugklachten. Deze nieuwe affiche focust echt op gezondheid/hygiëne.
- 2. Thuiswerk.** De coronacrisis heeft ons geleerd dat thuiswerk voor veel mensen plots wél een mogelijkheid is. Maar trekt die lijn zich door? Dit hebben we proberen te vertalen in een affiche, waarbij we de nadruk leggen op de duidelijke afspraken die gemaakt moeten worden rond thuiswerk.



sociale verkiezingen

| Sociale verkiezingen 16-29 november 2020 |



Ondernemingsfolder

Uiteraard is er ook de ondernemingsfolder, hét belangrijkste campagne-instrument. In de ondernemingsfolder kan je je ploeg voorstellen (aan de hand van foto's en stemlijsten) en kan je het ondernemingsprogramma opnemen.

Heeft je secretaris een ondernemingsfolder gemaakt voor je onderneming? Weet dan dat het programma waarmee de ondernemingsfolders worden gemaakt, ook een automatische mail kan genereren. In deze mail vind je de lijsten én een link naar de volledige ondernemingsfolder. Vraag dus zeker aan je secretaris of hij/zij die mail aan jou kan doorsturen, dan kan jij die doorsturen naar je collega's.

Hoe stemmen?

De laatste week vóór de verkiezingen kan je de deurhanger 'Hoe stemmen' verdelen. Daarmee roep je op om te stemmen op de ACV-kandidaten en geef je tegelijkertijd aan hoe men geldig kan stemmen. Onderschat het belang ervan niet! Ongeldige stemmen zijn immers verloren stemmen. Deel ze uit én hang ze – waar mogelijk – aan de toiletten of op andere deuren, koffiemachines, enz.

Hoe stemmen?

Sociale media: Facebook & Instagram

Eerst en vooral gebruiken we al het bruikbare materiaal van www.stemacv.be om te posten op onze sociale media. We plannen onze berichten zodat we een logische opbouw (en spreiding) hebben tot aan de sociale verkiezingen. We maakten ook voor jou zo'n 'contentkalender' (zie blz. 24).

Naast het materiaal van onze website, zorgen we nog voor wat extra's voor de sociale media. We maken een omslagfoto (die je als je eigen omslagfoto kan gebruiken) en zorgen voor een kader waarmee je je profielfoto kan personaliseren. We brengen ook verhalen van militanten. Dit zal met foto's en tekst zijn, maar ook met video.



“Getuigenissen van echte mensen met authentieke verhalen werken het best op sociale media.”

Website

Vanaf 7 september staat de website www.stemacv.be online. Verwijs zoveel mogelijk naar de URL (www.stemacv.be).

Op de website vind je:

- uitleg over de sociale verkiezingen (+ een animatievideo);
- uitleg over hoe je moet stemmen (+ een animatievideo);
- antwoorden op verschillende vragen (FAQ's);
- een overzicht van onze thema's;
- al onze affiches, cartoons, tools, kalenders etc.

Op deze website staat heel wat bruikbare info die we gebruiken voor onze sociale media en andere digitale kanalen. En dat kan jij natuurlijk ook.





Video militanten

Getuigenissen van echte mensen met authentieke verhalen werken het best op sociale media. En daarom zouden we je willen vragen of je jezelf zou kunnen voorstellen in een kort filmpje.

De bedoeling is dat het zo authentiek mogelijk is: een smartphone, voldoende licht en beperkt achtergrondgeluid moeten volstaan. Eigenlijk zoals je zou videobellen met iemand in coronatijden (en daar hebben we allemaal ervaring mee).

Maar wat zeg je dan? Hou het kort: stel jezelf (of je team) kort voor en zeg waarom mensen op het ACV moeten stemmen:

Hey, ik ben X en ik werk bij BEDRIJF X als X (functie). Ik ben ACV-kandidaat voor de sociale verkiezingen. We hebben de voorbije 4 jaar En zullen de komende jaren focussen op ...

Ga zeker stemmen in november en stem op het ACV!

Hoe campagne voeren op sociale media?

We voeren campagne op sociale media in de hoop dat zoveel mogelijk mensen onze berichten te zien krijgen. Om dit te verwezenlijken, is het belangrijk dat onze volgers interacties aangaan. De eenvoudigste stap is liken, maar nóg beter is delen of reageren.

Beeld je in dat al onze militanten, secretarissen en personeelsleden de berichten van de sociale verkiezingen zouden delen, dan zouden we een enorm bereik hebben.

Als wij iets posten op onze Facebookpagina, dan kan je dat bericht liken, delen of reageren. Als je het bericht deelt, kan je zelf een tekst toevoegen en een eigen accent (persoonlijk of op ondernemingsniveau) leggen.

Volg dus onze social media accounts, stimuleer anderen om de pagina ook te volgen en like, deel en reageer op de ACV-posts.

Facebook: www.facebook.com/het.acv

Instagram: [acv.vakbond](https://www.instagram.com/acv.vakbond)

YouTube: www.youtube.com/hetacv

E-mail

We hebben gemerkt dat e-mail een heel doeltreffende manier is om te communiceren. Mensen openen vaak mails die van het ACV komen en dat is dus info die wordt gelezen.

Hoe kan je als militant e-mail inzetten in je campagne?

Voeg zeker een **e-mailhandtekening** toe aan je e-mails. Daarnaast kan je,

als je beschikt over mailadressen en/of de professionele mailadressen van collega's mag gebruiken zelf een of meerdere mails sturen.

Kort voor de datum van de sociale verkiezingen sturen we vanuit het ACV een laatste mail om kandidaten veel succes te wensen én sturen we een mail naar leden om te vragen om te stemmen op een ACV-kandidaat.

Hoe zit dat met e-mail-privacy?

De wetgeving doet soms veel vragen rijzen over de manier waarop contact kan worden opgenomen met werknemers in het kader van sociale verkiezingen.

Voor **ACV-leden** is het duidelijk: op het moment van hun aansluiting aanvaarden ACV-leden om syndicaal nieuws te ontvangen, zowel binnen als buiten hun onderneming. Daarnaast worden ze betrokken bij de sociale verkiezingscampagne en krijgen ze informatie via de contactgegevens die we van hen mochten gebruiken. Uiteraard kunnen leden naar wie we informatie sturen, altijd vragen om zich af te melden voor verdere communicatie. Als afgevaardigde en als militant gaat je taak veel verder dan overtuigen en informeren van ACV-leden!

Wat de **niet-ACV-leden** betreft, zal de aanpak wel wat verschillen. Als je campagne wil voeren voor de sociale verkiezingen, moet je voorzichtig blijven bij het contacteren van je collega's. Ze moeten namelijk altijd kunnen aangeven dat ze geen syndicale informatie meer willen ontvangen. En vergeet ook niet de optie 'BCC' te gebruiken wanneer je hen mailt, zodat de lijst van je ontvangers onzichtbaar is voor de ontvangers.

sociale verkiezingen

| Sociale verkiezingen 16-29 november 2020 |

Contentkalender

Hieronder vind je de contentkalender voor de kiescampagne. Zo kan je plannen wat je wanneer post. Bij voorkeur deel je de berichten op de pagina van het ACV en geef je er je eigen commentaar bij. Je kan delen op je eigen pagina, in een groep (van je onderneming), of in een pagina.

September	Waarover?	Start kiescampagne: informatief	
		PRINT	DIGITAAL
	Hoe?	Start affichecampagne bedrijven (algemene affiche)	Deel een link naar onze website (of naar delen van onze website) 1 FAQ per week (afbeelding) + link Thema: 2x per week (eind september = week van de mobiliteit) Personaliseer je profielfoto met een kader! Personaliseer je profiel met een omslagfoto!
Oktober	Waarover?	Wat zijn sociale verkiezingen? Waarom zijn ze belangrijk? Wat doet het ACV voor jou?	
	Hoe?	Vervolg affichecampagne bedrijven (thema-affiches) Ondernemingsfolders (kandidaten + programma)	Animatievideo 'Wat zijn sociale verkiezingen'? FAQ: wekelijkse afbeelding + link Thema: afbeelding 2x per week Getuigenissen militanten
November	Waarover?	Stemmen! Stemmen! Stemmen!	
	Hoe?	Hoe stemmen?	Video: 'Hoe stemmen?'/Hoe stemmen per brief?' Poll: 'Ga jij stemmen?' (invullen en delen via ACV)

FAQ = veelgestelde vragen

THEMA = de thema's (= verschillende affiches) waarop we focussen

“

“Het is belangrijk om te doseren: zorg dat je ook in oktober en november nog voldoende te vertellen hebt.”





Het Europese mobiliteitspakket bevat maatregelen die de sociale dumping, oneerlijke concurrentie en postbusbedrijven in de Europese transportsector aanpakken.

Mobiliteitspakket is belangrijke stap voorwaarts naar eerlijke transportsector

Drie jaar na het voorstel van de Europese Commissie nam het Europees Parlement in juli definitief het mobiliteitspakket aan. “Dit is een belangrijke stap in de goede richting voor een eerlijke transportsector en betere arbeidsvoorwaarden voor de vrachtwagenchauffeurs. Zo goed als alle eisen van ons en van de Europese transportwerkersfederatie werden hierin opgenomen.”, zegt Roberto Parrillo, sectorverantwoordelijke vervoer en logistiek bij ACV-Transcom en voorzitter van de sectie vervoer over de weg bij de Europese transportwerkersfederatie.

Na drie jaar onderhandelen werd het Europees mobiliteitspakket eindelijk definitief goedgekeurd door het Europees Parlement. Het pakket bevat maatregelen die de sociale dumping, oneerlijke concurrentie en postbusbedrijven in de Europese transportsector aanpakken. En verbetert ook de werken leefomstandigheden van de chauffeurs.

Betere controle en handhaving van rij- en rusttijden

De invoering van de slimme tachograaf – die een betere controle en handhaving van de rij- en rusttijden van chauffeurs moet verzekeren – wordt met tien jaar vervroegd en zal niet enkel gelden voor vrachtwagens, maar evenzeer voor lichte bestelwagens. Dat ook de lichte bestelwagens aan dezelfde regels moeten voldoen, was voor ACV-Transcom een belangrijke toevoeging om te vermijden dat transportbedrijven op deze manier de rij- en rusttijden van hun chauffeurs die wel gelden voor vrachtwagen zou-

den kunnen ontlopen. De versnelde invoering van de slimme tachograaf maakt tachograaffraude bovendien veel moeilijker, gezien controleinstanties in de hele Europese Unie van op afstand kunnen opsporen. De betere controle op rij- en rusttijden zijn niet enkel in het belang van de veiligheid van de chauffeurs, maar van alle weggebruikers.

Betere arbeidsvoorwaarden en aanpak postbusbedrijven

Een aantal nieuwe regels maken ook een einde aan de erbarmelijke leefomstandigheden van Oost- en Centraal-Europese vrachtwagenchauffeurs die nu vaak maandenlang van huis zijn en in het weekend in hun vrachtwagen op parkings slapen. Voortaan hebben zij het recht om elke maand naar huis te gaan en wordt het doorbrengen van de nacht in de cabine verboden. Ook de voertuigen zelf moeten verplicht elke acht weken terug naar het land waar ze zijn ingeschreven. Dit is een zeer belangrijke maatregel in de aanpak van postbusbedrijven in Oost-Europa.

Strengere cabotageregels

De nieuwe cabotageregels, waarbij buitenlandse chauffeurs na maximaal drie ritten binnen een andere lidstaat gedurende vier dagen geen enkele nationale rit meer uitvoeren in dat land, moet ertoe bijdragen dat oneerlijke concurrentie tussen Belgische en (goedkopere) buitenlandse chauffeurs verdwijnt.

Dankzij vastberaden syndicale strijd

Roberto Parrillo: “Deze overwinning is het resultaat van vastberaden syndicale strijd, lobbywerk en een goede samenwerking tussen de Europese vakbonden en met leden van het Europees Parlement. Het Europees Parlement heeft gestemd voor een betere handhaving van de regels, effectievere controles, eerlijkere concurrentie, betere arbeidsomstandigheden voor bestuurders en tegen sociaal en ecologisch onhoudbare bedrijfsmodellen. De implementatie ervan is een stap in de richting van een eerlijkere wegvervoersector. ACV-Transcom zal nu aandachtig opvolgen dat de regelgeving effectief in de praktijk wordt gebracht en dat de controleinstanties de nodige middelen krijgen om de handhaving te garanderen.”

| Marjan Cauwenberg |





De ACV-militanten bij Stûv ijveren voor betere lonen en maaltijdcheques.

sociale verkiezingen bij Stûv

“We hebben er vertrouwen in!”

In onze interviewreeks met ACV-militanten in aanloop naar de sociale verkiezingen zijn we deze keer aanbeland bij Stûv, een familiebedrijf met twee vestigingen in de Naamse regio waar ze kachels maken. De vorige keer behaalden ze een mooie overwinning en dat hopen ze deze keer te herhalen!

Wat onmiddellijk opvalt is dat bijna iedereen van de arbeiders is aangesloten bij een vakbond. Hoe verklaar je dat?

“De belangrijkste verklaring is dat er een groot deel van het jaar economische werkloosheid is en dat werknemers tevreden zijn met de dienstverlening van de vakbonden. Ongeveer de helft van de werknemers is aangesloten bij het ACV. Bij de sociale verkiezingen behalen we stevast de meerderheid. We hebben nu zes werknemersafgevaardigden in de overlegorganen. Bij ons wordt ook de vakbondsafvaardiging verkozen bij de sociale verkiezingen.”

Hebben jullie voldoende werk?

“Het bedrijf heeft het moeilijk om gedurende gans het jaar voldoende orders binnen te halen en dus zijn we een deel van het jaar economisch

werkloos. Dit is niet het eerste jaar dat dit het geval is, het is sinds 2007 elk jaar zo. Van september tot december is het drukke seizoen en hebben we veel bestellingen, maar de rest van het jaar is het veel rustiger.”

Wat was de impact van de Covid-19-crisis op de werknemers?

“Aangezien we al te maken hadden met economische werkloosheid is het werkritme niet echt veranderd. Gezien al heel wat werknemers noodgedwongen thuis moesten blijven, zijn niet echt strenge maatregelen genomen. Omdat het omwille van de aard van het werk allerm minst evident is om heel de tijd een mondkapje te dragen, werden wel schermen aangebracht. Op dit moment legt het bedrijf een stockvoorraad aan in de hoop dat wanneer het herstel komt mensen opnieuw Stûv-kachels zullen kopen.”

Wat zijn momenteel jullie belangrijkste eisen?

“De lonen zijn laag hier. Het is dan ook moeilijk om de huidige gang van zaken met lange periodes van economische werkloosheid te aanvaarden. Wat de hoogte van de lonen betreft zijn we volledig afhankelijk van de akkoorden die nationaal in het paritair comité worden gesloten.”

Er is gelukkig een wijziging gekomen in de vergoeding van de reiskosten. Die worden nu ook terugbetaald als je woon-werkverplaatsing minder dan 5 kilometer bedraagt. We zullen de komende weken grondig de loonfiches nakijken om na te gaan of de reiskosten vergoed worden zoals het hoort.

De vruchtbare onderhandelingen in het paritair comité hebben er ook toe geleid dat we aanvullende vergoedingen kregen. Maar een bedrijfstoelag in periodes van economische werkloosheid – een eis die we al lang hebben – die is er tot nu toe niet gekomen.



**“Het werk van de
afgelopen vier jaar zal zijn
vruchten afwerpen!”
ACV-militanten Stûv**

Ook op het vlak van welzijn en veiligheid moet er vooruitgang worden geboekt. Bijvoorbeeld, wanneer je de fabriek binnenkomt word je onmiddellijk bevangen door een sterke verfgur. Dat zijn zaken waar we met de vakbondsploeg erg om bekommerd zijn. Arbeiders beseffen niet altijd het gevaar. Het is aan ons, werknemersafgevaardigden, om hen hierrond te sensibiliseren en te zorgen dat ze zich beschermen tegen deze verfdampen. Stûv is een onderneming die sterk lokaal is ingebed. De meesten voelen zich goed hier. We hebben een mooie uurrooster. De directie aanvaardt makkelijk verlofaanvragen en aanvragen voor tijdskrediet, ouderschapsverlof, ... We vragen niet veel extra vakbondstijd, de directie is meegaand. De contacten zijn over het algemeen goed. Stûv is een familiebedrijf waar iedereen elkaar kent. Wat echter vooral wringt zijn de lage salarissen. We vragen logischerwijze dan ook een verhoging van de lonen en de maaltijdcheques. 2013 was in feite het laatste jaar waarin we een echte vakbonds-overwinning hebben geboekt, met een extra bonus die we kregen. We geven echter niet op en doen er alles aan om opnieuw een loonsverhoging af te dwingen!”

Wat zijn de sterke punten van jullie ACV-kern?

“We zijn een gemotiveerd team en bovenal zijn we aanwezig op alle locaties van het bedrijf. We volgen de economische ontwikkelingen op de voet, ook de regelingen rond tijdskrediet, ... Als er vragen zijn we waar we geen antwoord op hebben, dan vragen we het aan onze secretaris en geven feedback aan onze collega's. Er zijn slechts twee ABVV-afgevaardigden. Zij zijn dus in de minderheid. We winnen telkens de sociale verkiezingen, terwijl slechts de helft van de werkne-

mers bij het ACV is aangesloten. Dat bewijst dat mensen ons vertegenwoordigend werk appreciëren.”

Hoe kijk je aan tegen de sociale verkiezingen in november?

“Er komt een extra mandaat bij in het Comité PB, 3 in plaats van 2. Tot nu toe werden afgevaardigden voor drie overlegorganen – Comité PB, ondernemingsraad en ook de vakbondsafvaardiging – verkozen. Voor de verkiezingen van 2020 zijn we helaas onder de drempel van 100 werknemers gezakt. We zullen dus geen kandidatenlijst voor de ondernemingsraad kunnen indienen, maar er zal toch een ondernemingsraad zijn. Die zal bestaan uit de leden van het Comité PB.

Aangezien we veel leden hebben bij de arbeiders, was het niet al te moeilijk om een lijst van kandidaten voor deze sociale verkiezingen samen te stellen. We probeerden een zo evenwichtig

mogelijke lijst samen te stellen met kandidaten van alle leeftijden, die verschillende posities bekleden in het bedrijf, met zowel werknemers die aan de slag zijn in de vestiging in Bois-de-Villers als in de vestiging in Floreffe. We hebben nogal wat jonge mensen op onze lijsten staan, wat een zeer positief punt is! Een uitdaging is om meer kandidaten te vinden bij de bedienden. Bij de bedienden is de syndicalisatiegraad een stuk lager. CNE heeft wel een ruime meerderheid onder de bedienden.

We hebben er vertrouwen in. We zijn er zeker van dat ons werk van de afgelopen vier jaar zijn vruchten gaat afwerpen. Wat ook een grote troef is, is de reputatie van het ACV en zijn betrouwbaarheid.”

| Manon van Thorre |

Identikit Stûv

Het familiebedrijf Stûv is gespecialiseerd in de productie van houtkachels, pelletkachels en gashaarden. Er werken 56 arbeiders en 47 bedienden. Het bedrijf heeft twee vestigingen, in Bois-de-Villers en in Floreffe. Op de hoofdzetel in Bois-de-Villers bevinden zich de administratieve diensten, de fabriek en een fabrieksshowroom. In de fabriek worden de kachels gefabriceerd, gelast en geassembleerd. In de werkplaats in Floreffe gaat het om bekleding en accessoires. Daar bevindt zich ook de R&D-afdeling met een ontwerp bureau en een intern laboratorium.



© Stûv



Ervaren rot Jean-Pierre De Reu bracht bij Q-food een diverse en jonge ploeg kandidaten samen die bij de sociale verkiezingen in november voor het eerst zullen opkomen.

sociale verkiezingen bij Q-food Voor het eerst naar de stembus

Er zijn ook bedrijven waar in november voor het eerst sociale verkiezingen worden georganiseerd. Zoals in het vleesverwerkend bedrijf Q-food in Lokeren. Q-food had geen vakbondswerking. Maar door de overname van het bedrijf De Bruycker kwam er een ACV-delegee binnen in het bedrijf. Die is er op korte termijn in geslaagd om een diverse en jonge ploeg kandidaten te vinden die bij de sociale verkiezingen in november zullen opkomen. We hadden een gesprek met de ervaren ACV-delegee Jean-Pierre De Reu en de nieuwe ACV-kandidaten Edison Sasi, Paulina Slowinska en Jenny Zambano Arteaga.

Vakbeweging: Om te beginnen een vraag voor Jean-Pierre. Was het gemakkelijk om nieuwe mensen te vinden?

Jean-Pierre: “Na de overname vond ik het heel belangrijk om de juiste mensen te vinden zodat we het vakbondswerk zouden kunnen verderzetten. Ik wil graag mijn loopbaan kunnen beëindigen in de wetenschap dat de syndicale fakkel zal worden overgenomen. Al heel snel krijg je in de gaten welke personen je moet aanspreken. Bijvoorbeeld Paulina. Zij is van Poolse afkomst, maar spreekt goed Nederlands. Ze is slim en niet op haar mondje gevallen. En ze durft op te komen voor haar collega's.”

Paulina: “Dat klopt wel. Er werken bij Q-food veel Poolse mensen. Omdat ik

al een tijdje in België woon, komen de Poolse collega's al snel bij mij met hun vragen. Ik help ze dan graag met hun aanvragen bij bijvoorbeeld de CM, het ACV, het huren van een huis enzovoorts. Als je in de positie bent dat je de mensen kan helpen, dat vind ik het normaal dat je dat doet.”

Jean-Pierre: “Sommigen hebben het gewoon in hun vingers, hé. Maar het is waar dat er ook een portie durf mee



*“Met dit team gaan we mooie dingen kunnen doen.”
Jean-Pierre*

gemoeid is om militant te worden en op te komen voor de rechten van de werknemers. Hé Edison?”

Edison: (lacht) “Ah nee hé. Als ik iets zie wat niet kan, kan ik dat niet laten passeren. Is het mijn Zuid-Amerikaans temperament? Ik weet het niet, maar ik ben mij goed bewust van mijn rechten, ook als werknemer. En als ik onrecht zie, dan wil daar tegenin gaan.



*“Straks kunnen we op een meer wettelijke en gestructureerde manier opkomen voor de belangen van werknemers.”
Edison*

Ik zal altijd en overal opkomen tegen onrecht en onrechtvaardigheid. Ik werk hier ook al lang. Ik ken de bazen en de mensen. Collega's komen vaak spontaan bij mij als ze problemen hebben met de werkgever. Ik ben zeer blij dat we nu officieel een kandidatenlijst hebben. Nog voor er sprake was van



“Als je in de positie bent dat je de mensen kan helpen, dat vind ik het normaal dat je dat doet.”
Paulina

sociale verkiezingen of een vakbond op ons werk zat ik al in de werkgroep ‘verbeteren van de werkvloer’, maar straks kunnen we op een meer wettelijke en gestructureerde manier opkomen voor de belangen van werknemers.”

Welke aandachtspunten hebben jullie voor de volgende mandaatperiode?

ACV-kandidaten: “Heb je een paar uurtjes? Eerlijk, er ligt heel wat werk voor ons op de plank.

Heel eenvoudige zaken zoals het correct bijhouden en uitbetalen van de overuren bijvoorbeeld.”

Jean-Pierre: “Er ligt ons ook een belangrijke taak te wachten om de verschillen in lonen en extralegale voordelen tussen de collega’s stelselmatig weg te werken. Bij de overname hebben we een goede cao kunnen afsluiten voor het behoud van de rechten van de vroegere werknemers van De Bruycker. Daar hadden we door onze goede vakbondswerking heel wat extra voordelen bekomen. Natuurlijk willen wij nu op termijn dezelfde rechten bekomen voor elke arbeider van Q-food.”

Jenny: “Een andere uitdaging blijft het verbeteren van de gezondheid van de werknemers en de veiligheid op de werkvloer. Sommige collega’s werken in ongezonde omstandigheden. In de afdeling waar continu gefrituurd wordt hangt vaak een kwalijke rook. Andere collega’s werken dag in dag uit in een (te) koude omgeving. Heel wat collega’s moeten de ganse tijd met bakken van 15 kilo of meer sleuren. Dat is wel eventjes vol te houden, maar geen volledige loopbaan. Het werk moet haalbaar/werkbaar blijven!”

Edison: “Een correct loon, een veilige en gezonde werkplek, niet te warm en niet te koud, ... het zijn allemaal superbelangrijke zaken. Ook diversiteit is dat. We hebben een heel diverse groep werknemers. We moeten daar zeker aandacht voor hebben als vakbond en meewerken aan een goede verstandhouding tussen de verschillende groepen en afdelingen. We zullen ook onze werkgever aansporen om daar nog meer aandacht aan te besteden.”



“Het werk moet haalbaar/werkbaar blijven!”
Jenny

Jean-Pierre: “Ik vind dat we ons ook extra moeten inzetten voor onze vrouwelijke collega’s. Het is nog altijd zo dat het werk dat overwegend door vrouwen wordt gedaan lager wordt ingeschaald dan andere jobs. We zien dat niet enkel bij ons op het werk, maar ook elders in de voedingssector. Er is vanzelfsprekend wel gelijk loon voor gelijk werk, maar je merkt dat voor functies die bijna uitsluitend door vrouwen worden gedaan, systematisch lagere lonen worden betaald. Nochtans zijn die jobs niet per se lichter of makkelijker dan de eerder typisch mannelijke jobs. Het is onze plicht als vakbond om daar iets aan te doen. Daarom ben ik zo blij dat we al twee sterke vrouwen in ons team hebben. Met dit team gaan we mooie dingen kunnen doen!”

| Fredrik Snoeck |

Identikit Q-food

Q-Food is een vleesverwerkend bedrijf uit Lokeren, dat deel uitmaakt van de familieholding Q-group, die een gezamenlijke omzet realiseert van 75 miljoen euro en 220 mensen tewerkstelt.



© Q-food

Sterke sociale zekerheid Onze bescherming vandaag en morgen

Onze sociale zekerheid – waarvan we vorig jaar trots het 75-jarig bestaan vierden – is een huis van vertrouwen. Dat laat de coronacrisis nogmaals zien. Maar we moeten zorgen dat de fundamenten sterk blijven en niet afbrokkelen, met onder meer een robuuste financiering. We voeren de komende maanden campagne voor een breed draagvlak voor onze sociale zekerheid. We stellen de campagnemiddelen even aan je voor. Maak er gebruik van!

Personaliseerbare affiche

Wil je op de werkvloer tonen hoe belangrijk de sociale zekerheid is? De regeling van tijdelijke werkloosheid om corona op te vangen spreekt voor zich. We maakten een affiche in die zin. Je hoeft ze alleen nog te personaliseren met het aantal collega's dat in jouw onderneming geholpen is met de uitbetaling van de tijdelijke werkloosheid. Zeker in aanloop naar de sociale verkiezingen leggen we graag de nadruk op onze dienstverlening in dat verband.



Sticker

Omdat het zo'n doeltreffend communicatiemiddel is, maakten we ook een *good old* sticker met de boodschap 'Sterke sociale zekerheid: onze bescherming vandaag en morgen'. Plak die op plekken waar veel mensen hem kunnen zien. Je kan de stickers ophalen in je ACV-verbond.



Profielfoto Facebook

Personaliseer ook je profielfoto op Facebook met een aangepast profielkader. En gebruik desgewenst de omslagfoto voor je Facebook-pagina.

E-mail-handtekening

Gebruik de e-mailhandtekening om je mails af te sluiten.



Tegels sociale media

In de loop van september verschijnen drie tegels rond corona en de sociale zekerheid op onze Facebookpagina (<https://www.facebook.com/het.acv>). Liken en delen is de boodschap.





Verwijs je collega's op de werkvloer naar www.allesovermijnloon.be.

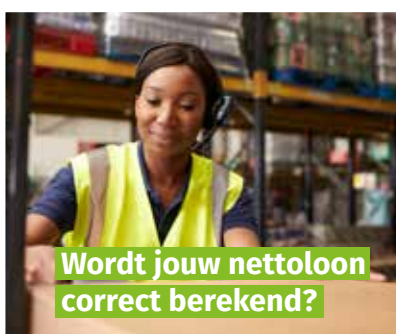
Alles over mijn loon

Met de campagne 'Ken je rechten' zet het ACV in op thema's die werknemers aanbelangen en waarover je regelmatig vragen krijgt op de werkvloer. De volgende weken ligt de focus op 'alles over mijn loon'. Op de ACV-website www.allesovermijnloon.be brachten we een pak accurate informatie en handige tools samen. We maakten ook affiches en een flyer waarmee je campagne kan voeren.

Krijg je je loon op tijd? Wordt je nettoloon correct berekend? Kloppen je verplaatsingskosten? Worden je overuren correct vergoed? Hoe voordelig zijn extralegale voordelen? Op die vragen krijg je een antwoord op www.allesovermijnloon.be. Als 'toeleider' naar de website verwerkten we die vragen ook in affiches, die je kan ophangen op je syndicaal prikbord of verwerken in een digitale communicatie naar de collega's in je onderneming. In een flyer – beschikbaar in het Nederlands, het Frans en tweetalig – brengen we de vijf thema's samen.



Hoe voordelig zijn extralegale voordelen?



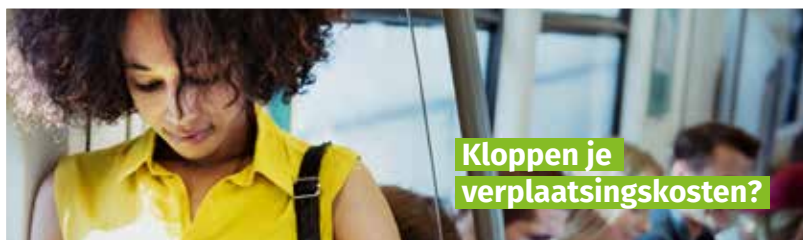
Wordt jouw nettoloon correct berekend?



Worden je overuren correct vergoed?



Krijg je je loon op tijd?



Kloppen je verplaatsingskosten?

Handige tools

Met een bruto-netto-calculator kan je je nettoloon berekenen en achterhalen of dit klopt. Een andere tool gidst je door de belangrijke onderdelen van je loon. Doe de loontest aan de hand van je loonbrief: doorloop de verschillende vragen en check of je loonbrief in orde is. Op het einde van de rit krijg je een globaal resultaat. Promoot deze tools bij je collega's!

Sectorinformatie

Veel van de regelingen rond loon en andere vergoedingen hangen af van de sector waarin je werkt. Je kan de ACV-website personaliseren – tot de jouw maken – en de specifieke regelingen voor jouw sector opvragen.

| PVL |

Ontdek het allemaal op

www.allesovermijnloon.be



EDUCO GENT

Koning Albertlaan 27
9000 Gent
09 241 89 79
info@educoco.be

EDUCO HASSELT

Monseigneur Broekxplein 6
3500 Hasselt
011 29 08 25
info@educoco.be



Computeropleidingen | Communicatie en Media

Wil je jouw digitale vaardigheden versterken? Heb je zin om nieuwe toepassingen te leren kennen en gebruiken? Educo heeft een breed en innovatief opleidingsaanbod, zowel voor startende als voor meer ervaren gebruikers.

Professioneel, praktisch en interactief, dat is de aanpak van onze ervaren educatief medewerkers.

We hebben opleidingscentra in Gent en Hasselt. Onze online opleidingen kan je volgen op een zelfgekozen locatie. Ook dan hebben deelnemers rechtstreeks contact met de lesgever die in beeld is terwijl zij of hij iets uitlegt. Heb je een vraag? Dan kan je die live of via de chat stellen.

Leer je graag bij op je eigen tempo en op een zelfgekozen moment, bekijk dan zeker ons aanbod met instructie-video's. We bezorgen je videomateriaal waarin we stap voor stap uitleggen hoe je een digitale toepassing kunt gebruiken. Met opdrachten kan je vervolgens zelf aan de slag gaan om te oefenen. Wij geven je graag feedback bij de resultaten.

Educo is een erkende dienstverlener voor de kmo-portefeuille, het Vlaams opleidingsverlof en de opleidingscheques. ACV-leden genieten van een extra korting van 10%.

Ons volledig aanbod vind je terug op onze website: www.educoco.be



- Educo is een sociaal-culturele organisatie, gespecialiseerd in opleidingen over computertoepassingen, communicatie en media.
- Educo heeft 30 jaar ervaring en heeft een gewaardeerde expertise opgebouwd in praktijkgerichte opleidingen.
- We werken stap voor stap, in een competentieversterkende sfeer, met uitwisseling en interactie. Hierbij gaat veel aandacht naar het leren in groepsverband en naar praktische toepassingen.