

# Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 maart 2021 / Nr. 941



## Tijd voor echte waardering!

3-5

**Actueel**  
Eén jaar na  
de lockdown

12-15

**Baanbrekend arrest**  
Vakbondsrechten voor  
kaderleden

24

**Ken je rechten**  
Betere balans  
tussen werk en  
privéleven



## inhoud

- 2 STA OP TEGEN RACISME
- 2 STRIJD VOOR DIVERSITEIT EN TEGEN HOMOFOBIE
- 2 OPGELET: BELASTINGEN OP TIJDELIJKE WERKLOOSHEID
- 3-5 EEN JAAR NA DE LOCKDOWN
- 6-7 CORONA: TUSSEN KOUWE EN LAUWE DOUCHES
- 8 TELEWERK: NIEUWE CIRCULAIRE VERDUIDELIJKT FISCALE EN PARAFISCALE BEHANDELING
- 9 IEDEREEN TEO: INNOVATIEVE OMSCHOLING NAAR EEN TECHNISCH KNELPUNTBEROEP
- 10-11 BREXITMAATREGELEN
- 11 VRAAG EFI-MINIRAPPORT AAN
- 12-15 BAANBREKEND ARREST KENT KADERLEDEN VAKBONDSRECHTEN TOE
- 16-17 EEN WERKGELEGENHEIDSPAN VOOR OUDERE WERKNEMERS BIJ NGK CERAMICS EUROPE
- 18-19 LOONBRIEF IN DE HAND IS EEN RECHT
- 19 DOE JOUW VOORSTEL VOOR EEN BETER VLAANDEREN
- 20-21 OP-TOCHT 2030; GETUIGENIS HERMAN LOOS
- 22-23 OP-TOCHT 2030; GETUIGENIS NAIMA CHARKAOU
- 24 KEN JE RECHTEN; BETERE BALANS TUSSEN WERK EN PRIVELEVEN



© Marijke Persoone

## Sta op tegen racisme

Op zondag 21 maart – de Internationale Dag tegen racisme en discriminatie – werd in heel wat Belgische steden actie gevoerd tegen het toenevende racisme in onze samenleving. Onder meer op het Leuvense Hooverplein werd coronaproof gemanifesteerd. Het was een initiatief van het Actieplatform 21 maart, waar het ACV actief deel van uitmaakt.

## Strijd voor diversiteit en tegen homofobie

Naar aanleiding van de brutale en laffe moord op David in een park in Beveren, wil het ACV zijn verbijstering delen over zinloos geweld tegen holebi's. Het ACV kan en zal nooit aanvaarden dat er brutaal geweld wordt gebruikt tegen holebi's. Niet op de werkvloer, niet in de privésfeer. Het krachtige signaal dat wordt gegeven met vlaggen aan officiële gebouwen en steunbetuigingen op Facebook is hartverwarmend. Toch is er nog heel veel werk. De strijd voor diversiteit en tegen homohaar moet gevoerd worden op scholen, bij de politie en het gerecht, binnen de politiek, het middenveld, in de eigen rangen van de vakbonden. Ook op de werkvloer verdient dit thema extra aandacht.

De ACV-Samenwerkers maken werk van een inclusief personeelsbeleid. Schakel hen in! Je vindt hun contactgegevens op [www.samenwerker.be](http://www.samenwerker.be)

## Opgelet: belastingen op tijdelijke werkloosheid

Op de uitkeringen tijdelijke werkloosheid wegens corona werd in 2020 een verminderde bedrijfsvoorheffing geheven van 15% in plaats van 26,75%. Dit om te voorkomen dat tijdelijk werklozen hun inkomen te fel zouden zien dalen. Het ging echter enkel om een verlaging van de bedrijfsvoorheffing en niet van de eindbelasting die op de inkomsten van 2020 wordt geheven. Gevolg is dat de tijdelijk werklozen op hun belastingbrief van dit jaar dus meer belastingen zullen moeten betalen. Voor wie langdurig tijdelijk werkloos was, kan dat flink oplopen. En nog meer voor de tijdelijk werklozen die bovenop een beschermingspremie ontvingen. Verwittig je collega's die tijdelijk werkloos waren hiervan, zodat ze niet voor onaangename verrassingen komen te staan.

## colofon

### Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

**E-mail:** [pvanlooveren@acv-csc.be](mailto:pvanlooveren@acv-csc.be)

**Website:** [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be)

**Eindredactie:** Patrick Van Looveren

**Foto cover:** James Arthur

**Vormgeving:** Gevaert Graphics

**Druk:** Drukkerij 't Hooft

**Verantw. uitgever:** Dominique Leyon





Als je dit leest zit de actiedag van 29 maart er op. De roep naar echte waardering, zoals Liselotte (Lidl), Joeri (Novartis) en Omar (AkzoNobel) deden in de Loonkrant, blijft.

## Eén jaar na de lockdown

**Meer dan een jaar geleden, op 17 maart 2020, werd de eerste lockdown uitgeroepen. Wie kon toen denken dat COVID-19 vandaag nog een groot deel van het openbare leven zou lamleggen? De Algemene Raad van het ACV besprak een jaar later, op 16 maart, de toestand.**

### Voorzichtig gaat het snelst

Er kwam een tweede golf, maar de derde konden we alsnog vermijden. Dat is zeker de verdienste van de nieuwe federale regering en in het bijzonder van de tandem De Croo-Vandenbroucke. Omdat ze permanent de druk afhouden om lichtzinnig te versoepelen, van binnen de regering, van partijvoorzitters, van regionale regeringen, van economische lobby's en van vele zelfverklaarde specialisten. Marc Leemans daarover op de laatste Algemene Raad van het ACV van 16 maart: "Ons zie je niet in die stoet. We geloven in de voorzichtige aanpak. Zoals ook in het belang van doorgedreven vaccinatie. En niet enkel voor de gezondheid van de werknemers en de samenleving. Dit is nu eenmaal ook de snelste weg naar het rijk der vrijheid en naar economisch herstel". Al rees na de nieuwe beslissingen van het Overlegcomité op 19 en 24 maart wel de vraag of het beleid voorzichtig genoeg is (zie blz. 6-7).

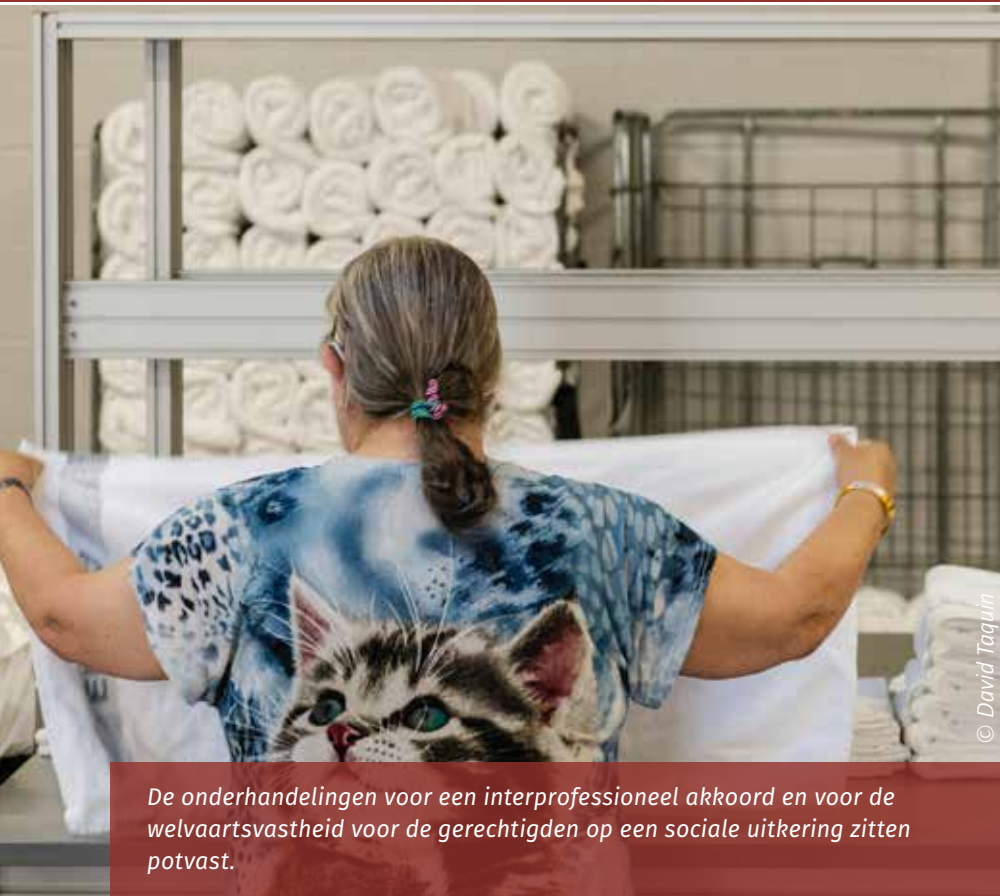
Samen met de sanitaire regels kwam er een trein van sociaaleconomische maatregelen. Meest naar bedrijven en zelfstandigen. Soms doordacht, soms

om een of andere lobby te bedienen. Het was voor ons als vakbond een hele uitdaging om ook aandacht te krijgen voor de werknemers en gerechtigden op sociale uitkeringen. We hebben daarover systematisch bericht in Vakbeweging. In de laatste twee nummers kreeg je meer details over het nieuwe steunpakket dat de regering op 12 februari aankondigde. Nieuwe elementen zijn er vooralsnog niet. Het blijft wachten op de uitvoering via de wetten en besluiten die dat moeten regelen.

### Naar een gat van 22,5 miljard

Die steunmaatregelen kosten handenvol geld. Terwijl de belastinginkomsten en sociale bijdragen terugvallen door de economische terugval. Samen doen die het tekort in de begroting enorm oplopen. Op 11 maart kwam het verslag van het Monitoringcomité uit, het overheidsorgaan dat de begroting in de gaten moet houden. Vóór de coronacrisis raamde die het verwachte structurele tekort – alle overheden samen – voor 2024 nog op 13,3 miljard. Dit werd nu bijgesteld tot 22,5 miljard, 4,52% van het bruto binnenlands product, ruim boven het Europese maxi-

mum van 3%. Terwijl de schuld die de overheden moesten aangaan om die aanhoudende tekorten te dekken is gestegen tot 118,9%. Dat is bijna het dubbele van de 60% schuld die Europa maar toestaat. Van Europa moeten we dit jaar echter geen schrik hebben. En wellicht volgend jaar ook niet. Ze hebben uit de financiële crisis van 2008-2010 geleerd dat te snel budgettaire saneren het economische herstel kan doodknippen. Maar wat na 2022? Gaan de die hards van de Europese economisch-financiële filière geduldig blijven? Maar ook, wanneer komen er problemen met de financiële markten? Want lenen kost door de lage rente vandaag niks. Meer nog, de overheden kregen daar lang zelfs geld voor, de zogenaamde negatieve rente. Maar hoe lang gaat dat duren? De enen zeggen: heel lang. Anderen zijn daar minder zeker van. In elk geval neemt de druk toe om niet te lang met de sanering te wachten. Behalve voor de economische steun aan bedrijven, dat mag kennelijk een bodemloos vat zijn. Waardoor dus de sociale uitgaven in het vizier komen. "Het maakt twee zaken belangrijker dan ooit", zei Marc Leemans op de Algemene Raad, "enerzijds onze campagnes voor de sociale zekerheid, samen met Beweging.net en MOC en met de mutualiteiten. En anderzijds onze fiscale strategie, gericht op eerlijke belastingen, maar zeker ook op nieuwe inkomsten."



*De onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord en voor de welvaartsvastheid voor de gerechtigden op een sociale uitkering zitten potvast.*

© David Taquin

Naarmate de COVID-19-crisis op zijn laatste benen loopt, komt er meer aandacht voor relance. België kan rekenen op Europese cofinanciering en moet in april een definitief investeringsplan voorleggen, vanuit de verzamelde regeringen. Europa vraagt niet enkel investeringen, maar ook structurele hervormingen. Het lijkt er niet op dat de federale regering veel beloftes doet aan Europa. Ze beperkt zich tot citaten uit het regeerakkoord. Meer gevaar komt van de discussies binnen de federale regering, over heel wat patronale flexibiliteitseisen. Voorlopig tussen haakjes, omdat de regering eerst de steunmaatregelen wil rond krijgen. Maar ze komen zeker op tafel de volgende weken, bij de begrotingscontrole.

### Potvast

Al kijken we eerst uit naar het regeeringsinitiatief om het sociaal overleg vlot te trekken. De onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord zitten nog altijd muurvast, door de beschamende loonmarge van 0,4% boven index. En daarmee zit ook de welvaartsvastheid voor de gerechtig-

den op een sociale uitkering potvast. Omdat de liberalen dit niet los van de loonnorm willen beslechten. De loonmarge werd door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op 14 januari berekend. Waarna twee maanden begonnen lopen voor overleg onder sociale partners over de loonnorm. Marc Leemans daarover: “Wel, die twee maanden zijn sinds midden maart om. En dus zal de regering niet aan de zijlijn kunnen blijven staan. De kans dat bemiddeling tot een akkoord leidt, lijkt beperkt. Als het niet lukt, dan zal de regering moeten kiezen. Ofwel ons verlossen van de dwangbuis van de Loonnormwet, ofwel de 0,4% bij koninklijk besluit opleggen, zo al niet bij wet”. Als je dit leest zit onze actiedag van 29 maart er op. Laat ons hopen dat we het daarmee ten goede kunnen doen kantelen. Maar als de loonnorm getrancheerd is, dan is de vraag: what next? Want daarmee is er nog geen akkoord rond de welvaartsvastheid, niet onder sociale partners, niet binnen de regering. Terwijl dat toch superdringend wordt. Omdat in mei het extra vakantiegeld op de rekening van gepensioneerden en invaliden moet komen. En tegen 1 juli de

eerste verhogingen van de minima moeten zijn geregeld. Weet dat we al sinds 1 januari zonder landingsbanen beneden de 60 jaar zitten. En dat de cao's voor de afwijkende SWT-stelsels tegen 1 juli moeten worden vernieuwd. Neen, veel perspectief is er voorlopig niet voor het overleg binnen de Groep van 10. Terwijl de cao-onderhandelingen voor 2021-2022 stilaan op gang zouden moeten komen in sectoren en bedrijven en we er alle belang bij hebben dat er duidelijkheid komt in al die cruciale dossiers. Aan de zijlijn begint het nu verwijten te regenen richting de sociale partners. Over hun onvermogen om tot een vergelijk te komen. Over de onverantwoordelijke vakbonden die stakingen uitroepen in deze moeilijke tijden. We moeten er ons niet door laten afleiden. Want tegelijk beginnen veel van die zijlijnroepers ons wel gelijk te geven over die ridicule, onwerkbare Loonnormwet”.

### Niet alles naar de knoppen

Intussen trachten we binnen de Nationale Arbeidsraad en andere overlegorganen wel on speaking terms te blijven met de werkgevers over andere dossiers. Het heeft de laatste maanden tot diverse akkoorden geleid: een kader-cao voor het coronatelewerk, een nieuwe cao over de ecocheques, een unaniem advies over het recht om zich met behoud van het loon naar het vaccinatiecentrum te begeven. Al blijft het voor dat prikverlof wachten op de wet. Omdat de Raad van State ook het advies vroeg van de Privacycommissie, zodat er wellicht pas begin april een wet komt, terwijl de oproepingen van werknemers voor de vaccinatiecentra al een tijdje bezig zijn.

We hopen ook snel de besprekingen te kunnen afronden over de diverse opties om bij herstructureringen naakte ontslagen te vermijden. Voor herstructureringen die het gevolg zijn van

de Brexit trad op 22 maart de zogenaamde Brexitwet in werking, met daarin maatregelen inzake arbeidsduurvermindering, tijdskrediet en economische werkloosheid (zie blz. 10-11). We willen die graag uitbreiden met landingsbanen vanaf 55 jaar en SWT beneden de 60 jaar. Maar belangrijker nog: ze uitbreiden tot herstructureringen als gevolg van de coronacrisis. Maar de werkgevers aarzelen en blijven steevast koppelingen maken met het interprofessioneel akkoord. Al speelt zeker mee dat ze zo lang mogelijk in coronawerkloosheid willen blijven, want die kost hen minder dan de economische werkloosheid. En ook in dat dossier zien we dat de regering geen vin verroert. “Het is een constante”, zei Marc Leemans op de Algemene Raad, “behalve over een paar onderdelen die heel concreet waren afgesproken vóór de regering werd gevormd zijn ze het over niks eens. En weten ze dat de stabiliteit in de regering in gevaar komt als ze daarover knopen moeten doorhakken. Waardoor dossier na dossier sinds december de boodschap komt: los het zelf op. Gelukkig zien we wel daadkracht op Europees vlak. Met de laatste dagen keer op keer goed nieuws. Zelfs een deel van de linkerszijde heeft zich de laatste 10 jaar bekend tot het kamp van de Europa-bashers. We hebben die altijd gezegd: opletten, want we gaan Europa nog zeer hard nodig hebben om ons op nationaal vlak te beveiligen tegen sociale achteruitgang. Vandaag hebben we Europa ook meer dan ooit nodig voor de sociale vooruitgang.”

### Sociaal Europa neemt over

We kunnen de laatste tijd Europees inderdaad niet klagen. Er is het ontwerp van richtlijn voor de invoering van een Europees minimumloon. De tegenstanders, vooral aan werkgeverskant, hielden voor dat Europa niet

“De coronacrisis heeft zeer ongelijke effecten en treft de meest kwetsbaren het meest.”

Marc Leemans



bevoegd is. En hoopten er een stokje voor te steken via een adviesvraag aan de juridische diensten van de Europese Raad. Die kwamen nu tot het besluit dat er geen bezwaar is tegen een Europees initiatief, zodat dit dossier hopelijk opnieuw vlot wordt getrokken.

Op 4 maart lanceerde de Europese Commissie het actieplan voor de Europese sociale pijler. Met een pak aangename verrassingen. Niemand had verwacht dat Europa het nog zou aandurven om harde sociale doelstellingen voorop te stellen voor het nieuwe decennium. De Commissie komt nu toch met harde cijferdoelen inzake opleiding, werkgelegenheid en bestrijding van armoede en ook een paar nieuwe sociale maatregelen. Dit in aanloop naar de sociale Eurotop van Porto, op 7 en 8 mei.

En Europees is er toenemende aandacht voor het lot van de platformwerkers. We kennen die meest via de fietskoeriers, maar het is veel ruimer,

met veel onzichtbaar werk voor digitale platformen. Het juridische net rond de Ubers en Deliveroos sluit zich verder. Maar op een bepaald ogenblik is het aan de politici die multinationals terug te fluiten. De Belgische politici zijn daartoe niet in staat. Dat zien we al genoeg. Zelfs onze minister van Werk aarzelt, ook al heeft hij daartoe een mandaat vanuit het regeerakkoord. Europa neemt wel initiatief. Een consultatie is nu lopende. Dat kunnen we zeer goed gebruiken om ook nationaal, samen met United Freelancers, orde op zaken te stellen.

### Ons overlegmodel doorheen deze crisis loodsen

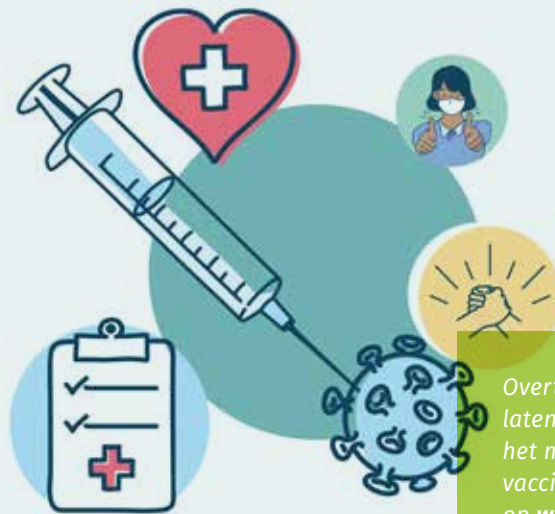
“Waar we allen meest naar uitkijken”, zei Marc Leemans op de Algemene Raad, “dat is toch wel het herwinnen van onze vrijheid, het einde van deze COVID-19-crisis. Dat is niet enkel een kwestie van hoop, maar van hard werken, én aan het vermijden van een derde golf én aan het bespoedigen van de vaccinatie. Maar bij het herwinnen van onze vrijheid gaan we ook zien hoe het gesteld is met de ongelijkheid. Omdat de coronacrisis zeer ongelijke effecten heeft. En de meest kwetsbaren ook meest treft. Met bovenop de politieke en patronale druk op structurele hervormingen en budgettaire sanering, die de ongelijkheid alleen dreigt te vergroten. En waarbij ons sociaal overlegmodel, als een van de belangrijkste hefboomen voor meer gelijkheid, er verzwakt uitkomt. Als er één organisatie is die is blijven geloven in dat model van solidair overleg, dan is dat het ACV. Het zal aan ons zijn om dat door deze kritische tijden te loodsen”.

| Chris Serroyen |



# SAMEN TEGEN CORONA SAMEN VOOR VACCINATIE

Werkgevers en vakbonden ondersteunen de vaccinatiecampagne



Overtuig je collega's om zich te laten vaccineren. Maak gebruik van het materiaal van de vaccinatiecampagne, te vinden op [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be) en op [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

## Tussen kouwe en lauwe douches

**Een koude douche, zo werden de beslissingen van het Overlegcomité van 26 februari genoemd. Een week later, op 5 maart, werd de warmwaterkraan iets opengedraaid, met wat meer ruimte voor privéomvang in open lucht en ook enig perspectief voor de heropening van pretparken, horeca en evenementen wat later in de lente. Twee weken later, op 19 maart, moest op dat laatste echter worden teruggekomen.**

### Werkgevers op het matje

Dat was omdat de besmettingen en de ziekenhuisopnames opnieuw onrustwekkend in de lift zaten. Het was opnieuw aan het tweespan De Croo-Vandenbroucke om iedereen bij de les te houden. In het bijzonder de signalen naar het onderwijs en naar de werkgevers vielen op.

Dat de onderwijsministers werd gevraagd hun huiswerk over te doen, om besmettingen binnen de scholen te voorkomen, dat kon al tellen. Nog opvallender was de wijze waarop de werkgevers tot de orde werden geroepen voor de laksheid waarmee ze hun laars lappen aan het verplichte telewerk. Het VBO was al een tijd opnieuw aan het lobbyen voor meer zogenaamde "terugkommomenten" voor de telewerkers. Ze werden met die vraag wandelen gestuurd. Meer nog, de verzamelde werkgeversorganisaties werden bij de premier zelf op het matje geroepen met de vraag te beginnen de regels inzake

verplicht telewerk correct na te leven. Waarmee tegelijk ook Minister van Werk Dermagne werd teruggefloten. Want die had binnen de regering al het idee voorgesteld op kantoor 10% meer volk toe te laten dan eigenlijk mocht volgens de regels van maximaal telewerk.

De beslissingen van 19 maart werden onthaald als een nieuwe koude douche. Terwijl de virologen het te lauw leken te vinden. En ook de media al snel de verwachting uitspraken dat verdere verstrengingen op 24 maart niet konden uitblijven. De besmettings- en ziekte-cijfers zullen er over beslissen. Dat heb je dan al vernomen als dit artikel in je bus valt.


### Armworstelen rond de vaccinatie

Wat is voor het overige gaande? De vaccinatiestrategie lijkt eindelijk op kruissnelheid te komen. Het siert de regeringen dat ze het hoofd koel hielden bij de paar signalen over eventuele bloedklontering bij het AstraZeneca-vaccin.

Ze verkozen niet als veel andere Europese landen het paniekvoetbal, waardoor geen kostbare tijd verloren ging. Maar daarmee gaat het nog niet sneller. En zijn we al evenmin verlost van de totale afhankelijkheid van de private prikproducenten. Waardoor nu ook het debat heropflakert over de prioriteit voor essentiële beroepen. Na het zorgpersoneel werden voorlopig enkel de interventieteams van de politie weerhouden. Inmiddels is de onderwijswereld vragende partij voor de versnelde inenting van de leerkrachten. Terwijl Vandenbroucke voorhoudt dat het eerste probleem is de besmetting tussen kinderen. Het dreigt een partijtje armworstelen te worden tussen Vlaamse en de federale regering. Met Vlaams minister van Onderwijs Weyts, niet verstoken van enige profileringsdrang, die ermee dreigt dan maar een eigen koers te varen als de federale overheid niet meewil.

### Telewerk of niet?

Het is ook nog te bekijken hoe de federale overheid gaat omgaan met de noodzaak het verplichte telewerk te doen naleven en met de vragen tot versoepeling. Samen met het voorstel van minister Dermagne om te versoepelen (zie hoger), is nu ook sprake van aan-



melding door de werkgevers van het aantal werknemers dat niet op afstand werkt, en dat via de RSZ. Dat zou de controle ten goede moeten komen. Wordt ook vervolgd. Naar verluidt zou het Beheerscomité van de RSZ daarover advies moeten geven. Meer daarover in een volgend nummer.

### Sneltesten en zelftesten?

Dan hebben we ten derde ook nog het hele debat over de sneltesten om besmettingen op het werk tegen te gaan. Dat is al een tijd een heikel punt. Niet in het minst ook door het eigenge-reide optreden vanuit de Vlaamse overheid. Wie mag de test afnemen? Wanneer? Wat met de vrijwilligheid? Wat met de privacy? Maar ook, dreigt het niet tot laksheid te leiden? Zoals we dat zien in het profvoetbal: we doen maar op en als uit de sneltesten besmetting blijkt, dan zetten we de spelers of de ploeg even aan de kant; per slot van rekening, de show must go on. De premier gaf nu ook de aftrap voor systematische sneltesten in ondernemingen en vroeg spoedadvies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. In dit advies zetten de sociale partners de principes over testen op scherp. Testen kunnen enkel met respect voor het huidige wettelijk kader. Alleen de arbeidsarts beslist wie getest wordt, voert de testen uit en heeft toegang tot de testresultaten. Testresultaten zijn immers medische persoonsgegevens en dat vereist dat de privacy van de werknemer te allen tijde beschermd wordt. Testen gebeurt ook op vrijwillige basis. Werknemers kunnen dus weigeren zich te laten testen. De preventiemaatregelen zoals beschreven in de generieke gids blijven het belangrijkste. Vooraleer te testen moeten deze gecontroleerd en eventueel bijgestuurd worden. De testresultaten mogen in geen geval de afbouw van deze maatregelen of een versoepeling van de quarantaineregels tot gevolg hebben. Ook is er nu sprake

van zelftesten, waarvoor het wettelijk kader nog moet worden aangepast. De sociale partners menen dat zelftesten geen plaats hebben in de werkomgeving. Die behoren tot de privésfeer. In ieder geval willen de sociale partners betrokken worden bij elke geplande wetswijziging.

### Prikverlof tegen Pasen?

En waar staan we nu met het prikverlof om de vaccinatiestrategie vooruit te helpen? Federaal gaat het tergend traag om het recht op klein verlet (met behoud van loon) uit te breiden tot de tijd nodig om de COVID-19-prik te gaan halen. Omdat de Raad van State ook voorstelde de Gegevensbeschermingsautoriteit (de GBA, de vroegere Privacycommissie) om advies te vragen. Die eiste een aantal aanpassingen. Waarna het wetsontwerp eindelijk kon worden ingediend in het federale Parlement, om hopelijk nog vóór Pasen in werking te laten treden. Belangrijk in dat wetsontwerp: op last van de GBA wordt het werkgevers ten strengste verboden enige informatie te registreren of bij te houden over de vaccinatie.

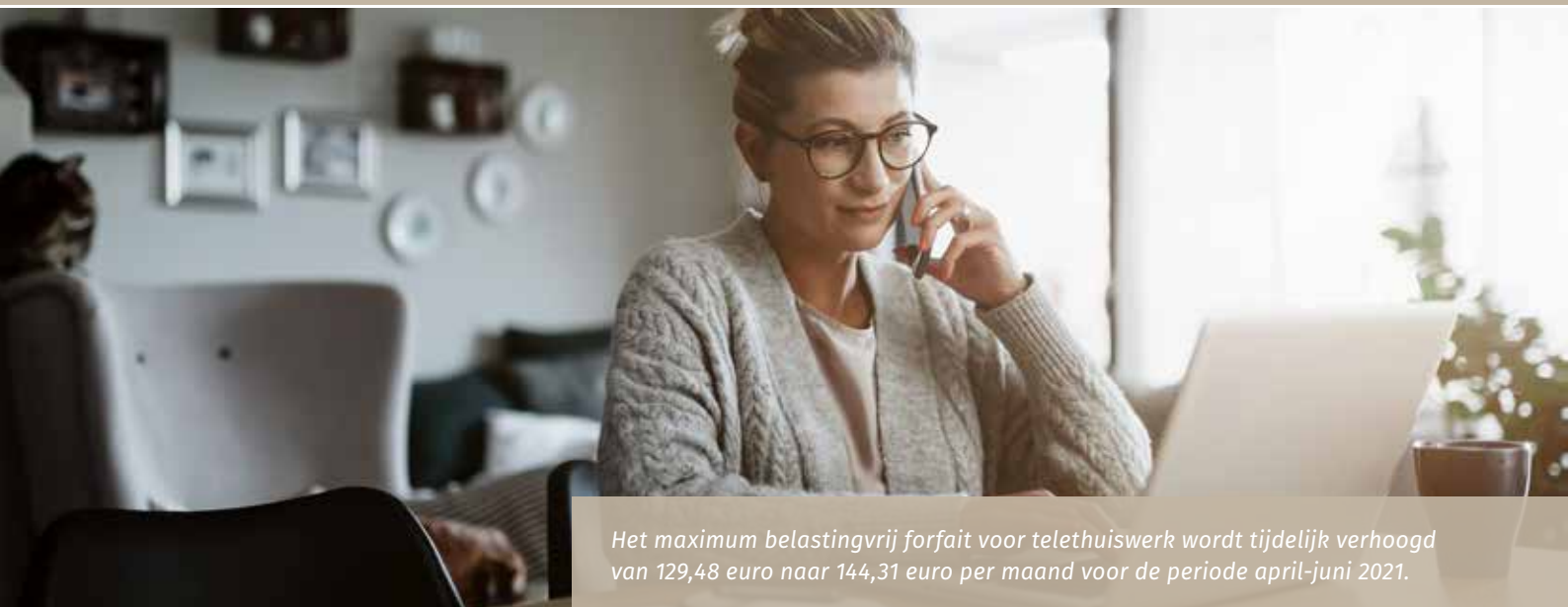
Die wet zal zowel de werknemers van de privésector als de contractuelen van de openbare sector en het onderwijs dekken. Maar wat dan met het prikverlof voor de vastbenoemden, met inbegrip van het onderwijzend personeel? Inmiddels werden regelingen getroffen voor de federale overheid, de Vlaamse overheid, het Waalse Gewest en de lokale besturen. Hopelijk blijven er geen mazen in het net.

Hoe dan ook komt de bovenvermelde wet rijkelijk laat, omdat nu al werknemers worden opgeroepen voor het vaccinatiecentrum. De Vlaamse non-profit, met inbegrip van de maatwerkbedrijven, heeft daarop niet gewacht om dan zelf maar een akkoord te maken met de werkgevers over het prikverlof. Overigens niet enkel voor wie met een arbeidsovereenkomst werkt, maar ook voor de leerlingen en stagiairs. Zo kan het ook. Hopelijk beseffen ook andere werkgevers dat ze er alle belang bij hebben niet moeilijk te doen.

| Chris Serroyen & Kris Van Eyck |

*De wet over het prikverlof blijft uit. In de non-profit en in de maatwerkbedrijven is er al een akkoord. Dat geldt ook voor de leerlingen en stagiairs. Zo kan het ook.*





*Het maximum belastingvrij forfait voor telethuiswerk wordt tijdelijk verhoogd van 129,48 euro naar 144,31 euro per maand voor de periode april-juni 2021.*

## Telewerk: nieuwe circulaire verduidelijkt fiscale en parafiscale behandeling

**Werknemers die op regelmatige basis telewerken kunnen door de werkgever worden vergoed voor de kosten die ze maken. De vraag is hoe dergelijke vergoedingen fiscaal en parafiscaal worden behandeld. Via een circulaire brengt de fiscus duidelijkheid over de belastbaarheid. De RSZ hanteert dezelfde principes voor de vrijstelling van sociale bijdragen. Ze gelden voor de vergoedingen betaald vanaf 1 januari 2021.**

Steeds meer werknemers doen aan thuiswerk. Dergelijke werknemers worden vaak vergoed met een bureauforfait dat de periodieke kosten voor de inrichting en het gebruik van een bureau thuis moet compenseren. Deze forfaitaire vergoeding wordt verondersteld alle kantoorkosten te dekken. Dit zijn kosten eigen aan de werkgever waarop geen RSZ-bijdragen of belastingen betaald moeten worden.

### Tijdelijke verhoging maximum maandforfait

Het bedrag van het maandforfait moet wel beperkt blijven tot 129,48 euro. Ook deeltijdsen mogen het volledige bedrag ontvangen. Het bedrag van de forfaitaire kantoorvergoeding mag tevens worden doorbetaald tijdens het normale jaarlijkse verlof. Dit maximum wordt tijdelijk verhoogd van 129,48 euro naar 144,31 euro per maand voor de periode april-juni 2021. Als de werkgever een kleiner bedrag toekent – wat

mag – dan is dit uiteraard ook belastingvrij. Wat het maximumbedrag overschrijdt wordt aangemerkt als een belastbare bezoldiging.

### Voor structureel thuiswerk

Het vrijgestelde bovenvermelde bureauforfait mag toegepast worden voor wie op structurele en regelmatige basis thuiswerkt, d.w.z. gemiddeld minstens één dag per week (dus één volledige werkdag per week, twee halve werkdagen per week of meerdere dagen van een paar uur gepresteerd tijdens de normale arbeidstijd). Het forfait is niet van toepassing voor wie buiten de werkuren thuiswerkt.

### Ook tussenkomst in aankoop kantoormeubilair/informaticamateriaal

Naast én dus bovenop de bovenvermelde forfaitaire kantoorvergoeding, kan de werkgever voortaan ook tus-

senkomen in andere kosten, en meer bepaald in de door de werknemer gefinancierde aankoop van kantoormeubilair/informaticamateriaal. Volgens de circulaire gaat het limitatief om het volgende materiaal: (ergonomische) bureaustoel, bureautafel, bureaustapel, functionele bureaulamp, een tweede computerbeeldscherm, printer/scanner, toetsenbord; muis, specifieke apparatuur die personen met een handicap nodig hebben om vlot te kunnen werken,...

### Extra vergoeding voor gebruik internet en eigen computer

Bovenop aanvaarden zowel fiscus als RSZ een forfaitaire onkostenvergoeding tot 20 euro per maand voor het gebruik door de werknemer van het internet en tot 20 euro per maand voor het gebruik van de eigen computer. Gebruikt de werknemer enkel een eigen tweede computerbeeldscherm en/of printer/scanner dan aanvaardt de administratie voor maximum twee toestellen een vergoeding van 5 euro per maand per toestel.

| Ivo Rosseel |



# Iedereen TEO: innovatieve omscholing naar een technisch knelpuntberoep

**Technische knelpuntberoepen en dan vooral de langdurige openstaande vacatures leggen een zware druk op zittend personeel, dat het maar moet zien te bolwerken. En technische profielen zijn er nog steeds niet voldoende. Net dat wil 'Iedereen TEO' oplossen. Want gemotiveerde werkzoekenden zijn er genoeg. Iedereen die interesse heeft in een technisch knelpuntberoep (en dus vast werk), maar de opleiding of ervaring mist, kan nu zijn kans grijpen. Met steun van het Europees Sociaal Fonds bieden TEO, ACV Innovatief en TOFAM iedereen die wil, de kans om zich op korte tijd om te scholen naar een knelpuntberoep. Volledig gratis, coronaproof en op eigen tempo!**

## Hoe werkt het?

- Iedereen die wil kan de opleiding volledig **vrijblijvend** opstarten via het online leerplatform van TEO. Er worden enkel contactgegevens gevraagd.
- Het leertraject kan volledig **van thuis uit en in je eigen vrije tijd** doorlopen worden. Het eerste deel is online theorie. Het tweede deel, de praktijk, kan ook van thuis uit dankzij **de interactieve werkkoffers** (zie foto).
- Geen kennis of ervaring? Geen probleem! Het leertraject **begint met de basis** en legt alles stap voor stap uit. Heb je al ervaring of kennis, dan kan je de oefeningen sneller afwerken.

- Vanaf de praktische opleiding worden de deelnemers **individueel begeleid** door TEO. Heb je vragen over de oefeningen of het traject, dan kan je Iedereen TEO steeds bereiken.
- Als de opleiding succesvol is afgerond, **brengen we de deelnemers in contact met bedrijven** die op zoek zijn naar kandidaten met die specifieke competenties.
- De opleidingen zijn **kort en krachtig**: de gemiddelde doorlooptijd ligt om en bij de 6 weken.

Bij de start werd alvast één leertraject opgesteld: basis techniek: Voor kandidaten met interesse in een job als

technisch operator of junior onderhoudsoperator. Op korte termijn volgen andere leertrajecten, zoals basis monteur, residentieel elektricien enz.

## Over Iedereen TEO

Iedereen TEO is een samenwerking tussen TEO, ACV Innovatief en TOFAM, en wordt mogelijk gemaakt dankzij de steun van het Europees Sociaal Fonds. Het project startte eind 2020 en loopt tot december 2022. Het project zal, naast het begeleiden van werknemers ook bedrijven sensibiliseren om te werken rond talentcreatie ipv talentacquisitie.

*Interesse in een meer gedetailleerde toelichting? Of ken je iemand die zich wil omscholen naar een technisch knelpuntberoep? Contacteer ons met al je vragen op [info@teo.training](mailto:info@teo.training).*

| Iris De Herdt & Katleen Parijs |



*Om de praktijk onder de knie te krijgen zijn er interactieve werkkoffers.*



**ACV Innovatief** speelt in op maatschappelijke bekommernissen, syndicale uitdagingen en sociaaleconomische eisen van werknemers, werknemersvertegenwoordigers en de vakbond in zijn geheel. Via beleidsprojecten, actieonderzoek, experimenten, consulting en advisering ondersteunt ACV Innovatief werknemers en werknemersvertegenwoordigers in grote en kleine bedrijven en organisaties, werkzoekenden, ACV-militanten en -medewerkers.

**TEO** helpt bedrijven om zelf continu technisch talent te ontwikkelen. Dankzij de steun van het Europees Sociaal Fonds, zijn de TEO-aanpak en tools ook beschikbaar voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

**TOFAM Oost-Vlaanderen** is het Tewerkstellings- en Opleidingsfonds Arbeiders Metaal (PC 111) in Oost-Vlaanderen.

Het **ESF** investeert samen met Vlaanderen en Europa in arbeidskansen en kwaliteitsvolle loopbanen. Vernieuwende projecten worden opgezet om maatschappelijke uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te gaan.



Ondernemingen die getroffen zijn door de Brexit kunnen een beroep doen op steunmaatregelen die gelden tot 21 maart 2022.

© Shutterstock

# Brexitmaatregelen

**Het Verenigd Koninkrijk maakt sedert 1 februari 2020 geen deel meer uit van de Europese Unie. Op 1 januari 2021 liep de overgangperiode af, waardoor heel wat ondernemingen nu de gevolgen van de Brexit ondervinden. De regering heeft ter ondersteuning van de getroffen ondernemingen Brexit-steunmaatregelen bekrachtigd voor de periode van 22 maart 2021 tot 21 maart 2022.**

## Welke werkgevers?

De Brexitwet van 6 maart 2020 is van toepassing op werkgevers die worden getroffen door een daling van tenminste 5% van de omzet, van de productie of van het aantal bestellingen als gevolg van de terugtrekking van het VK uit de EU. Daarnaast moet de werkgever ofwel gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst, ofwel erkend worden als onderneming in moeilijkheden als gevolg van de Brexit door de FOD WASO (Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg).

## Rol voor het overleg

In de week van 22 tot 29 maart 2021 kregen de sectoren de mogelijkheid om bij collectieve arbeidsovereenkomst in te tekenen op de Brexitmaatregelen. Slechts in een beperkt aantal sectoren bespeurden we hiervoor animo. Ondernemingen die zouden vallen onder een sector die een dergelijke cao heeft gesloten, kunnen

op basis van dergelijke cao een beroep doen op de hieronder besproken drie maatregelen.

Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging die zich niet kunnen beroepen op een sectorale cao, moeten op ondernemingsvlak een cao sluiten om van de maatregelen gebruik te kunnen maken. Indien het overleg hierover niets oplevert binnen de twee weken na een formele uitnodiging aan de vakbondsafvaardiging, kunnen de ondernemingen alsnog een aanvraag tot erkenning indienen bij de FOD WASO, die deze voorlegt aan de Commissie Ondernemingsplannen.

Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging die zich niet kunnen beroepen op een sectorale cao, kunnen sedert 30 maart onmiddellijk een aanvraag tot erkenning indienen bij de FOD WASO. Ook voor dergelijke ondernemingen is het mogelijk om een beroep te doen op de maatregelen door het sluiten van een ondernemingscao.

## Steunmaatregelen

### 1. Tijdelijke werkloosheid

De werkgever is voor de dagen tijdelijke werkloosheid verplicht een supplement te betalen van minimum 5,63 euro per dag. Indien de sector dit voorziet, neemt het Fonds voor Bestaanszekerheid het supplement ten laste.

Voor arbeiders voorziet de Brexitwet een regeling van volledige schorsing van ten hoogste 8 weken (in plaats van 4 weken in het klassieke regime) en een regeling van gedeeltelijke arbeid voor een duur van ten hoogste 6 maanden (in plaats van 3 maanden).

Bedienden kunnen door de Brexitwet in volledige schorsing geplaatst worden voor een maximale periode van 8 weken per kalenderjaar (klassiek 16 weken). In regelingen van gedeeltelijke arbeid voorziet de Brexitwet maximaal 13 weken per kalenderjaar (klassiek 26 weken).

### 2. Tijdskrediet

Een werknemer kan, na akkoord van de werkgever zijn arbeidsprestaties verminderen met 1/5de of tot een half-tijdse betrekking. Dit voor een periode

die niet korter mag zijn dan 1 maand en die 6 maanden niet mag overschrijden. De periode van het tijdskrediet moet volledig gesitueerd zijn binnen de periode van erkenning als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de Brexit, dus uiterlijk tot 21 maart 2022.

De vermindering van arbeidsprestaties dient schriftelijk vastgelegd te worden. De werknemer krijgt dezelfde uitkering als werknemers in gewoon tijdskrediet. Het Brexit-tijdskrediet wordt niet in mindering gebracht van de 51 maanden voor tijdskrediet met motief.

### 3. Collectieve arbeidsduurvermindering

De werkgever kan ook opteren voor een arbeidsduurvermindering van alle werknemers of een bepaalde categorie van werknemers. Het gaat om een arbeidsduurvermindering van minstens één vierde of één vijfde van de normale arbeidsduur van een voltijdse werknemer in de onderneming. Of er kan een vierdagenweek worden ingevoerd.

De arbeidsduurvermindering moet geregeld worden via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kunnen deze ook invoeren via een wijziging van het arbeidsreglement.

Bij een vermindering van de arbeidsduur moet er een looncompensatie worden voorzien. De looncompensatie wordt gefinancierd door de doelgroepvermindering die de werkgever geniet door de arbeidsduurvermindering. De looncompensatie moet minstens drie vierde bedragen van het bedrag van de forfaitaire vermindering.

| Piet Van den Bergh |



*Als je werknemersafgevaardigde bent in een onderneming zonder ondernemingsraad, kan je een EFI-minirapport opvragen, dat je inzicht geeft in de financiële situatie van je onderneming.*

## Vraag EFI-minirapport aan

**Ben je werknemersafgevaardigde in een onderneming zonder ondernemingsraad en wil je meer weten over de financiële situatie van je onderneming, dan kan je een EFI-minirapport aanvragen bij het ACV.**

In ondernemingen waar geen ondernemingsraad is, maar wel een Comité PB, heeft het Comité PB ook EFI-bevoegdheden. Als je werknemersafgevaardigde bent in zo'n onderneming zonder ondernemingsraad, dan kunnen we je – als je dit wenst – elk jaar een EFI-minirapport bezorgen met de belangrijkste financiële cijfers en hun evolutie, zoals deze bij de Nationale Bank worden gepubliceerd.

### ... En krijg een jaarlijkse update

Op 1 april zal je een persoonlijke mail ontvangen met de informatie hierover, met een voorbeeldrapport dat toont hoe zo'n financieel overzicht eruitziet, een link naar een infobrochure over je bevoegdheden en een link naar een formulier ([www.hetacv.be/EFIservice](http://www.hetacv.be/EFIservice)) waar je je voor deze service kan inschrijven. Als je je inschrijft, bezorgen we je het betreffende EFI-rapport en nadien jaarlijks een update. Je kan je vanzelfsprekend later altijd uitschrijven voor deze service, als je die niet langer wenst.

[www.hetacv.be/EFIservice](http://www.hetacv.be/EFIservice)

| Frank Cosaert |



# Baanbrekend arrest kent kaderleden vakbondsrechten toe

**Kaderleden hebben het recht om deel uit te maken van de vakbondsafvaardiging. Dat concludeerde het Arbeidshof van Antwerpen<sup>1</sup>. Het is een baanbrekend arrest, want de praktijk is vaak anders. Kaderleden Gert Hoofman en Nancy Lommelen van 3M Zwijndrecht bonden de kat de bel aan en kaartten de discriminatie aan. Nadat een verzoeningspoging in het paritair comité op niks was uitgedraaid, trokken ze naar de rechtbank. Hun relaas...**

**Wat was de aanleiding voor jullie om een en ander in gang te zetten?**

**Gert:** “Onze werkgever weigerde de vakbondsafvaardiging open te stellen voor kaderpersoneel. Gevolg is dat

.....

1. Lees ook het artikel ‘Arbeidshof geeft ook kaderleden vakbondsrechten’ in Vakbeweging nr. 937 van 30 januari 2021.

kaderleden geen forum hadden om individuele problemen van kaderleden met de directie te bespreken en dat we ook geen collectieve arbeidsovereenkomsten konden onderhandelen voor de ganse groep kaderleden. Nancy en ik – we zijn beiden kaderlid – brachten zaken die specifiek betrekking hebben op kaderleden dan maar op de agenda

van de ondernemingsraad. Maar daar botsten we op een muur. De directie deed de zaken die wij vroegen af als individuele zaken die niet thuishoren in de ondernemingsraad. Als wij daarop vroegen om ons op te nemen in de vakbondsafvaardiging, dan botsten we op een veto van de directie.”

**Kon de directie kaderleden zomaar uitsluiten uit de vakbondsafvaardiging?**

**Gert:** “De directie beriep zich op een sectorale cao uit 1999, waarin niet-gebaremiseerde bedienden (kaderleden) op vraag van Essenscia – de



*Gert Hoofman en Nancy Lommelen, kaderleden bij 3M Zwijndrecht, werden niet toegelaten tot de vakbondsafvaardiging. Ze kaartten de discriminatie aan bij de rechtbank. Die gaf hen gelijk. Een arrest dat een precedent schept.*

Belgische sectorfederatie van de chemische industrie en de life sciences – werden geweerd uit het sociaal overleg. 3M verschool zich dus achter de sectorfederatie. Dat is in tegenspraak met hoe het internationale management van 3M zich naar buiten profileert als een bedrijf dat zijn sociale verantwoordelijkheid opneemt. De multinational heeft de Global Compact van de Verenigde Naties onderschreven, waarin expliciet staat dat alle werknemers het recht hebben zich te verenigen en collectief onderhandelingen te voeren. Zo staat het op de website. Maar dat gaat dus blijkbaar niet op voor de Belgische kaderleden.”

#### **Om hoeveel kaderleden gaat het bij 3M Zwijndrecht?**

**Nancy:** “Van de 142 bedienden zijn er 108 als kaderlid gekwalificeerd, 76% dus. Tot 2016 was ik vakbondsafgevaardigde namens de bedienden, maar dan hebben ze mij – en anderen – kaderlid gemaakt en kon ik niet langer deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging. In mijn ogen zijn we nep-kaderleden. Ik heb bij de verandering van statuut niet meer verantwoordelijkheden gekregen, integendeel. Een aantal verantwoordelijkheden die we als planner hadden, zijn overgeheveld naar Zwitserland. We hebben net minder voordelen: je kan je overuren niet meer inbrengen, je krijgt twee arbeidsduurverkortingsdagen minder, ... Dit nieuwe statuut als lager kaderlid brengt dus geen noemenswaardige voordelen met zich mee. Die zijn voorbehouden voor het hoger kaderpersoneel.”

#### **Omdat de directie niet wilde toegeven, zijn jullie naar het paritair comité gestapt voor een verzoeningsprocedure? Hoe liep dat?**

**Gert:** “Dat liep op een sisser af. Ik ben daar naar toe gegaan, maar werd gewraakt door de vertegenwoordiger van Essenscia. Die weigerde de verga-

dering te starten zolang er iemand van de kaderleden van het bedrijf zelf aanwezig was. Het is alsof je een rechtszaak hebt waarbij de eiser niet aanwezig mag zijn, maar enkel de advocaten.”

#### **De verzoeningspoging mislukte. En dan zijn jullie naar de rechtbank gestapt...**

**Nancy:** “Dat was onze laatste strohalm. We hebben echt alles geprobeerd, maar steeds werden we teruggefloten. Ik denk dat de directie vooral schrik had dat we cao’s zouden willen afsluiten. Daardoor is de kloof tussen arbeiders en bedienden-kaderleden groot. Arbeiders – die wel om de twee jaar een cao onderhandelen – kregen bijvoorbeeld de franchise van de hospitalisatieverzekering terugbetaald; ze krijgen ecocheques en hebben meer anciënniteits- en leeftijdsgedagen. Enkel

“3M verschool zich achter de sectorfederatie.”

Gert Hooftman



Gert Hooftman

de maaltijdcheques en de fietsvergoeding hebben we ook voor bedienden-kaderleden kunnen afdwingen. Daar hebben we echt een punt van gemaakt. Onze inspanning om tot hier te fietsen is niet minder dan die van de arbeiders en maaltijden zijn voor bedienden even duur als voor de andere personeelsleden. Dat heeft niks te maken met het statuut. Om de verschillen te vergoelijken, schermt de directie ermee dat er voor bedienden-kaderleden het *pay for performance* geldt waarbij je een loonopslag en meer variabel loon krijgt als je bepaalde doelstellingen haalt. Maar die vlieger gaat niet op. Oudere bedienden-kaderleden zitten al aan het maximum in hun salarisschaal. Daarom krijgen ze toch geen opslag, ongeacht de prestatie die ze leveren of de daaraan gekoppelde beoordeling.”

#### **De directie van 3M Zwijndrecht en werkgeversorganisatie Essenscia vingen bot bij de rechtbank met hun argument dat een sectorale cao bepaalde dat niet-gebaremiseerde bedienden (kaderleden) geen deel kunnen uitmaken van de vakbondsafvaardiging?**

**Gert:** “Ze hebben dat inderdaad gebruikt in de procedure om hun gelijk te halen, maar dat is door de rechtbank weerlegd.”

**Nancy:** “Essenscia wou de volledige cao wel op de helling zetten. Die hadden zoiets van als er een punt wordt uitgehaald – dat is onderhandeld – dan gaan we de rest ook moeten herzien anders is er geen evenwicht meer. Maar de rechtbank ging daar niet in mee en oordeelde dat in de cao enkel de onwettige discriminatie van kaderleden moest geschrapt worden.”

#### **Zijn jullie ondertussen opgenomen in de vakbondsafvaardiging? Is het vonnis uitgevoerd?**

**Gert:** “Het arrest dateert van 13 januari, maar het moest nog betekend wor-





© James Arthur

Gert Hooftman en Nancy Lommelen: "De directie zou moeten beseffen dat wij ook gewoon maar de beste oplossingen willen voor het personeel en het bedrijf."

den. Dat heeft even geduurd. Onze kandidatuur is ondertussen per aange tekend schrijven overgemaakt aan de directie. We hebben er voor gekozen om namens de bedienden-kaderleden één baremieke bediende en twee kaderleden aan te duiden in de vakbondsafvaardiging. Deze samenstelling is aanvaard door 3M Zwijndrecht. Onze collega's in de hoofdzetel in Diegem hebben ook hun kandidatuur gesteld om als kaderlid in

de vakbondsafvaardiging te worden opgenomen, maar dat heeft de directie daar geweigerd onder het mom dat het arrest enkel geldt voor 3M



Nancy Lommelen

© James Arthur

"Als je als bedrijf zegt dat je werknemers je hoogste goed zijn, dan zou je ook moeten willen weten wat er leeft onder die werknemers."  
Nancy Lommelen

Zwijndrecht en niet voor het ganse bedrijf."

### Dit arrest heeft enkel betrekking op 3M Zwijndrecht?

**Gert:** "Ja, de arbeidsrechtbank kan zich enkel uitspreken over conflicten binnen één technische bedrijfseenheid. Maar het arrest neemt wel duidelijk stelling in: als kaderleden binnen eender welk bedrijf niet toegelaten worden tot de vakbondsafvaardiging dan is er sprake van discriminatie ten opzichte van andere werknemers. Het arrest maakt wel een onderscheid tussen leidinggevend en werknemers en stelt dat leidinggevend uitgesloten zijn van de vakbondsafvaardiging omdat ze zelf kunnen beslissen over heel wat zaken."

### Hoe hebben jullie de rechtbank overtuigd van die discriminatie?

**Nancy:** "We hebben alle argumenten van de werkgever, waarin ze stellen dat er geen sprake is van discriminatie, kunnen weerleggen. Zo hebben we op basis van de verslagen van de ondernemingsraad aangetoond dat het ons niet was toegestaan om zaken aan te brengen die betrekking hadden op de kaderleden. De directie beweerde dat dit wel het geval was. We mogen ook geen gebruik maken van het 3M-netwerk om informatie te verspreiden naar het personeel. Een mail rondsturen mag niet. Als we voorstellen om een bevraging te organiseren, dan laat dat maanden op zich wachten. De vragen worden bovendien gestuurd, zodat er toch niet uitkomt wat wij willen aantonen. Het syndicaal prikbord hangt op een plaats waar niemand passeert. En als we een personeelsvergadering willen houden kan dat niet."

### Essencia speelde het hard. Hebben ze schrik dat het zal uitdeinen naar andere bedrijven?

**Nancy:** "Ja, daar hebben ze schrik voor."



**Gert:** “De situatie is heel verschillend van bedrijf tot bedrijf. Er zijn bedrijven, vooral dan in de farmaceutische industrie, waar men het als een evidentie beschouwt dat kaderleden deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging. Bij Pfizer bijvoorbeeld maakt men daar helemaal geen probleem van. En dan zijn er bedrijven waar men doodsbang is van de vakbonden of waar men een karikaturaal beeld heeft van de vakbonden.”

**Nancy:** “Er zijn ook bedrijven waar kaderleden bij bedrijfsonderhandelingen dezelfde voordelen toegekend krijgen als de andere personeelscategorieën, ook al nemen ze niet deel aan het sociaal overleg. Daar is de nood bij kaderleden minder groot om zich syndicaal te engageren.”

**Gert:** “Hier is er een goede verstandhouding tussen de verschillende personeelscategorieën en de werknemersvertegenwoordigers. We trekken aan één zeel. We houden altijd samen een voorbereidende vergadering voor de overlegorganen.”

### **Jullie hebben het dossier getrokken. Waren de andere vakbonden ook betrokken?**

**Gert:** “De drie vakbonden stelden zich eisende partij in de procedure en er was regelmatig overleg. Maar in het bedrijf zelf is er bij de laatste sociale verkiezingen niemand meer opgekomen van de andere vakbonden voor de bedienden en kaderleden. Bij de arbeiders zijn de drie vakbonden wel aanwezig. We worden soms aangesproken door mensen die lid zijn van een andere vakbond en die via ons zaken trachten te bekomen. Voor ons maakt dat niet uit, we helpen iedereen die met een vraag of een probleem zit.”

### **Zijn er kaderleden van andere bedrijven die jullie hebben aangesproken naar aanleiding van dit arrest?**

**Gert:** “Ja, zelfs van buiten de sector.

Onze nieuwe verkozenen in opleiding kregen ook heel wat vragen tijdens de cursus.”

### **Jullie hebben jullie nek uitgestoken. Als je vooraf had geweten wat jullie er voor moesten doen, zouden jullie het dan nog gedaan hebben?**

**Nancy en Gert:** “ (volmondig) Ja”

**Gert:** “Als militant moet je assertief zijn. Mijn grote droom is dat 3M Zwijndrecht ooit verkozen wordt als beste werkgever. Niet als PR-stunt,

maar omdat de mensen hier echt content zijn.”

**Nancy:** “De directie zou moeten beseffen dat wij ook gewoon maar de beste oplossingen willen voor het personeel en het bedrijf. We willen dat het eerlijk gespeeld wordt, dat mensen voor hun rechten kunnen opkomen zonder dat er een sanctie volgt. Daarvoor zijn wij de tussenpersonen. Als je als bedrijf zegt dat je werknemers je hoogste goed zijn, dan zou je ook moeten willen weten wat er leeft onder die werknemers.”

| Patrick Van Looveren |



### **Identikit 3M Zwijndrecht**

3M Zwijndrecht maakt deel uit van een Amerikaanse multinational. De fabriek in Zwijndrecht produceert onder meer lijmen voor Scotch® tapes, hoogwaardige synthetische rubbers voor de automobiel- en chemische industrie en koelmiddelen voor de elektronica-sector. In Zwijndrecht heeft 3M ook een laboratorium voor onderzoek en ontwikkeling en een trainings- en expertisecentrum.

Bij 3M Zwijndrecht werken, volgens de laatste sociale verkiezingen in 2020, 160 arbeiders, 34 bedienden en 108 kaderleden, juridisch eveneens bedienden. Dat betekent dus dat ruim 75% van de mensen met een bediendencontract bij 3M Zwijndrecht het zonder vakbondsafvaardiging moest stellen.

# Een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers bij NGK Ceramics Europe

**Cao nr. 104 van de Nationale Arbeidsraad voorziet dat ondernemingen met meer dan 20 werknemers een werkgelegenheidsplan dienen op te stellen voor hun werknemers van 45 jaar en ouder. Hoe loopt dat in de praktijk? We vroegen het aan Eugenio Fernandez, ACV-afgevaardigde bij NGK Ceramics Europe, een Japanse onderneming die sinds 1987 in Baudour actief is en katalysatoren voor thermische motoren vervaardigt. Er werken 420 mensen. Het ACV is al jaren de meerderheidsvakbond in het bedrijf en de afgevaardigden hebben in 2017 een cao getekend over een werkgelegenheidsplan voor de oudere werknemers.**

## Hoe is de cao tot stand gekomen?

“De besprekingen over een cao nr. 104 in het bedrijf begonnen in 2012. Het initiatief kwam zowel van de vakbondsdelegatie als van de werkgever. Omdat in het bedrijf heel wat oudere werknemers aan de slag zijn, begreep de directie dat het ook in haar belang was om hierover een cao af te sluiten. Het was dus een gezamenlijke inspanning. Het was niet makkelijk omdat het voor iedereen nieuw was. We organiseerden daarom kleine werkgroepen om met het management te bespreken wat te doen. We moesten informatie inwinnen, de mogelijke alternatieven zorgvuldig bestuderen, de verwachtingen en behoeften van de werknemers verzamelen. Uiteindelijk hebben we in april 2017 onze allereerste cao met een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers gesloten. Eind 2020 werd die gewijzigd en verlengd met nog eens 3 jaar.”

## Welke maatregelen zijn er genomen?

“Het tijdskrediet eindeloopbaan (landingsbaan) werd toegekend vanaf de leeftijd van 55 jaar. Eind 2020, bij de verlenging van de cao, werd de leeftijds-grens verlaagd tot 50 jaar, waarbij een beperkt aantal van 10 werknemers tussen 50 en 55 jaar er gebruik van kan maken. Deze maatregel, die in 2020 is toegevoegd, zal over een jaar opnieuw worden geëvalueerd in de overlegorganen.”

## Dit vanaf de leeftijd van 55 jaar toegekende tijdskrediet is in feite een maatregel waarin al is voorzien door cao nr. 103 (tijdskrediet eindeloopbaan)...

“... Ja inderdaad, maar bij de onderhandelingen over cao nr. 104 hebben we meer verkregen dan wat cao nr. 103 bood. In onze cao nr. 104 hebben wij de volgende maatregelen uit cao nr. 103 overgenomen:

- Vanaf de leeftijd van 60 jaar kan een werknemer aan het einde van zijn loopbaan een tijdskrediet opnemen en overgaan naar halftijds werk met een aanvulling van de RVA. Deze aanvulling is belangrijk omdat zij het inkomensverlies gedeeltelijk compenseert en voorkomt dat dit tijdskrediet van invloed is op het pensioen.
- Vanaf de leeftijd van 55 jaar (en voor 10 werknemers tussen 50 en 55 jaar) kan een werknemer een tijdskrediet eindeloopbaan aanvragen en zo overstappen naar 4/5. Wie 57 jaar of ouder is, kan vragen om over te stappen naar halftijds. Aangezien cao nr. 103 na 1 januari 2021 niet is verlengd, is momenteel niet voorzien in een RVA-aanvulling, waardoor werknemers logischerwijs worden tegengehouden. Zonder een RVA-aanvulling is het loonverlies aanzienlijk en zal het bedrag van het pensioen worden beïnvloed. Zolang cao nr. 103 niet is verlengd, zullen er zeer weinig aanvragen voor tijdskrediet eindeloopbaan zijn van werknemers jonger dan 60 jaar.”

## Je zegt dat jullie “meer hebben verkregen”. Hoezo?

“Naast de maatregelen waarin cao nr. 103 voorziet, hebben wij in het kader van cao nr. 104 aanvullende maatregelen verkregen:

- Werknemers krijgen aan het einde van hun loopbaan automatisch halftijds indien zij om arbeidstijdverkorting verzoeken en indien zij aan de voorwaarden inzake leeftijd en anciënniteit voldoen.
- Het bedrag dat wordt betaald voor de groepsverzekering van de werknemer die van cao nr. 104 profiteert, wijzigt niet. Dus als je bijvoorbeeld aan het eind van je loopbaan van voltijds naar halftijds overstapt, blijft de werkgever de groepsverzekering betalen alsof je nog voltijds aan de slag was.
- Het anciënniteitsverlof wordt niet pro rata berekend. Door deeltijds te gaan

*Eugenio wilde graag zijn collega's-militanten mee op de foto. In veilige corona-opstelling.*



werken, heb je logischerwijze minder betaald verlof, maar je behoudt al je anciënniteitsverlof.

- Een werknemer die een tijdskrediet eindeloopbaan heeft opgenomen en daarna opnieuw voltijds aan de slag wil, kan dat gemakkelijker doen, maar altijd met de voorafgaande instemming van de werkgever.
- Bij de berekening van de opzeggingstermijn van een werknemer aan het einde van zijn loopbaan die uit hoofde van cao nr. 104 tijdskrediet heeft genoten, zal geen rekening worden gehouden met deze vermindering van de arbeidstijd. Met andere woorden, een werknemer die 30 jaar voltijds in de onderneming heeft gewerkt en vervolgens 5 jaar halftijds onder cao nr. 104, zal een opzeggingstermijn hebben die wordt berekend op basis van 35 jaar voltijds.
- Aan werknemers die onder cao nr. 104 vallen wordt een tweemaaljaarlijkse medische controle aangeboden. Die is niet verplicht en komt geheel voor rekening van de werkgever.

We hebben een simulatie gedaan van het loonverlies dat oudere werknemers lijden die gebruik maken van deze maatregelen in het kader van cao nr. 104. Werknemers die overstappen naar 4/5 schieten er bruto 9% bij in en werknemers die overstappen naar halftijds 18% (in vergelijking met een voltijdse werknemer). De maatregelen die wij hebben onderhandeld bieden werknemers aan het einde van hun loopbaan dus de mogelijkheid om het wat rustiger aan te doen zonder al te veel loonverlies.”

### Zijn de werknemers tevreden over deze maatregelen?

“In het prille begin, in 2017, waren de werknemers erg op hun hoede. Zij vreesden een aanzienlijk loonverlies en een verlaging van hun pensioen. We hebben de tijd genomen om hen een en ander uit te leggen en beetje bij beetje hebben steeds meer werknemers gevraagd om

“De dynamiek wordt afgeremd doordat de cao die voorziet in een RVA-uitkering voor landingsbanen -60 jaar nog niet is verlengd voor 2021.”

Eugenio Fernandez



van de maatregelen in het kader van cao nr. 104 gebruik te kunnen maken en zij zijn tevreden. Op dit moment wordt deze dynamiek afgeremd doordat cao nr. 103 nog niet is verlengd vanaf 2021. We kunnen werknemers jonger dan 60 jaar dan ook niet langer garanderen dat zij de RVA-aanvulling zullen ontvangen (en dat er geen gevolgen zijn voor hun pensioen). Wij hopen dat cao nr. 103 (die de landingsbanen voorziet) op nationaal niveau zal worden vernieuwd, aangezien dit het centrale element is van onze ondernemings-cao nr. 104. In de tussentijd zijn we dus zeer voorzichtig en adviseren we werknemers jonger dan 60 jaar

niet langer om onze cao nr. 104 aan te vragen, tenzij zij het niet erg vinden om hun RVA-toeslag te verliezen.”

### Hoe ziet de toekomst eruit voor de werknemers van NGK Ceramic Europe SA?

“Onlangs is 43 miljoen euro geïnvesteerd in de site van Baudour. De toekomst van de site is dus gegarandeerd. Deze investeringen zullen evenwel leiden tot de automatisering van bepaalde delen van de productie, waardoor het aantal arbeidsplaatsen zal verminderen. In de komende jaren zullen ongeveer 100 werknemers minder nodig zijn. In de wetenschap dat wij momenteel een honderdtal tijdelijke werknemers in dienst hebben, dat een aanzienlijk aantal werknemers aan het einde van hun loopbaan hun werktijd hebben verminderd en dat velen van hen binnenkort met pensioen zullen gaan, rekenen wij erop dat deze personeelsinkrimping niet via afvloeiingen zal worden gerealiseerd. Bovendien lijkt het management dezelfde mening te zijn toegedaan en geeft het momenteel geen blijk van enige intentie om een afvloeiingsplan ten uitvoer te brengen. Integendeel, zij moedigt oudere werknemers aan hun arbeidstijd te verminderen om meer ruimte te maken voor jongere werknemers en een soepele overgang mogelijk te maken.”

| Laurent Lorthioir |

### Voorlopig geen RVA-uitkering voor landingsbanen -60

Werknemers van 55 tot en met 59 jaar in de privésector hadden in 2019 en 2020 de mogelijkheid om een tijdskrediet eindeloopbaan (landingsbaan) te verkrijgen tot aan hun pensioen met een uitkering van de RVA. De onderbrekingsuitkering kon worden toegekend op basis van een afwijkende voorwaarde (35 jaar beroepsverleden als loontrekkende, uitoefening van een zwaar beroep, ...), als in die mogelijkheid voorzien was in een sectorale of een ondernemingscao afgesloten in toepassing van de interprofessionele cao nr. 137, wat het geval was bij NGK Ceramics Europe SA. Die interprofessionele cao nr. 137 is echter niet meer van kracht na 31 december 2020. Zolang de sociale partners geen nieuwe interprofessionele cao afsluiten zal tijdskrediet landingsbaan voor de werknemers van 55 tot en met 59 jaar worden toegekend zonder RVA-uitkering.



# Loonbrief in de hand is een recht

**Veel werkgevers zijn in deze coronaperiode eenzijdig overgeschakeld naar digitale loonbrieven. Ze worden daarbij vaak gepusht door hun sociaal secretariaat, omdat dit voor hen goedkoper en minder tijdrovend is. Naar de werknemers toe wordt dit verkocht als “we moeten mee met onze tijd”. We krijgen signalen dat werknemers die toch een papieren versie vragen – wat hun goed recht is – zich hiervoor iedere maand opnieuw moeten verantwoorden. Even de puntjes op de i.**

“Waarom doe je toch zo moeilijk”, krijgen we dan te horen. Een digitale loonbrief is voor een aantal werknemers echter niet evident omdat ze niet over een computer of een smartphone beschikken of over een printer. Niet iedereen weet hoe deze documenten digitaal te bewaren. Een print is geen overbodige luxe voor loonbrieven die bulken van complexe berekeningen met de verschillende systemen inzake overuren, meerprestaties, werkbonus, deeltijds werk, tijdelijke werkloosheid, ... Terwijl iedereen weet dat er al eens een foutje sluipt in dergelijke loonberekeningen. Diegenen die ons met het recht op de papieren loonbrief onredelijk verzet tegen ‘modernisme’ verwijten, hebben zonder uitzondering een vast maandloon, waarbij controle op een scherm een stuk eenvoudiger is.

*Dring er op aan dat je werkgever elektronische loonfiches opslaat bij een externe provider.*

## Niet eenzijdig door werkgever of sociaal secretariaat

Als de werknemer zijn loonafrekening op papier wil, dan kan hij dit afdwingen. Hij heeft hier recht op volgens de wetgeving (zie kaderstuk). De elektronische verzending van loondocumenten kan niet eenzijdig door de werkgever of zijn sociaal secretariaat worden opgelegd. Als dit toch gebeurt zonder voorafgaand overleg en zonder instemming van de werknemers, moet je reageren.

In de meeste arbeidsreglementen wordt echter geen melding gemaakt van de manier waarop de loonfiche wordt afgeleverd. Als je in je onderneming het arbeidsreglement aanpast, dan is het aangewezen een clause op te nemen waarin de werknemer op zijn minst de keuze krijgt tussen een digitale en een papieren versie van de loonbrief. Voor de procedure hoe het arbeidsreglement te wijzigen, verwijzen we naar de ACV-brochure ‘Arbeids-

reglement 2021’ (online in de militan-  
tenzone op [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be)).

Wanneer je werkgever de bestaande afspraken eenzijdig wijzigt, neem je best zo snel mogelijk contact op met je vakbondssecretaris. Bij manifeste onwil, kan je ook een beroep doen op de arbeidsinspectie (dienst Toezicht op de Sociale Wetten) van de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO). De contactgegevens daarvan vind je in Vakbeweging nr. 934 ‘Wie is wie? Adresboekje voor ACV-ondernemingsmilitanten’ (december 2020 – online via [www.acv-militanten.be](http://www.acv-militanten.be)).

## De elektronische loonbrief

Uiteraard kunnen elektronische loonbrieven in bepaalde ondernemingen en onder de juiste voorwaarden, een goed alternatief zijn. Maar aan die voorwaarden schort het meer dan eens. Zo moet de werkgever zorgen voor de bewaring van de elektronische loonbrieven. Die moeten voor de werknemer toegan-  
kelijk zijn tot 5 jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst. Twee systemen zijn daarmee duidelijk in overtreding.

Ten eerste stuiten we al eens op werkgevers die de elektronische loonfiches gewoon per e-mail versturen naar de

### Wat zegt de wetgeving?

Artikel 15 van de loonbeschermingswet (Wet van 12 april 1965) voorziet dat bij elke definitieve betaling aan de werknemer een loonafrekening overhandigd wordt, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm. De Wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen voorziet het elektronisch opslaan en versturen van loondocumenten wanneer hierover een onderling akkoord gesloten wordt tussen werknemer en werkgever. Dit akkoord houdt een dubbele vrijwilligheid in: de werkgever kan niet verplicht worden om documenten elektronisch te versturen, maar evenmin kan de werknemer gedwongen worden om gebruik te maken van elektronische documenten. Het akkoord tussen werknemer en werkgever is ook herroepbaar (elk jaar opnieuw kan elke partij terugkomen op het akkoord). Het individuele akkoord tussen werkgever en werknemer staat boven de bepaling in het arbeidsreglement waarin de voorkeur gegeven wordt aan bijvoorbeeld de elektronische versie (de zogenaamde hiërarchie van de rechtsbronnen).





**Herman Loos**

## “Streven naar meer gelijkheid”

Herman Loos is docent en socioloog met een bijzondere interesse voor de arbeidsmarkt. Hij werkte voor zijn onderzoek in een callcenter, als arbeider in een fabriek en als fietskoerier voor Deliveroo en is dus ook ervaringsdeskundige. “Maar belangrijk is dat de ervaring van iemand die dat soort jobs uitvoert uit noodzaak niet zomaar gelijkgesteld kan worden met die van een persoon die een lange opleiding genoten heeft en andere opties heeft. Vaak zijn dit jobs zonder toekomst. Daarover wil ik graag meer bewustzijn creëren. Mensen zonder veel opleiding worden nu vaak opgezadeld met flexibele, slechte jobs. We moeten nadenken hoe we kunnen zorgen voor betere statuten en arbeidsomstandigheden.”



# De droom van Herman

## **Hoe ziet een beter Vlaanderen er voor jou uit?**

“In een beter Vlaanderen worden mensen niet uit elkaar gespeeld. We mogen trots zijn op de voordelen die een bepaalde groep werknemers heeft, zoals een fietsvergoeding, gratis koffie, veel autonomie om je eigen werkuren te bepalen enz. Je mag niet onderschatten welk effect dat heeft op je werkervaring. Maar het zijn vooral de sterke schouders die van gunsten kunnen genieten. Mensen moeten zich bewust worden van hun positie en niet naar beneden stampen. Werkgevers doen er alles aan om die bijkomende rechten zo individueel mogelijk te houden aangezien dit in hun voordeel is. In meer fysiek werk heerst er een sfeer van wantrouwen die mensen enorm de grond inboort. We moeten streven naar meer gelijkheid. Als vooruitgangsoptimist ben ik van beterschap overtuigd.

Daarnaast heeft Vlaanderen een betere ruimtelijke ordening nodig, meer verkeersveiligheid en minder files. Door de pandemie en de wandelhype groeit het bewustzijn over onze omgeving. Dat besef moeten moedige politici omzetten in beleid en ingrepen in de infrastructuur.”

## **Wat is er volgens jou nodig om dat beter Vlaanderen te bereiken?**

“Syndicale acties en betere regulering. Kijk naar wat er gebeurt met platformwerk. Dat is een contractvorm die de grond vanonder sociale reguleringen uitgraaft.

Dit leidt op termijn tot een domino-effect en tot de vervaging van het zelfstandigen- en werknemersstatuut. België loopt in vergelijking met andere landen lichtjes achter in de bescherming van dat soort werkers en het vastleggen van hun statuut. In de meeste landen die deze discussie voeren beslist de overheid in het voordeel van de werknemers.

---

## **“Platformwerk graaft de grond vanonder sociale reguleringen.”**

---

In het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk is er meer regulering. Ex-koeriers nemen ook initiatief tot eigen collectieven die de concurrentie met bedrijven als Uber Eats en Deliveroo aangaan. Dat kan een oplossing zijn, maar het is niet de enige manier.”

## **Welke rol zie je voor het ACV?**

“Vakbonden zijn dé organisaties met de kennis en ervaring om de collectiviteit te bewaren. Die collectiviteit is van levensbelang in een maatschappij die gebaseerd is op individualisme. Ze moeten werknemers daarvan bewustmaken. Veel mensen beseffen onvoldoende dat extralegale voordelen onze sociale zekerheid ondergraven. Economie bestaat niet uit natuurwetten, het draait om de keuzes die mensen maken. We mogen ethiek daar niet los van zien.”



## **Deel jouw droom**

Hoe ziet een ideaal Vlaanderen eruit in 2030? Dat is de hamvraag van ons Vlaams ACV-congres op 24 en 25 maart 2022. Wat kan volgens jou beter?

Deel jouw droom op ons platform

<https://jouwidee.optocht2030.be>

A portrait of Naima Charkaoui, a woman with long, curly brown hair and green eyes. She is wearing a blue sweater and a colorful scarf with green and blue patterns. Her hand is near her chin. The background is blurred. In the top right corner, there are white thought bubble icons.

**Naima Charkaoui**

**“Iedereen kansen  
geven en meer talenten  
inzetten is positief voor  
de economie.”**

**Naima Charkaoui schreef een boek en geeft lezingen aan een breed publiek over racisme en veerkracht. Ze werkt bij 11.11.11 rond internationale solidariteit. “Voor veel mensen lijken mensenrechten ver van hun bed. Nochtans krijgen ze vaak de boodschap dat ze ethisch moeten consumeren. Maar het is aan de overheid om een kader te voorzien. Vakbonden moeten hun mond opentrekken, maar het is de overheid die een zorgplicht moet creëren en doen naleven.”**



# De droom van Naima

## *Hoe ziet een beter Vlaanderen er voor jou uit?*

“Een beter Vlaanderen richt zich ook op de lange termijn. We moeten streven naar de koppositie op het vlak van levenskwaliteit, klimaat en gelijke onderwijskansen. De armoede moet verminderen. We moeten de biodiversiteit in stand houden en de CO<sub>2</sub>-uitstoot terugdringen. Innovatie gericht op klimaatdoelen kan de economie structureel boosten. Economie en gelijke onderwijskansen zijn ook geen tegengestelden. Iedereen kansen geven en meer talenten inzetten is positief voor de economie. We moeten meer vooruitgedreven denken rond arbeidsmigratie, dringend meer kansen creëren en het nut van migratie inzien. Door discriminatie aan te pakken maak je de economie inclusiever en structureel sterker.”

## *Wat is er volgens jou nodig om dat beter Vlaanderen te bereiken?*

“Een betere financiering van de overheid, die nog veel sterker het voortouw neemt. Er moet een sterker discours komen dat racisme en discriminatie niet kunnen, en het mag niet bij administratieve plannen blijven. Op het vlak van racisme- en discriminatiebestrijding zijn praktijktesten nodig. Geef sectoren ook handvaten om rond discriminatie aan de slag te gaan. Racismebestrijding drijft nog te veel op geëngageerde individuen. Dit moet aangevuld worden met proactief overheidsbeleid. Een organisatie als ‘School zonder Racisme’ doet goed werk door workshops aan te bieden aan scholen. Maar er moet eindelijk een grootschaligere aanpak van de grond komen in de onderwijswereld.”

## *Schuilt daar ook een opportuniteit in voor de vakbond?*

“Jazeker, het is de uitdaging van vakbonden is om het debat mee te voeren en te politiseren. Om erop te wijzen dat publieke diensten belangrijk zijn. En om mensen bewust te maken op de werkvloer. Door racisme en discriminatie worden werknemers nog te veel tegen elkaar uitgespeeld. Het is niet een vluchteling die een sociale woning inpikt, het is een beleidskeuze dat er te weinig sociale woningen zijn.”

---

**“Door discriminatie aan te pakken maak je de economie inclusiever en structureel sterker.”**

---

Mensen met een migratieachtergrond zijn ook niet de oorzaak van nepstatuten en het wegtrekken van de productiesectoren uit België. De vakbonden moeten bewustmaken, verbinden en de brug slaan naar het grotere plaatje. Wat beter is voor het klimaat, is niet slecht voor de economie. In de klimaatcoalitie zijn de syndicale en de ecologische werelden naar elkaar toegesproken, maar dat kan nog veel breder.”



## **Deel jouw droom**

Hoe ziet een ideaal Vlaanderen eruit in 2030? Dat is de hamvraag van ons Vlaams ACV-congres op 24 en 25 maart 2022. Wat kan volgens jou beter?

Deel jouw droom op ons platform  
<https://jouwidee.optocht2030.be>



# Betere balans tussen werk en privéleven

Een balans tussen je werk en je privéleven vinden is niet altijd makkelijk. Daarom ijverde het ACV voor tijdskrediet. Om voor je kinderen of familie te zorgen, om een opleiding te volgen of om minder te werken aan het einde van je loopbaan. Daarnaast heb je ook recht op enkele thematische verloven. De komende maanden zetten we hier extra op in met allerhande initiatieven naar onze leden en het grote publiek. Je vindt er alles over op [www.hetacv.be/tijdskrediet](http://www.hetacv.be/tijdskrediet). In mei volgt een actieweek, waarin we politieke eisen naar voor schuiven.

## Lees de brochure en check de checklist

In de ACV-brochure 'Tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven in de privésector' is alle info verzameld. Je kan de brochure online raadplegen op [www.hetacv.be/tijdskrediet](http://www.hetacv.be/tijdskrediet). Wat de landingsbanen betreft, is het nog even wachten waar het naar toe gaat. Cao's daarover werden (voorlopig) niet verlengd. De info daarover in de brochure gaat dus niet helemaal op. Op de web-



site vind je ook een handige checklist over tijdskrediet en thematische verloven, die eerder in Visie verscheen.

## Bereken je inkomen

Op [www.hetacv.be/tijdskrediet](http://www.hetacv.be/tijdskrediet) vind je een link naar een handige tool, waarmee je je inkomen kan berekenen als je tijdskrediet of thematisch verlof opneemt (nettoloon + RVA-uitkering + Vlaamse premie).

## Volg een webinar

ACV-Limburg en ACV-West-Vlaanderen organiseren de komende weken (op 19,

26 en 29 april) webinars over tijdskrediet en thematische verloven voor leden en niet-leden. Ook als je in een andere provincie woont, kan je de webinars volgen. Inschrijven kan via [www.hetacv.be/tijdskrediet](http://www.hetacv.be/tijdskrediet)

## Meld je aan op online leerplatform

Meld je aan op <https://acvcsc-elearning.be> en ontdek op interactieve wijze alles wat je moet weten over tijdskrediet.

## Actieweek met politieke eisen

De eerste week van mei wordt een actieweek rond onze politieke eisen (hogere uitkeringen, gelijke rechten voor alle werknemers en verbeteringen aan de verlofstelsels). In die week zal je opnieuw het ACV-radiospotje horen dat we maakten in het kader van onze socialezekerheids campagne. Meer over de politieke eisen, de acties en actiemiddelen kan je lezen in volgend nummer.

| PVL |

## Sociale zekerheid zorgt voor minder zorgen

