

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 oktober 2021 / Nr. 952



Klimaatmars Meer dan slogans

20

Klimaat
Klimaatcoalitie geeft krachtig signaal om klimaatverandering aan te pakken

3-9

Federale begroting
Streng op de arbeidsmarkt, laks in de fiscale boetiek

10-11

Covid Safe Ticket
Mag je werkgever dit vragen?



inhoud

- 2 SCHRIJF JE IN VOOR GENDERSTUDIEDAG
- 3 FEDERALE BEGROTING;
"STRENG OP DE ARBEIDSMARKT, LAKS IN
DE FISCALE BOETIEK"
- 4-9 FEDERALE BEGROTING; PACKAGE DEAL
NA 1 JAAR DE CROO
- 10-11 MAG DE WERKGEVER ZIJN WERKNEMERS
VRAGEN NAAR HET COVID SAFE TICKET?
- 11 CORONA IN EEN NOTENDOP
- 12 PLATFORMWERKERS OP DE BARRICADEN
- 13 GEWAARBORGD LOON EN
WERKVERLATING TIJDENS CORONA
- 14-15 HOE STERK STAAT JOUW
ONDERNEMING? VRAAG EEN FINANCIËEL
RAPPORT!
- 15 NIEUWE EDITIE ACV-BROCHURE
'TIJDSKREDIET, LANDINGSBANEN EN
THEMATISCHE VERLOVEN IN DE
PRIVÉSECTOR'
- 16-19 OP-TOCHT NAAR 2030!; RUIMTE MAKEN
VOOR ELKAAR
- 20 OP STRAAT VOOR HET KLIMAAT



Schrijf je in voor genderstudiedag

Op 2 december organiseert de genderwerking van het ACV de jaarlijkse genderstudiedag. Thema deze keer is 'Het pensioen: een weerspiegeling van de ongelijkheden tijdens de loopbaan'.

Programma

9 u.	Onthaal
9.30 u.	Introductie
9.45 u.	Bij het pensioen aangekomen, hoe verschilt de situatie van vrouwen en mannen in België?
11.15 u.	Pensioenhervorming in België: vakbondskwesties en -eisen, een genderperspectief
12.00 u.	Een Europese kijk op het pensioen
12.45 u.	Lunch
13.30 u.	Panel: het pensioen en de realiteit van mijn sector: advies en de rol van het vakbondsteam
15.30 u.	Conclusies 'Op weg naar 8 maart'
16.00 u.	Einde

De genderstudiedag vindt plaats in Aeropolis, Haachtsesteenweg 579 – 130 Brussel.

Schrijf je in via www.acv-gender.be

Om de gezondheid van alle aanwezigen te garanderen, zal elke deelnemer bij de inkom een Covid Safe Ticket (CST) moeten voorleggen.



colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanlooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Eindredactie: Patrick Van Looveren en Sarah Verhaegen

Foto cover: Donatienne Coppieters

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon



“Streng op de arbeidsmarkt, laks in de fiscale boetiek”

Het nachtelijk armworstelen over de begroting leidde uiteindelijk toch tot een akkoord. Het globale plaatje oogt goed, maar wordt door een paar maatregelen helaas sterk bezoedeld. Het ACV bekijkt dit werkstuk dan ook met zeer gemengde gevoelens, zegt ACV-voorzitter Marc Leemans.

Aantal positieve maatregelen

Marc Leemans: “De begroting bevat positieve maatregelen. Het milderen van de hoge energieprijzen, met focus op de lagere inkomens. Een koopkrachtverhoging door het afschaffen én compenseren van de bijzondere sociale bijdrage. Een taks op ultrakorte vliegvlagen. De economische heropleving die niet kapot bespaard wordt, maar ondersteund wordt door investeringen.”

Stigmatisering langdurig zieken

“Tegelijk vertroefde het nachtwerk ook de geesten. De aanpak inzake re-integratie van langdurig zieken is verkeerd. Het stigmatiseert zieke werknemers. Aan de grond van de zaak, onwerkbaar werk, gebeurt niets. En aan de gevolgen, een ontslagmachine omwille van te weinig inspanningen voor aangepast werk, gaat men voorbij. Uiteindelijk krijgt wie te ziek is om een vragenlijst in te vullen de rekening. Voor korte ziekteperiodes een pak van hetzelfde laken: wie werkt in een kmo moet een ziektebriefje indienen voor een ziekteperiode, in grotere bedrijven moet dat niet. Net waar de afstand tussen werkgever en werknemer het kleinst is, piekt het wantrouwen. Dat komt neer op discriminatie. Terwijl net kmo-bedrijfsleiders altijd schermen met de vertrouwensband met hun personeel om het gestructureerd overleg buiten te houden. Ook de krampachtige pogingen om nachtwerk in de e-commerce zonder sociaal overleg door de strot van werknemers te duwen wordt opnieuw op de agenda gezet.”

Fiscale favoers

“Tegelijk stellen we vast dat, ondanks een nieuw Pandora-schandaal, niks gedaan wordt aan wankele fiscale koterijen. Fiscale favoers voor topvoetballers blijven bestaan (met slechts een symbolische vermindering van de RSZ-korting), fiscale ontwijking via auteursrechten en warrants

“De zwaksten op de arbeidsmarkt viseren en de sterksten in de fiscale boetiek soigneren getuigt van grote afstand met de gewone burger.”

Marc Leemans

blijft mogelijk, de fiscale aftrek voor een tweede verblijf blijft ongemoeid,... Even onbegrijpelijk: ondanks het unanieme advies van de sociale partners om de ontspoorde vrijstelling voor eerste aanwervingen stevig af te bouwen, hapert de regering ook hier. We kunnen alleen maar hopen dat de nacht gewoon wat kort was en dat de regering hier echt werk van maakt met de aangekondigde fiscale hervorming. Want sancties opleggen aan langdurig zieken en de sterksten ongemoeid laten, dat sterkt het ongenoegen over deze onaanvaardbare onrechtvaardigheid. De zwaksten op de arbeidsmarkt viseren en de sterksten in de fiscale boetiek soigneren getuigt van grote afstand met de gewone burger.”

| David Vanbellinghen |

Op de volgende bladzijden vind je een beknopt overzicht van de maatregelen in de federale begroting die er toe doen voor werknemers, met waar nodig een toelichting.

Het ACV is er niet over te spreken dat het fiscale voordeel voor tweede woningen blijft bestaan.





© Shutterstock

Wat nieuwe inkomsten betreft, komt er een Belgische vliegtuigtaks, in afwachting van een Europese kerosinebelasting.

Package deal na 1 jaar De Croo

Het armworstelen binnen de federale regering in voorbereiding van de State of the Union, op 12 oktober laatst, heeft dan toch een *package deal* opgeleverd. Met op de valreep ook goed nieuws voor de tijdelijk werklozen: de gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie van de dagen coronawerkloosheid in 2021 zou, net als vorig jaar, geregeld worden. Een overzicht...

Begroting 2022

De federale regering ging uiteindelijk voor een structureel tekort van 3,1% van het BBP, verder zakkend tot 2,5% tegen 2024. Wat een extra inspanning noodzaakte van 2 miljard euro in 2022. Daarbij moeten nog de inspanningen meegerekend worden om beleidsruimte te creëren voor nieuw beleid: voor 408 miljoen euro in 2022.

Een belangrijk deel van die begrotingsinspanning gebeurt zonder extra inspanning: door een herrekening van de cijfers op basis van de sterkere groei en door de opbrengst van vroegere beslissingen alsnog in de begroting in te schrijven of opwaarts te herzien. Verder werd, naar gewoonte, opnieuw veel lucht geblazen in de begroting, met allerlei terugverdieneffecten. Van het pakket arbeidsmarktmaatregelen en de terugkeer naar werk van zieken en invaliden (zie verder). Van de strijd tegen fiscale en sociale fraude ook, een klassieker. Al wordt dat laatste gekoppeld aan extra aanwervingen bij de sociale inspectiediensten (50, waarvan 5 bij RSVZ) en bij de fiscus (onduidelijk).

Nieuwe inkomsten

Tastbaarder zijn een reeks maatregelen voor nieuwe inkomsten, zoals:

- de werkgeversbijdragen op SWT (de zgn. Decava-bijdragen) worden nog eens verhoogd *Het zal werkgevers nog meer afremmen om SWT toe te staan;*
- de patronale RSZ-vermindering voor eerste aanwervingen wordt licht bijgestuurd, onder meer door het loon waarop men de bijdragevermindering toepast te beperken tot 4.000 euro bruto per maand (besparing voor maar 47 miljoen euro in 2022, oplopend tot 65 miljoen in 2024). *Noteer: de sociale partners van het Beheerscomité RSZ hadden nochtans unaniem een verdergaande ingreep voorgesteld om de zware budgettaire ontsporing van die maatregel tegen te gaan. Dat kon al in 2022 161 miljoen euro opbrengen, oplopend tot 339 miljoen in 2024 en zelfs 892 miljoen in 2030. Voor de plafonnering hadden de sociale partners overigens 3.100 euro in plaats van 4.000 euro voorgesteld;*
- de accijnzen op tabaksproducten gaan omhoog op 1 januari 2022, met vanaf 2024 ook uitbreiding tot elektronische sigaretten;
- een doorbraak: er komt een Belgische vliegtuigtaks – inscheeptaks genoemd – in afwachting van een Europese kerosinebelasting; aanvankelijk werd dit beperkt tot vluchten tot 500 km met vertrek in België, maar daar zou nog discussie over zijn; dit wordt gekoppeld aan extra steun voor nachttreinen als alternatief;
- de korting op accijnzen op diesel voor professioneel transport (vrachtwagens, autobussen, taxi's) wordt fase-

gewijs teruggeschroefd;

- het gunstregime qua RSZ-bijdragen voor topsporters wordt wat ingeperkt, samen met een beperkte fiscale ingreep: op de fiscale aftrekbaarheid van de makelaarscommissies wordt een maximum van 3% gezet (samen 43 miljoen euro vanaf 2022). *Het voorstel van de Hoge Raad voor Financiën om de niet-doorstorting aan de fiscus van 80% van de bedrijfsvoorheffing ongedaan te maken (kostprijs: 112 miljoen euro) sneuvelde;*
- de fiscale loonsubsidie (door gedeeltelijke niet-doorstorting van de bedrijfsvoorheffing door de bedrijven) wordt hervormd, al is nog onduidelijk hoe;
- de btw-vrijstelling voor gemeubelde logies (waarvan onder meer Airbnb en booking.com gebruik maken) wordt ongedaan gemaakt, behalve voor activiteiten die ze organiseren in het kader van de fiscale regeling voor digitale platformen.

Andere fiscale dossiers voor meer fiscale rechtvaardigheid (tweede woonst, auteursrechten, warrants,...) belanden uiteindelijk in de koelkast. In de hoop dat dit bij de brede belastinghervorming een tweede zit krijgt.

Knelpuntenplan

In het verlengde van 1^{ste} Werkgelegenheidsconferentie van minister van Werk Dermagne kwam veel nadruk te liggen op een set van arbeidsmarktmaatregelen. Er bleven uiteindelijk 35 initiatieven over. Daarin een reeks intenties om de toenevende rekruteringsproblemen op de arbeidsmarkt aan te pakken, al wordt daarvoor deels wel naar de regio's en de sociale partners gekeken. Opvallendst daarin:

- langdurig werklozen (+1 jaar) die over de taalgrens werken mogen een deel van hun uitkering behouden: 25% van de uitkering in de eerste periode, gedurende maximum 3 maanden;
- vraag aan de bedrijven jaarlijkse opleidingsplannen te maken;
- vraag aan de sociale partners om het sollicitatieverlof tijdens de opzegtermijn te verbeteren;
- mogelijkheid dat langdurig werklozen (+1 jaar) nog een deel van de uitkering behouden na aanwerving in een knelpuntberoep: nog 3 maanden behoud van 25% van de uitkering in de eerste periode (cf. bovenvermelde maatregel voor geografische mobiliteit); echter slechts 1 keer in de loopbaan.

Bedoeling is over deze maatregelen verder overleg te voeren met de regio's om tot een gezamenlijke aanpak te komen. Eventueel ook met nieuwe samenwerkingsakkoorden.

Ruimer arbeidsmarktpakket

Verder zitten in dat pakket ook andere maatregelen en intenties, niet beperkt tot knelpuntberoepen, zoals:

- verbeteringen voor personen met een handicap, waaronder een experiment (tot 2024) voor het tijdelijk behoud van de bijstandsuitkering bij tewerkstelling; behoud van de integratietegemoetkoming (IT) wanneer men aan het werk gaat;
- gerechtigden op het leefloon zonder studietoelage mogen evenveel bijverdienen als beursstudenten;
- steun aan maatwerkbedrijven: gelijkschakeling van beschutte en sociale werkplaatsen voor de patronale RSZ-verminderingen, al lang een eis van het ACV; en inschakeling van maatwerkbedrijven voor de uitvoering van federale overheidsopdrachten;
- vraag aan de sociale partners om sectorfondsen ("penibiliteitsfondsen") op te richten voor initiatieven om de zwaarte van het werk te milderen;
- om de werkloosheidsval aan te pakken wordt iets gedaan aan de discriminatie van werklozen voor de belastingvermindering op vervangingsinkomens. De regering zou het fiscale stelsel aanpassen, naar analogie van wat gebeurde voor andere niet-actieven, zodat werklozen die opnieuw aan het werk gaan altijd voldoende overhouden;
- vraag aan de sociale partners om tegen 1 april 2022 voorstellen te doen voor een betere balans werk-privé door bijv. de invoering van een vierdaagse werkweek (zonder arbeidstijdverkorting), recht op deconnectie, langere werkweken afgewisseld met kortere werkweken, de voorafgaande kennisgeving aan deeltijdsen van het variabele uurrooster. Zo niet volgt een initiatief van regering;
- invoering – in uitvoering van het regeerakkoord – van het individuele recht op vijf dagen opleiding per jaar (in plaats van als gemiddelde voor alle werknemers), als gemiddelde over vijf jaar. Met een traject om tegen 2024 het gemiddelde van 5 dagen te bereiken. Met behoud van afwijkingen voor bedrijven met minder dan 20 werknemers. *Het is een stap vooruit, maar dreigt zonder omkadering bij cao een papieren recht te blijven, door de afwezigheid van sancties voor werkgevers die dat recht niet hard maken.* Er werd aan toegevoegd dat de sociale partners bij sector-cao afwijkende regelingen kunnen treffen. Al is nog niet duidelijk op wat die afwijkingen betrekking kunnen hebben.

In dat pakket van arbeidsmarktmaatregelen blijven er wel een paar zware knelpunten (zie verder).

En buiten dat pakket van 35 arbeidsmarktmaatregelen is ook sprake van een afstemming van het stelsel van loop-



© Shutterstock

Van liberale en patronale zijde werd zwaar gepusht om zonder sociaal tarief nachtarbeid in te voeren in de e-commerce. Dat wordt voorlopig geparkeerd.

baanonderbreking in de federale openbare sector op dat van het tijdskrediet in de privésector.

Werk-naar-werk-transities en art. 39ter dan toch, maar ingesnoerd

Het gelobby van Federgon werd bekroond met de invoering van een nieuw kader voor “werk-naar-werk-transities”: werkgevers kunnen bepaalde werknemers laten proefdraaien bij een andere werkgever, met doorbetaling van het loon (deels gefactureerd aan de nieuwe werkgever); met de bedoeling dat de werknemer daar einde proefrit een contract krijgt. Dat kan zowel bij ontslag door de werkgever als op vraag van de werknemer. Als het “transitietraject” niet lukt behoudt de werknemer zijn rechten bij ontslag, zowel arbeidsrechtelijk als in de werkloosheid. De werknemer behoudt ook zijn anciënniteit voor de toegang tot tijdskrediet en thematische verloven.

Daarbij werd de koppeling gemaakt met het hangende dossier van art. 39ter (verplicht gebruik van 1/3 van de opzeg van werknemers met minstens 30 weken opzeg voor “arbeidsinzetbaarheid”), een onderdeel van het eenheidsstatuut dat nog niet werd uitgevoerd. Dit zou alsnog geactiveerd worden, maar dan grondig aangepast: de werknemer krijgt de 1/3 sowieso uitbetaald als (bruto) ontslagvergoeding, maar de werkgever moet de patronale bijdragen daarop niet storten aan de RSZ, maar aan een outplacementkantoor voor begeleiding van de werknemer. De werknemer moet hier verplicht aan meewerken.

Nachtarbeid e-commerce even geparkeerd

Van liberale en patronale zijde werd zwaar gepusht om zonder sociaal overleg nachtarbeid in te voeren in de e-commerce, overigens ook een constante onder de regering-Michel. Dat wordt voorlopig geparkeerd. In de plaats komt er een globale strategie ter bevordering van de e-commerce (“E-commerce strategy 4”) en een adviesvraag aan de sociale partners over twee zaken: de permanente mogelijkheid om met één vakbond een akkoord te sluiten over nachtarbeid, dat dan automatisch wordt ingevoerd in het arbeidsreglement (iets dat al in 2018 en 2019 tijdelijk bestond) enerzijds; en een experiment van één jaar voor nachtarbeid via individuele overeenkomst anderzijds. Indien geen advies of een verdeeld advies tegen 1 februari 2022, dan zal de regering bekijken wat ze doet. De premier gaf al aan dat de regering dan sowieso een initiatief zal nemen.

Truc van de voor: asymmetrisch arbeidsmarktbeleid

Vooruitlopend op debatten over de zevende staatshervorming krijgen de regio’s van de federale overheid wat meer ruimte voor een eigen beleid. Dat werd aangekondigd in het regeerakkoord. En gebeurt nu onder de vlag van “asymmetrisch arbeidsmarktbeleid” of ook nog “place-based policies” (plaatsgebonden beleid):

- meer mogelijkheden om een eigen interpretatie te geven aan de notie beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt;
- mogelijkheid voor de regio’s om tijdelijk werklozen sneller te verplichten zich in te schrijven als werkzoekende, zodat ze sneller opleidingen kunnen worden aangeboden

(nu is dat na 3 maanden bij overmacht en na 6 maanden bij economische werkloosheid);

- specifieke maatregelen naar regio's met een relatief hoog aantal langdurig werkzoekenden of met een sterke krapte op de arbeidsmarkt.

We zijn daar ongerust in, omdat het dreigt te leiden tot verschillen in rechten en plichten tussen werkzoekenden op federaal vlak. In een recent interview in De Standaard wond Bart De Wever daar geen doekjes om: voor hem is dat een truc van de foor om de geest uit de fles te halen voor een splitsing.

Consultatie rond platformwerk om tijd te winnen

De regering blijft hopeloos verdeeld over de bescherming van platformwerkers. Op voorstel van Dermagne wordt nu tijd gewonnen (of verloren) met een brede consultatie, om dan tegen 1 februari 2022 met een concreet voorstel te komen. Er werd toegevoegd dat dit voorstel zich moet inschrijven in de Belgische rechtspraak. Dat laatste is interessant, want we hebben sterke dossiers voor de herkwalificatie als werknemer.

(Snij)tandje bijgestoken voor terug naar werk

De laatste maanden regende het voorstellen over de terugkeer naar werk van zieken en invaliden. Daarbij kwam nog eens een bijzonder kritisch ontwerprapport van het Rekenhof. Dat bevestigde de kritiek van het ACV op de maatregelen van de regering-Michel als ontslagmachine: werkgevers kunnen te snel en te gemakkelijk medische overmacht inroepen om een zieke of invalide werknemer zonder opzegtermijn of -vergoeding te dumpen. Diverse ideeën kwamen samen in een nieuw ontwerpplan voor een versterking van het "Terug Naar Werk"-beleid. Dat plan beoogt de capaciteit voor begeleiding op te trekken, door "terug naar werk"-coaches. Daar was al een akkoord over binnen de regering. Dat wordt nu ook gekoppeld aan een plan gericht op "responsabilisering" van alle actoren, dus ook de werkgever, de werknemer en zijn of haar persoonlijke arts:

- voor de werkgevers komt er, voor één kwartaal, een extra patronale bijdrage van 2,5% voor ondernemingen met een bovengemiddelde instroom in langdurige arbeidsongeschiktheid, behalve voor kmo's beneden de 50 werknemers. Dit naar het voorbeeld van wat we in de arbeidsongevallen al kennen. Bij die vergelijking zou men geen rekening houden met werknemers vanaf 55 jaar, noch met werknemers zonder drie jaar anciënniteit;
- voor zieken en invaliden komen er extra sancties bij

onvoldoende medewerking: vermindering van de uitkering met 2,5% voor wie na herhaalde oproepen door zowel de adviserend arts van de mutualiteit als de coach nog steeds niet ingaat op de uitnodiging van de adviserend arts. De sanctie kan worden ingetrokken als men een goede uitleg heeft. Een sanctie van 2,5% wordt ook toegepast voor werknemers die in staat zijn in het reguliere circuit te werken (de zogenaamde categorie 4), maar niet ingaan op een uitnodiging van de coach;

- van de persoonlijke arts wordt verwacht dat deze sterker meewerkt aan een terugkeer naar het werk, onder meer door in de mate van het mogelijke en mits akkoord van de werknemer op het ziekteattest ook aanpassingen aan het werk aan te bevelen.
- het re-integratietraject bij de eigen werkgever zou worden losgekoppeld van het ontslag wegens medische overmacht. Dat laatste wordt een aparte procedure, die pas na 9 maanden arbeidsongeschiktheid mag worden ingezet. Voor geslaagde re-integratietrajecten wordt onderzocht of er financiële stimulansen kunnen komen voor werkgever en werknemer. Tegelijk zou het collectieve re-integratiebeleid in de ondernemingen worden versterkt.

In het kielzog van die acties voor de re-integratie van de werknemers komen er ook gerichte acties voor ambtenaren en zelfstandigen. Voor ambtenaren is er ook sprake van een nieuwe hervorming van het ziektepensioen, om het stelsel meer te laten aansluiten bij de regelingen voor werknemers. In één beweging worden werkgevers beperkt in hun mogelijkheden om ook voor korte ziekteperiodes attesten te vragen: voor de eerste dag ziekte mag geen ziekte-attest meer worden gevraagd, tot een maximum van drie dagen per jaar. Vanaf de vierde ziekteperiode kan wel een attest worden gevraagd. De middenstandsorganisaties kregen gedaan dat kmo's kunnen afwijken van deze regeling.

Wat soelaas voor de duurdere energie

Door de abrupte stijging van de energieprijzen werd dit een belangrijk thema bij de begrotingsbesprekingen. Wat uiteindelijk leidde tot de maatregel om de verruiming van het sociale tarief tijdelijk te verlengen (kost: 240 miljoen euro), maar ook tijdelijk verder te verlagen: een eenmalige verlaging met 80 euro (kost: 72 miljoen euro). De verruiming van het sociaal tarief blijft behouden tot 31 maart 2022, met nadien een geleidelijk afbouw. *Ter herinnering: die maatregel geldt niet enkel voor een reeks gerechtigden op sociale uitkeringen, maar ook voor werkenden met een laag inkomen.*

En verder (onder meer):

- krijgen de OCMW's 16 miljoen euro extra toegeschoven om gezinnen met betalingsproblemen bij te staan;



Door de abrupte stijging van de energieprijzen werd dit een belangrijk thema bij de begrotingsbesprekingen. De regering nam een aantal maatregelen, eerder gericht op de lage inkomens. De Vlaamse Regering voorziet een bijkomende tussenkomst voor alle gezinnen.

© Shutterstock

- wordt werk gemaakt van een hervorming van de energiefactuur: de federale procentuele heffingen voor de groenestroomcertificaten en de federale heffingen op gas en elektriciteit worden vervangen door een bijzondere accijns. Daarop zou in de loop van 2022 een “cliquet” worden gezet, die moet maken dat die accijns minder meeschommelt met de basisprijs van de energie. Dat zou op jaarbasis volgens de regering voor ieder moeten leiden tot een verlichting met 30 euro.

Bovenop de federale maatregelen, eerder gericht op de lagere inkomens, kondigde de Vlaamse Regering een bijkomende tussenkomst aan voor alle gezinnen, dit op het onderdeel openbare dienstverplichting (ODV van Fluvius) op de elektriciteitsfactuur van volgend jaar. Midden 2022 komt er een bijkomende korting op de ODV, door schrapping van de premie voor gasaansluitingen in nieuwbouwwoningen. Eerder kondigde de VREG al aan de nettarieven te verlagen. Voor een gezin met een gemiddeld elektriciteitsverbruik zou dit volgens de regering een korting van 50 euro betekenen in 2022. Deze maatregelen zijn voorlopig eenmalig.

Nieuwe tax shift, dit keer voor de werknemers

Het ACV nam jaren geleden het voortouw om het groeiende probleem van de lageloonval, ook promotieval genoemd, aan te klagen: werknemers met een laag tot middenlaag loon zien teveel van een eventuele bruto verhoging verdampen door hogere bijdragen en belastingen; in het bijzonder door de inkrimping van de sociale en fiscale werkbonus en vanaf 1.945,38 euro bruto per maand de heffing van de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid. Onverwacht kreeg dit probleem veel aandacht bij deze regeringsonderhandelingen, met volgend resultaat (vanaf 1 april 2022):

- verhoging van de bovengrens voor de werkbonus (details ontbreken); kostprijs: 75 miljoen euro in 2022, verhoogd tot 100 miljoen vanaf 2023;
- de bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid wordt verminderd. Kostprijs: 150 miljoen euro in 2022, verhoogd tot 200 miljoen euro vanaf 2023. *Minister van Financiën Van Peteghem ziet dit als een eerste stap naar de volledige afschaffing van de bijzondere bijdrage in het kader van de aangekondigde brede belastinghervorming (wat een miljard euro meer kost).*

De regering presenteert deze operatie nu als een nieuwe tax shift, voor 300 miljoen euro op kruissnelheid, dus gekoppeld aan compensaties. Daarvoor worden drie van bovenvermelde fiscale maatregelen aangevinkt: hogere accijnzen op tabak, inscheeptaks en hervorming van de niet-doorstorting van de bedrijfsvoorheffing.

Lineaire “ontvetting”, weerom

Er komen weer lineaire besparingen op de administraties, voor 300 miljoen euro in 2022, oplopend tot 600 miljoen euro in 2024. Dat werd al in juli beslist, met nu echter ook uitbreiding naar de mutualiteiten, die vanaf 2023 13 miljoen euro moeten inleveren op hun administratiekosten (bovenop de responsabilisering in het kader van terug-naar-werk). De uitbetalingsinstellingen voor de werkloosheid werden uiteindelijk ontzien. Die krijgen zelfs een extra tussenkomst van 7,57 miljoen euro vanaf 2022. Ook de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en het Planbureau krijgen aanvullende kredieten. De parlementaire instellingen en de politieke partijen moeten de volgende jaren telkens 1,11% inleveren op hun dotaties (3,5 miljoen euro in 2022, oplopend tot 10,5 miljoen euro in 2024).

Herstart- en investeringsplan

De regering had al een ambitieus investeringsplan voor “herstel en veerkracht”, met Europese cofinanciering. Ze besliste daar uit eigen middelen nog een laag bovenop te leggen, voor 1 miljard euro, verspreid over 27 projecten, voor elke partij/minister wat wils. Details ontbreken. Belangrijkste projecten zijn de 250 miljoen euro extra investeringen in het spoor en de 150 miljoen euro voor het duurzaam maken van de overheidsgebouwen.

Samen met de bovenvermelde maatregelen zijn die extra investeringen deel van een globaler plan, “herstart- en investeringsplan” genoemd. Daarin zitten ook andere maatregelen. We stippen er slechts enkele aan:

- vermindering van de ‘rijpadvergoedingen’ voor nachttreinen, als alternatief voor korte verplaatsingen per vliegtuig;
- extra middelen voor de Belgische Mededingingsautoriteit, een oude vraag van de vakbonden (600.000 euro extra, bovenop de 800.000 euro van eerder dit jaar);
- een verdere verhoging van de fiscale aftrek voor kinderopvang: van 13,7 naar 14 euro per dag per kind (reeds voor inkomstenjaar 2021);
- de hervorming van het stelsel van economische werkloosheid gericht op vereenvoudiging/harmonisering – zonder meer detail – na overleg met de sociale partners (zonder budgettaire effect);
- en – last but not least, want al lang gevraagd door het ACV – een betere afstemming van de bedrijfsvoorheffing op de eindbelasting. Dit zou over drie jaar worden uitgerold. Met de toevoeging dat het niet mag leiden tot een vermindering van het netto pensioen, noch de doelstelling van 1500 euro netto minimumpensioen mag tegenwerken.



Er komen 'terug naar werk'-coaches om langdurig zieken te begeleiden bij hun re-integratie. Bij onvoldoende medewerking kan de uitkering worden verminderd.

Coronawerkloosheid van 2021 eindelijk gelijkgesteld voor de jaarlijkse vakantie

Rest nog één belangrijk onderdeel: de gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie van de coronawerkloosheid voor 2021. Voor 2020 was dat in orde. Het ACV eiste dat dit ook voor 2021 wordt geregeld. Dit was trouwens een unanieme vraag vanuit de Nationale Arbeidsraad. Die kogel is nu door de kerk/kern. Binnen de regering werd een akkoord gevonden over de gelijkstelling van de coronawerkloosheid van 2021 voor de jaarlijkse vakantie, zowel voor het aantal vakantie-dagen als voor het enkel en dubbel vakantiegeld. De regering voorziet in een gedeeltelijke tussenkomst in de extra kost, voor 153,97 miljoen euro: voor de helft voor de werkgevers van de bedienden, voor de helft door een extra dotatie voor de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (voor het vakantiegeld van de arbeiders). Inmiddels kregen de sociale partners al de vraag eventueel een andere verdeling voor te stellen. De regering voorziet in een gedeeltelijke tussenkomst in de extra kost, voor 153,97 miljoen euro. Inmiddels kregen de sociale partners al de vraag een voorstel te doen voor de verdeling van dat geld.

| Chris Serroyen |

De goed voor druk van dit nummer en dit artikel was 20 oktober. Eventuele latere wijzigingen zijn dus niet opgenomen.

Mag de werkgever zijn werknemers vragen naar het COVID Safe Ticket?

De Gegevensbeschermingsautoriteit is formeel: neen. De informatie op het CST – vaccinatiestatus, recent besmet geweest zijn met COVID-19, beschikken over een negatieve COVID-test – is een gezondheidsgegeven en dat behoort tot de privacy. Een werkgever kan deze gegevens dan ook niet opvragen, ongeacht de sector waarin hij actief is.

De privacywetgeving – die sinds 25 mei 2018 vastligt in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) – voorziet twee uitzonderingen op het verbod van de verwerking van persoonsgegevens (wat het vragen van het CST is): een wettelijke bepaling of de vrije uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene. De Gegevensbeschermingsautoriteit ziet (voorlopig) geen wettelijke bepaling of cao die het mogelijk maakt om dit type van verwerking van gezondheidsgegevens toe te staan. Wat de vrije uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene betreft, betekent dit dat de werknemer zelf moet kunnen kiezen of hij al dan niet zijn gezondheidsgegevens

wil laten verwerken. De Gegevensbeschermingsautoriteit stelt dat in de relatie tussen werknemer en werkgever de toestemming van de werknemer zelden vrij is omdat een werknemer grote druk kan ondervinden om toe te stemmen.

Een werkgever mag dan ook niet vragen naar de individuele vaccinatiestatus van een werknemer. Hij mag zijn werknemers niet verplichten om de COVIDSafe-applicatie te installeren om hun individuele vaccinatiestatus na te gaan of zijn werknemers vragen om het COVID Safe Ticket te tonen. Hij mag daar ook geen voor- of nadelen aan koppelen. Zo is het niet toegela-

ten om een werknemer in het kader van de arbeidsrelatie een bonus te geven voor het installeren of gebruiken van de COVIDSafe-applicatie, noch om werknemers de toegang tot de gebouwen te ontzeggen bij niet-gebruik van de COVIDSafe-applicatie, noch om hen alleen toe te laten op vertoon van hun COVID Safe Ticket.

Externe werknemers

De werkgever mag ook niet vragen om het CST voor te leggen aan werknemers van een onderaannemer, aan werknemers of zelfstandigen die diensten komen verrichten in de onderneming (zoals een herstelling bijvoorbeeld), of aan inspecteurs die beroepshalve toegang moeten krijgen tot de onderneming. Zij moeten zich wel – net als de werknemers van het bedrijf – houden aan de bepalingen in de Generieke Gids¹.

Bezoekers

Aan bezoekers die geen arbeid komen verrichten of diensten leveren en zich op een meer vrijwillige basis aanbieden op de voorziening of activiteit, kan wel het CST worden gevraagd, stelt de Gegevensbeschermingsautoriteit.

Bedrijfsrestaurant

De werkgever mag geen CST opleggen als voorwaarde voor toegang tot het bedrijfsrestaurant, ook niet als de regionale overheden het CST als toelatingsvoorwaarde opleggen aan bezoekers van lokale horecavoorzie-

Omwille van de privacywetgeving mag een werkgever zijn werknemers en andere werknemers die aan de slag zijn in de onderneming niet vragen om een Covid Safe Ticket voor te leggen. Iedereen die aan de slag is in de onderneming moet wel de regels van de Generieke Gids volgen.



1. De laatste versie van de Generiek gids en de sectorgidsen 'Veilig aan het werk tijdens de coronacrisis' vind je op <https://werk.belgie.be>

ningen. Voor bedrijfsrestaurants gelden niet de horecaprotocolen, maar wel de Generieke Gids (in het bijzonder het deel over rust- en lunchpauzes).

Bedrijfsfeesten en teambuildings

Ook voor bedrijfsfeesten en vergelijkbare activiteiten zoals teambuildings, dient de Generieke Gids (algemene maatregelen) te worden toegepast: voor deze activiteiten geldt dat deelname vooralsnog vrijwillig blijft. Als de activiteit door de werkgever zelf en binnen het bedrijf wordt georganiseerd, mag hierbij geen CST worden gevraagd. Als de activiteit buiten de onderneming en door een derde wordt georganiseerd, gelden de protocollen die voor de desbetreffende activiteit van toepassing zijn (evenement, horeca, teambuildings, ...). Voor de toegang tot een dergelijke activiteit, kan of moet het CST worden gevraagd en gecontroleerd door een derde (niet door de werkgever) als de regelgeving van de bevoegde overheden dit toelaat of verplicht.

Controleer als werknemersvertegenwoordiger of deze regels worden gerespecteerd en dwing ze indien nodig af.

| PVL |

Bron: Website FOD WASO (<https://werk.belgie.be/nl/faqs/vragen-en-antwoorden-coronavirus>) en website Gegevensbeschermingsautoriteit (<https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/burger/thema-s/covid-19/vaccinatie>)



De sociale partners gaven een verdeeld advies aan de regering over een eventuele vaccinatieverplichting. Over de coronawerkloosheid is er wel een akkoord. Die werd verlengd tot eind dit jaar.

Corona in een notendop

In vorige Vakbeweging las je dat de regering de coronawerkloosheid met drie maanden had verlengd, tot 31 december 2021. Het was wachten op de details. En op de gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie. Inmiddels werd die gelijkstelling toegezegd (zie blz. 9). En kennen we ook de andere details. In een notendop: het stelsel van de tijdelijke werkloosheid zoals het op 30 september bestond, loopt gewoon door tot 31 december 2021, in al zijn onderdelen. Ter herinnering: de verbeterde uitkeringen bij ziekte ('corona-ziekte') liepen wel af op 30 september.

Bovenop is er nu ook een meevaller voor de zeevissers en havenarbeiders. Hun verbeterd stelsel van volledige werkloosheid loopt ook door tot 31 december 2021.

Wat vanaf 1 januari?

Daar is het overleg over lopende in de Nationale Arbeidsraad. Meer daarover in volgende Vakbeweging. Dan weten we ook meer over de sanitaire maatregelen. Want met de besmettingen en – belangrijker – de ziektes gaat het niet de goede kant op. Terwijl de regering voornemens was eind oktober te stoppen met de federale sanitaire maatregelen, om de fakkel door te geven aan de regio's.

Prikplicht?

In elk geval blijft men zwaar inzetten op vaccinatie en testing. Met als afgeleide toenemende discussies op de werkvloer over een prikplicht voor het personeel. Of minstens de mogelijkheid voor de werkgever een Covid Safe Ticket te vragen. Wat het laatste betreft, lees het artikel hiernaast. Voor de prikplicht werden de sociale partners om advies gevraagd. Dat kwam er op 15 oktober. Zij het verdeeld. Tussen werkgevers en werknemers. En zelfs op de vakbondsbank. Meer daarover een volgende keer. Ook over de vraag wat de regering ermee aanvangt.

| Chris Serroyen |

Platformwerkers op de barricades

Op 7 oktober vond voor het hoofdkwartier van de Europese Commissie op het Brusselse Schumanplein een demonstratie plaats om fatsoenlijke arbeidsomstandigheden en een waardig loon voor platformwerkers te eisen. De datum was niet willekeurig gekozen. 7 oktober is de Werelddag voor waardig werk. De actie was een initiatief van ACV United Freelancers, ACV Transcom, BTB-ABVV Eigenrijders, het KoeriersCollectief en het Collectif des Travailleurs du Taxi, in samenwerking met het Europees Vakverbond.

Martin Willems, woordvoerder van United Freelancers, in één van de vele toespraken tijdens de manifestatie: “Wij willen de Commissie eraan herinneren dat zij in de richting van de werknemers moet gaan en niet in die van de platformen. Er is een politiek momentum dat we niet mogen missen. De Belgische regering en de Europese Commissie denken na over een verbetering van de arbeidsomstandigheden van de platformwerkers. Maar zullen zij daaraan vasthouden als de platformen met hun lobbywerk op hen blijven inbeuken? De platformen willen dat de platformwerkers (schijn)zelfstandigen blijven, waardoor ze amper rechten hebben. De platformen weigeren hun verantwoordelijkheid op te nemen en schuiven alle economische risico's naar de werknemers toe.”

“We worden niet erkend als werknemers”

Voor Philippe Lescot, ACV-Transcom-vakbondsafgevaardigde is deze strijd dé strijd van de toekomst. “Het is zonder twijfel de belangrijkste vakbondsstrijd die we in zeer lange tijd hebben meegemaakt. We moeten solidair zijn en respect tonen. Platformwerkers hebben net als iedereen recht op goede arbeidsomstandigheden en een waardig loon.” Ook koeriers waren aanwezig, ondanks de risico's die zij lopen. De platformen aarzelen immers niet om zich te ontdoen van koeriers die demonstreren en zich uitlaten over de slechte arbeidsomstandigheden, het gebrek aan communicatie van de verschillende platformen en het gebrek aan erkenning voor hun harde werk

tijdens de lockdown. “Wij werken elke dag in de regen, in de kou. We worden niet erkend als werknemers. We hebben geen recht op sociale bescherming, geen recht op betaalde vakantie. We eisen dezelfde arbeidsvoorwaarden als andere werknemers”, zei een van hen.

De hoop op een Europese richtlijn

Concreet eisen de koeriers een hogere vergoeding voor de leveringen die ze doen, de betaling van de wachttijd

voor restaurants, een grotere transparantie van het algoritme en een einde aan de wrede ontslagen, die cynisch genoeg zijn omgedoopt tot ‘loskoppeling’. Een delegatie van de vakbonden en de koerierscollectieven werd ontvangen op het kabinet van de Eurocommissaris voor Werkgelegenheid en Sociale Rechten Nicolas Schmit. Ze herinnerden het kabinet eraan dat de situatie van de platformwerkers dicht bij slavernij ligt. Het kabinet bevestigde dat op 8 december een voorstel van Europese richtlijn op tafel zal worden gelegd en dat er geen derde statuut komt voor platformwerkers, een soort tussenstatuut met minder sociale bescherming dan werknemers met een arbeidscontract genieten. We zijn benieuwd ...

| David Morelli |



Op de Werelddag voor waardig werk voerden platformwerkers actie voor fatsoenlijke arbeidsomstandigheden en een waardig loon. Ze rekenen op een goede Europese richtlijn.

© Paul Corbeel



Tijdens corona werd de vloer aangeveegd met voorheen evidente werknemersrechten. De rechtskundige diensten konden een aantal zaken rechtekken. Disclaimer: het café-restaurant op de foto heeft niets te zien met de beschreven case in het artikel.

Gewaarborgd loon en werkverlating tijdens corona

We hebben het tijdens het heftige, afgelopen anderhalf jaar allemaal beleefd: plots werd de vloer aangeveegd met voorheen evidente werknemersrechten. Via overleg, druk, advies, ... konden we veel oplossen. In twee emblematische zaken trok onze rechtskundige dienst van Antwerpen naar de rechtbank, met succes!

Gewaarborgd loon

Ons lid gaf haar ontslag in februari 2020 en werd ziek tijdens de opzegperiodes. In maart 2020 ging België in lockdown en gingen de sluisen van de tijdelijke werkloosheid open. De werkgever schoof, in samenspraak met zijn sociaal secretariaat, de kosten van het gewaarborgd loon af op de sociale zekerheid. Misbruik, zo stelden wij.

De Arbeidsrechtbank Antwerpen gaf ons gelijk in een vonnis van 20 juli 2021: bij het samenvallen van meerdere schorsingen van de arbeidsovereenkomst, geeft de oorzaak die zich als eerste voordoet de doorslag. Ons lid heeft als een bediende bijgevolg gedurende de eerste 30 dagen arbeidsongeschiktheid recht op gewaarborgd loon. Ongeacht of de werkgever al dan niet abusievelijk gebruik maakt van tijdelijke werkloosheid.

Een bediende die ziek wordt en nadien op tijdelijke werkloosheid geplaatst wordt heeft dus steeds recht op het gewaarborgd loon. Maar wat met arbeiders? De arbeidsovereenkomstenwet regelt, zij het summier, de

samenloop van verschillende schorsingen anders voor arbeiders. De gangbare interpretatie tot op heden was dan ook dat arbeiders geen recht hebben op gewaarborgd loon bij tijdelijke werkloosheid. Nochtans stelde het Grondwettelijk Hof reeds in 1993 dat, net zoals inzake opzegtermijnen, ook inzake gewaarborgd loon het onderscheid tussen arbeiders en bedienden niet langer verantwoord is. Ook arbeiders moeten bijgevolg hun gewaarborgd loon behouden wanneer ze nadien op tijdelijke werkloosheid geplaatst worden.

Werkverlating

Een tweede zaak brachten we voor de Arbeidsrechtbank Antwerpen tegen de RVA. Aan de vooravond van de tweede lockdown beëindigde ons lid in onderling akkoord zijn arbeidsovereenkomst in de horeca om via een interimkantoor elders te gaan werken. Een ervaring die na enkele weken slecht afliep, waardoor het lid, overigens zeer tijdelijk, op de volledige werkloosheid terecht kwam. De houding van de RVA: ons lid zou zelf schuldig zijn aan zijn werkloosheid, met een uitsluiting van de werkloosheidsuitkeringen tot

gevolg. Op het ogenblik dat wij de RVA dagvaardden, had ons lid opnieuw werk gevonden. De arbeidsrechtbank is dan ook scherp voor de RVA: "Betrokkene is werkwilleg en heeft een lange periode van tijdelijke werkloosheid willen en kunnen voorkomen. Indien betrokkene werkonwillig zou zijn geweest, had hij zich wellicht genesteld in de tijdelijke werkloosheid." De arbeidsrechtbank maakte de sanctie van de RVA ongedaan.

Wordt vervolgd

Dit tweede vonnis is een hart onder de riem tegenover de hardvochtige houding van de RVA ten aanzien van bepaalde werklozen. Concreet biedt dit soelaas aan werknemers die, ten gevolge van corona of de overstromingen, nog steeds geconfronteerd worden met langdurige tijdelijke werkloosheid. Het vangnet van de volledige werkloosheid is er ook voor hen wanneer een nieuwe uitdaging verkeerd uitdraait. Ook inzake gewaarborgd loon en tijdelijke werkloosheid bevestigde de Arbeidsrechtbank Antwerpen ons standpunt: recht op volledig gewaarborgd loon, wanneer de ziekte de tijdelijke werkloosheid voorafging. De volgende uitdaging is om dit ook voor arbeiders af te dwingen.

| Catherine Peeraer
& Piet Van den Bergh |



Je kan bij het ACV via www.kenuwbedrijf.be een gratis rapport opvragen over de financieel-economische situatie van je onderneming. Je krijgt dit in principe binnen de week. Interessant voor militanten in ondernemingen zonder ondernemingsraad.

Hoe sterk staat jouw onderneming? Vraag een financieel rapport!

ACV-leden en -militanten kunnen bij het ACV een gratis rapport opvragen over de financieel-economische situatie van hun onderneming. Vooral voor militanten in ondernemingen zonder ondernemingsraad is dit een interessante service van het ACV. Op aanvraag krijg je een rapport op basis van de gegevens van de jaarrekeningen: hoe evolueerde(n) de omzet, de winst, de investeringen, ... Als je bezorgd bent om de toekomst van je onderneming en dus van je job en die van je collega's, is het belangrijk dat je daar een goed zicht op hebt. Van de meeste ondernemingen is de jaarrekening tot en met 2020 intussen beschikbaar en daar is dan ook de impact van corona duidelijk in terug te vinden.

Voor welke ondernemingen?

Het ACV kan een rapport aanleveren voor de 400.000 Belgische ondernemingen en vzw's die hun jaarrekening (verplicht) neerleggen bij de Nationale Bank. Scholen, mutualiteiten, OCMW's en instellingen uit de overheidssector hebben die verplichting niet, en daarom kunnen we hiervan geen rapport bezorgen. Ook van banken en verzekeringen en van ziekenhuizen en rusthuizen die een apart schema van jaarrekening mogen gebruiken, kunnen we meestal geen rapport bezorgen.

Als je ondertussen in je ondernemingsraad of Comité PB de gegevens hebt gekregen van het laatste boekjaar, dan kunnen we die ook opnemen in het rapport. Je moet dan de gegevens van het laatste boekjaar intikken in een Exceltabel die het ACV je bezorgt. Dan worden die cijfers mee opgenomen in het vergelijkende rapport en heb je een up-to-date overzicht.

Welk rapport kan je aanvragen?

Je kunt kiezen uit drie rapporten. Bij elk rapport krijg je een bijhorende

uitleg bij de gebruikte grafieken en begrippen:

- een beknopt rapport van acht bladzijden, het **minirapport** (handig voor ACV-leden);
- een uitgebreide versie van het bovenstaande rapport, het **midirapport**; je krijgt een aparte toelichting van de gebruikte termen (handig voor ACV-militanten);
- Een **finalyserapport** of **maxirapport**: dit is een uitgebreide versie waarbij de tabellen en grafieken samen met de uitleg van de gebruikte termen worden weergegeven (handig voor ACV-militanten).

Hoe vraag je een rapport aan?

- Ga naar www.kenuwbedrijf.be en klik op 'vul het online aanvraagformulier in', vervul hier de gegevens.
- Om je een EFI-rapport te kunnen bezorgen, moet je het ACV de exacte juridische naam van je onderne-

ming bezorgen.

- Als je daar niet zeker van bent, geef dan het ondernemingsnummer door (nummer met notatie 0xxx.xxx.xxx, voorafgegaan door 'BTW' of 'BTW BE'). Zo vinden we de exacte juridische naam.
- Als je het ondernemingsnummer van je onderneming toch niet kan achterhalen, bezorg ons dan het correcte adres van de maatschappelijke zetel, een aanduiding van de activiteiten, de omvang van de tewerkstelling,... Dan proberen we op basis van die gegevens de juiste jaarrekening uit de databank te filteren.
- Hou je lidnummer bij de hand als je het formulier invult.
- Extra militantenservice: als je het laatste jaar wil aanvullen, sturen we je na ontvangst van de aanvraag nog een Excelbestand waarin je de meest recente gegevens kunt invullen. We bezorgen je dan het meest actuele rapport.

Rapport binnen de week

We doen ons best om je het gevraagde rapport binnen de week te leveren. En we bezorgen meteen ook een kopie aan de vakbondssecretaris(sen) die je onderneming opvolg(en)t en aan de EFI-deskundigen van je verbond. Naargelang de afspraken die in je verbond en centrale werden gemaakt, kan je ook bij hen terecht voor individuele of collectieve informatie over dit rapport en de financieel-economische situatie van je onderneming.

www.kenuwbedrijf.be

| Frank Cosaert |



De nieuwe editie van de ACV-brochure 'Tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven' is uit. De brochure is beschikbaar op papier en digitaal via www.hetacv.be/tijdskrediet

Update bestseller ACV-brochures

De ACV-brochure 'Tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven in de privésector' is eentje waar veel vraag naar is. De brochure was toe aan een nieuwe update en de gloednieuwe editie ligt nu te blinken, digitaal en op papier.

Wil je voor je kinderen zorgen, bijsonderen of even wat meer tijd nemen voor je familie? Het ACV onderhandelde het tijdskrediet zodat jij je leven en je werk beter kan combineren. Daarnaast heb je ook de mogelijkheid om verlof om een specifieke reden te nemen, een 'thematisch verlof'. En als je al een aantal jaren actief bent als werknemer, wil je het misschien wat rustiger aan doen met een landingsbaan. Je leest er alles over in onze herwerkte brochure.

Aanpassingen

De wetgeving rond tijdskrediet, landingsbanen en themaverloven verandert regelmatig. Daarom was het tijd voor een update van de brochure. Belangrijkste wijzigingen zijn de aanpassingen aan de landingsbanen en het (al dan niet) recht op een uitkering, het mantelzorgverlof en de wijzigingen in de bedragen van de uitkeringen voor tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven (die ingingen vanaf 1 september 2021). Ook de bedragen van de Vlaamse aanmoedigingspremie werden aangepast.

Digitaal en op papier

Raadpleeg de brochure digitaal via www.hetacv.be/tijdskrediet. Daar vind je ook een tool waarmee je eenvoudig je inkomen kan berekenen als je tijdskrediet of een thematisch verlof opneemt. De papieren editie werd deze week geleverd in de verbonden. Neem contact op met je secretaris als je een aantal exemplaren wil om in je onderneming mensen met vragen verder te helpen.

| Sarah Verhaegen |





© Shutterstock

Hoe wonen in 2030?

De uitdaging:

Meer dan 170.000 mensen wachten op een sociale woning en de huis- en huurprijzen gaan door het dak. Tegelijk is onze manier van wonen niet aangepast aan de gevolgen van de klimaatverandering en de veranderende noden rond mobiliteit en thuiswerk. Bovendien ontregelt deze wooncrisis de arbeidsmarkt steeds meer. De nood aan meer investeringen in woningen en renovatie zet de krapte op de arbeidsmarkt op scherp, zowel in de bouwsector als daarbuiten. Werknemers uit vitale sectoren waar lonen gereguleerd zijn (scholen, ziekenhuizen) worden uit de woonmarkt geprijsd. Werknemers uit minder kapitaalkrachtige sectoren kunnen niet langer dicht bij het werk gaan wonen of in de eigen streek blijven wonen.

Eén van de ingediende voorstellen:

Renteloze lening voor jongeren bij aankoop huis/ nieuwbouw/renovatie

Bij de aankoop van een huis, een nieuwbouw of de renovatie van een huis moeten jongeren lenen. Willen we het wonen betaalbaar maken, dan zouden we er in 2030 toe moeten komen dat jongeren bijvoorbeeld op de eerste 100.000 euro van de lening geen intresten moeten betalen. Ook bij renovatiewerken zouden de premies bij de start van de werken moeten worden uitbetaald zodat jongeren die renoveren minder hoeven te lenen terwijl ze wachten op de premies.

Hoe ons bewegen in 2030?

De uitdaging:

De transportsectoren in de EU zijn goed voor meer dan 25% van de CO₂-uitstoot en hebben dus een grote klimaatimpact. Willen we tegen 2030 een klimaatneutraal mobiliteitsstelsel, dan zijn er grote stappen nodig. Mobiliteit speelt bovendien een belangrijke rol in onze economie. Betaalbare en toegankelijke mobiliteit staat onder druk. De laatste jaren werd minder geïnvesteerd in openbaar vervoer en is ook de basismobiliteit afgenomen. Woon-werkverkeer loopt muurvast in files en ondermijnt de levenskwaliteit van werknemers.

Eén van de ingediende voorstellen:

In 2030 staat de fiets centraal als transportmiddel

Om het mobiliteits- en klimaatprobleem te verkleinen, schuiven we het gebruik van de fiets als transportmiddel naar voor: toegankelijke fietsleasing, goede fietspaden en een beschikbare fietsstalling, waarbij de werkgever er ook voor zorgt dat de werknemers zich kunnen aanmelden via de fietsstalling.



© Shutterstock



© Shutterstock

Hoe leren en werken in 2030?

De uitdaging:

Processen als de vergrijzing, digitalisering en klimaatverandering maken het tot een steeds grotere uitdaging om mensen duurzaam aan het werk te houden. Al deze veranderingen en de toenemende complexiteit van en onzekerheid in onze samenleving hebben een grote impact op ons werk. Het risico bestaat dat bepaalde groepen achterblijven bij deze transformatie. Bovendien maken de coronacrisis en de zeer scherpe arbeidsmarktkrapte duidelijk hoe belangrijk sterke instrumenten voor opvang en ondersteuning zijn om bij te blijven of te helpen bij nieuwe transitie op de arbeidsmarkt.

Eén van de ingediende voorstellen:

Ondersteuning bij een heroriëntatie van je loopbaan

Vandaag is het nagenoeg onmogelijk om tijdens je loopbaan even op de stopknop te duwen en jezelf heruit te vinden. Daarom willen we graag dat mensen ook op latere leeftijd makkelijker kunnen switchen van job, van loopbaan, van sector ... De uitbouw van instrumenten om je te heroriënteren en een veilig kader om dit te doen zouden helpen.

Hoe samenleven in 2030?

De uitdaging:

We willen geen gespleten samenleving, met een kloof tussen kansrijk en kansarm, die tegen 2030 onoverbrugbaar is geworden. Of een anonieme samenleving, waarin groepen langs elkaar leven, elkaar niet ontmoeten en waarin enkel economische prestaties tellen. Of een harde samenleving, waarin de opvattingen over nieuwkomers, Europese arbeidsmigranten en mensen zonder papieren zonder meer negatief zijn en mensen met een migratieachtergrond buitengesloten worden. Onder meer de praktijktests toonden duidelijk aan dat bepaalde groepen op dit moment achtergesteld worden op de arbeidsmarkt en de woonmarkt. Voor mensen met een beperking of een migratieachtergrond is het veel moeilijker om een opleiding, een job of een woning te vinden. Ze krijgen bijvoorbeeld geen stageplek, geen uitnodiging voor een sollicitatiegesprek of voor een woningbezoek.

Eén van de ingediende voorstellen:

Wegwerken discriminatie op de werkvoer

Officieel wordt er niet gediscrimineerd bij aanwervingen in bedrijven maar iedereen kent wel verhalen van mensen die dit anders ervaren. Wij stellen daarom voor om een externe organisatie (liefst een overheidsinstantie) te betrekken bij de aanwerving. Dit om 'gemaskeerde discriminatie' te voorkomen.



© Shutterstock



© Shutterstock

Hoe voor elkaar zorgen in 2030?

De uitdaging:

De coronacrisis heeft een sterke impact gehad op onze ideeën over zorg. De ervaringen met de vaccinatiecampaagne toonden het belang aan van een toegankelijke eerstelijns-hulpverlening die vertrouwen wekt. Tegen 2030 willen we dan ook graag een toegankelijk zorgmodel hebben waarin preventie een sleutelrol speelt. De coronacrisis was naast een gezondheids crisis ook een grote sociale crisis. Duizenden gezinnen hadden plots een verminderd inkomen als gevolg van tijdelijke werkloosheid. Bij de vraag hoe we voor elkaar zullen zorgen in 2030, denken we aan zorg in de brede zin, zoals het zorgen voor kwetsbare personen en de strijd tegen armoede. We hebben dan ook de ambitie om de (kinder)armoede uit te roeien.

Eén van de ingediende voorstellen:

Gezondheidszorg waarbij zorg primeert en niet het economische

We gaan voor meer preventieve gezondheidszorg en minder prestatiegeneeskunde.

Welke rol voor de overheid in 2030?

De uitdaging:

Een inclusieve samenleving, het marktfalen op tal van domeinen, de verduurzaming, het klimaatbeleid, het armoede- en huisvestingsvraagstuk ... Om het hoofd te kunnen bieden aan al deze uitdagingen, is er een actieve en investerende overheid nodig. De sociaalrechtvaardige transitie naar een koolstofarme samenleving alleen al vergt gigantische overheidsinvesteringen in een duurzaam systeem van mobiliteit, verwarming en energie. De vraag is dus hoe de overheid zich daartoe kan organiseren en hiervoor middelen kan vrijmaken. Los van politieke vertegenwoordiging moet er de garantie zijn op goede beleidsprocessen, waarin de juiste afwegingen aan bod komen, en de juiste stakeholders consequent worden betrokken.

Eén van de ingediende voorstellen:

Nieuw beleid pas na samenwerking en overleg experts en middenveld

We dienen een voorstel in dat ervoor zorgt dat politici enkel nog nieuwe beleidsmaatregelen mogen invoeren in samenwerking met meerdere ervaringsdeskundigen, professionals en de mensen waarvoor de maatregel bestemd is. Dit zou de afstand tussen mensen in een kwetsbare positie, het middenveld, de informele organisaties en politici verkleinen.



© Shutterstock

| Maarten Gerard & Sarah Verhaegen |



© Donatienne Coppieters

Op straat voor het klimaat

Na anderhalf coronajaar kwam de klimaatbeweging op 10 oktober opnieuw uit haar kot met een grote klimaatmars in Brussel. Meer dan 80 organisaties uit het hele land verenigd in de Klimaatcoalitie, waaronder het ACV en de organisaties uit het netwerk van Beweging.net, deden mee. Zoals je op de foto's hier en op de cover kan zien maakte het bonte gezelschap er een heel creatieve manifestatie van.

Aan de vooravond van een Europese top en de klimaatconferentie in Glasgow van begin november – waar de leiders van 196 landen bijeenkomen – gaf de Klimaatcoalitie een krachtig signaal aan onze beleidsmakers om met doortastend beleid de oorzaken van de klimaatverandering aan te pakken en de gevolgen ervan maximaal te beperken, te beginnen bij de meest kwetsbaren. In volgend nummer brengen we verslag vanop de eerste rij van de COP 26 in Glasgow en kan je een interview lezen met Hans Bruyninckx, de directeur van het Europees Milieugentschap.

De Klimaatcoalitie formuleerde meer dan 100 politieke aanbevelingen voor een Belgische Green New Deal (www.klimaatcoalitie.be).



© Donatienne Coppieters

| PVL |



© Donatienne Coppieters



© Donatienne Coppieters