



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Vragen over je pensioen?

In dit nummer:

Hoe passen de arbeidsgerechten de cao rond ontslagmotivering toe? | Verduidelijking rond het opnemen van tijdskrediet | Cijfers van RVA zijn goed, situatie van werklozen minder rooskleurig | Aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor oudere werklozen

INHOUD

Mobiliteitsbudget 8

De regering heeft eindelijk rekening gehouden met de opmerkingen van de sociale partners omtrent het aanmoedigen van duurzame mobiliteit. Naast 'cash for cars' komt nu ook het mobiliteitsbudget.

Ontslagen? 10

Cao 109 voorziet in een recht voor elke werknemer om de redenen van zijn ontslag te kennen en in een schadevergoeding bij een kennelijk onredelijk ontslag.

Progressieve werkhervatting en vakantierechten 12

Nieuw: ook een bediende bouwt voortaan volledige vakantierechten op bij halve dagen werkhervatting.

Private arbitragehoven illegaal? 13

Een uitspraak van het Europees Hof van Justitie doet hopen dat er een einde kan komen aan private arbitragemechanismen in het kader van bilaterale investeringsakkoorden.

Aangepaste beschikbaarheid oudere werklozen 22

Voor oudere werklozen gelden aangepaste regels voor de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt. Onder bepaalde voorwaarden kunnen ze volledig vrijgesteld worden.



1 miljoen exemplaren uitgedeeld

Sedert 19 maart verspreiden militanten van ACLVB, ACV en ABVV de krant 'Vragen over je pensioen', gedrukt op 1 miljoen exemplaren. Deze informatiecampagne aan de bevolking wordt ook in de bedrijven gevoerd. Binnen een bestek van 12 pagina's antwoorden de vakbonden op vragen die burgers zich stellen over hun pensioen, het bedrag van hun pensioenuitkering en de leeftijd waarop ze met pensioen zullen mogen gaan.

De pensioenhervorming die de Regering in gang heeft gezet met het optrekken van de leeftijd naar 67 jaar, neemt een wending die wij als vakbonden afkeuren, meer bepaald waar het gaat over de zware beroepen, de gelijkstelling van de niet-gewerkte periodes en het pensioensysteem op punten.

Mario Coppens en de voorzitters van de andere twee vakbonden ontmoetten de pers om toe te lichten hoe hun organisaties tegen de pensioenhervorming aankijken. In het station van Vilvoorde deelden ze vervolgens de pensioenkrant uit aan de voorbijgangers.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
REDACTIE Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communicatie@aclvb.be

PREPRESS & DRUK Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Vragen over je pensioen?

Wat is het doel van de regering als het gaat over de pensioenen? Zo weinig mogelijk betalen! Het deel van de sociale bijdragen dat dient om het pensioenbudget te spijzen, moet gezien worden als een uitgesteld loon. We betalen vandaag om vandaag de pensioenen uit te keren en we hopen dat de jongere werknemers ons pensioen zullen betalen wanneer wij zelf pensioengerechtigd zijn. De eerste pijler, het wettelijk pensioen, is gebaseerd op de herverdeling en dus de solidariteit tussen werknemers en gepensioneerden. Bij de Liberale Vakbond hebben we altijd gepleit voor de veralgemening van de tweede pijler op het niveau van de bedrijven of de sectoren: de aanvullende pensioenen. Ze zijn gebaseerd op kapitalisatie. Een deel van mijn loon van vandaag wordt geïnvesteerd in een pensioenfonds of in een verzekeringsmaatschappij. Als we gepensioneerd zullen zijn, genieten we hetzij een maandelijkse rente, hetzij een kapitaal dat we zullen investeren in andere financiële producten of in immobiëlen of dat we zullen uitgeven om van het leven te genieten.

Voor ons is het altijd duidelijk geweest dat het wettelijk pensioen een voldoende niveau moet bereiken om een waardig leven te leiden en dat het aanvullend pensioen, zoals de naam het zegt, voor een extra-tje zorgt, zodat men het ietwat beter heeft tijdens het pensioen.

Als de drie vakbonden een miljoen exemplaren van hun Pensioenkrant hebben uitgedeeld, dan is dat om aan de bevolking uit te leggen dat de regering andere keuzes zou kunnen maken

dan onophoudelijk het bedrag van het wettelijk pensioen verminderen en de burgers schrik aanjagen waardoor ze gaan bijdragen aan een derde pensioenpijler (een individueel financieel product, fiscaal aftrekbaar) of zelfs een vierde pijler (eigenaar worden van vastgoed of elke andere winstgevendende investering).

Een begroting opstellen voor de federale Staat betekent maatschappelijke keuzes maken. De regering opteert voor het principe "ieder voor zich". Aan vakbondszijde mikken we op de solidariteit om iedereen te beschermen tegen tegenslagen in het leven.

En de werkgevers in dat alles? Ze voeren een dubbel discours. Op het niveau van het sociaal overleg prenten ze ons sinds jaar en dag in dat de werkgelegenheidsgraad van de 55/64-jarigen absoluut moet verhoogd worden, dat het brugpensioen moet afgeschaft worden, en dat er een boete dient opgelegd voor werkgevers die handigheidjes zoals het Canada Dry-systeem gebruiken om oudere werknemers aan de kant te schuiven. Maar als diezelfde werkgevers in hun eigen bedrijf geconfronteerd worden met het verdwijnen van bepaalde activiteiten, de digitalisering, de onmogelijkheid (of

het ontbreken van de wil) om werknemers anders in te zetten, de terneergeslagenheid van werknemers die lang aan een hels tempo moeten werken ... dan veranderen ze het geweer van schouder. Ze pushen de werknemers richting SWT en vervroegd pensioen en al te vaak richting werkloosheid. Ze hekelen werklozen en beweren dat iedereen die werk wil, ook werk vindt. Maar in hun eigen bedrijf weigeren ze oudere werknemers aan te werven. ■

Mario Coppens,
Nationaal Voorzitter

Vragen over je pensioen

Een grootschalige informatiecampagne om de burgers te mobiliseren

1 miljoen exemplaren van de krant "Vragen over je pensioen" ... ACLVB, ACV en ABVV hebben besloten om fors uit te pakken! De plannen van de Regering zijn dan ook behoorlijk onrustbarend. Alleen lijken heel wat burgers zich geen rekenschap te geven van de impact van de maatregelen op hun pensioen. Te ingewikkeld. Te ver van hun bed.

We hebben getracht om in een krant van 12 pagina's uiteen te zetten wat er op het spel staat.

Neem ook een kijkje op www.facebook.com/groups/MyfairpensionNL en laat er jouw voorstellen horen.

Al van bij haar aanstelling heeft de fe-

derale Regering de pensioenen op de helling gezet. Na onverwacht te hebben beslist dat iedereen zal moeten werken tot de leeftijd van 67 jaar, doet ze door met haar erbarmelijke initiatieven. De discussie over de zware beroepen waarbij het mogelijk zou zijn om vroeger met pensioen te gaan, loopt vast. De regering ontkent de zwaarte van de huidige arbeidsvoorwaarden omdat ze enkel oog heeft voor de begrotingscijfers. Wat er haar ook toe aanzet om het bedrag van het wettelijk pensioen – dat in België nochtans al laag is – terug te schroeven via diverse kunstgrepen, zoals een zo gering mogelijke gelijkstelling van niet-gewerkte periodes.

In tegenstelling tot wat de heersende politieke ideologie overal uitbazuint, zijn en blijven de pensioenen betaalbaar. Doemdenken is niet nodig, het gaat immers allemaal om keuzes. De keuze bijvoorbeeld voor het herzien van de cadeaus die de werkgevers kregen via de vermindering van de socialezekerheidsbijdragen. De keuze om intensiever fiscale fraude op te sporen. Of de keuze om inkomens uit vermogen te belasten om de fis-

caliteit op inkomens uit arbeid te verlichten. De stijging van het aantal gepensioneerden is een voor spelbaar

fenomeen, dat men intelligent kan benaderen. Onze syndicale keuze is die van de solidariteit tussen de generaties.

ANTWOORDEN OP JE VRAGEN

Onze pensioenkrant biedt een antwoord op een hele reeks vragen die ook jij je wellicht stelt.

Volstaat het wettelijk pensioen om van te leven in België?

Nee. Kijk maar op mypension.be en je ontdekt hoe 'hoog' je pensioen zal zijn volgens de huidige regels. Eén op de drie gepensioneerden leeft onder de armoedegrens.

Moeten we langer werken nu we langer leven?

Niet noodzakelijk. De levensverwachting in goede gezondheid bedraagt gemiddeld 64 jaar in België. Veel werknemers beginnen door de aard van hun werk al te sukkelan met hun gezondheid voor ze met pensioen gaan. Als we langer aan de slag blijven, zal het aantal invaliden, langdurig zieken of oudere werklozen alleen maar toenemen. Tegelijkertijd moet het werk werkbaar gehouden worden zodat meer mensen gemotiveerd blijven om te werken.

Is pensioensparen een oplossing? Het regeringsbeleid zet het wettelijk pensioen op de helling. In heel wat ondernemingen en enkele sectoren hebben de vakbonden onderhandeld voor een aanvullend pensioen, eveneens gestoeld op het solidariteitsprincipe. Vermits de twee samen nog onvoldoende dreigen te zijn,



Het verschil tussen pensioenen van werknemers enerzijds en werknemers anderzijds loopt vandaag op tot 26%. Dat komt onder andere doordat vrouwen gemiddeld kortere loopbanen hebben en vaker dan mannen in sectoren werken waar deeltijds werken de norm is.



1 miljoen pensioenkranten werden door de vakbonden uitgedeeld, onder meer in de bedrijven, zoals hier bij het Gentse Arcelor Mittal.

profiteren private verzekeraars ervan om werknemers, op een steeds jongere leeftijd, aan te zetten tot investeringen in financiële producten en zich zo te verzekeren van een derde pensioenpijler. Enkel werknemers met een voldoende hoog loon kunnen dat. In tegenstelling tot de bijdragen die de sociale zekerheid financieren ten voordele van de hele samenleving, moeten die investeringen ook nog eens de aandeelhouders verrijken.

Zal het systeem met punten onze pensioenen redden? De minister van Pensioenen wil over een hefboom beschikken om voortdurend de pensioenbedragen bij te stellen ten opzichte van het budget dat hij heeft bepaald. Vooraleer te beslissen om met pensioen te gaan of nog even verder te werken, zal de werknemer zijn aantal punten kennen, maar niet de waarde ervan. Om de waarde van een punt te berekenen zou de volgende formule worden toegepast:

$$\frac{\text{vervangingsratio} \times \text{gemiddeld loon}}{\text{referentielooftijd}}$$

Drie variabelen waarop we als werknemer geen enkele vat hebben. Het **gemiddeld loon** waarvan hier sprake is, is het gemiddeld loon van alle werknemers in elk stelsel (loontrekken, ambtenaren, zelfstandigen). Het is sterk afhankelijk van de economische conjunctuur.

De **vervangingsratio** is een percentage van dat gemiddeld loon dat wordt bepaald door de overheid. De **referentielooftijd** (het aantal jaar dat je moet presteren om een volledig pensioen te hebben) is eveneens afhankelijk

van de federale overheden; sinds geruime tijd ligt ze op 45 jaar, wat reeds enorm is, maar morgen kan ze opgetrokken worden naar 46 of 47 jaar. De minister van Pensioenen belooft dat de waarde, eenmaal vastgelegd, niet meer zal wijzigen. Hij vergeet erbij te zeggen dat die waarde jaar na jaar bepaald wordt. Anders gezegd, er wordt elk jaar een nieuwe waarde aan het punt toegekend, van toepassing voor gepensioneerden van het desbetreffende jaar. Ieder jaar een nieuwe onzekerheid dus. Het zal met andere woorden onmogelijk zijn om het bedrag van je pensioenuitkering op voorhand te kennen.

Waarom zijn de pensioenen van vrouwen lager dan die van mannen?

Vrouwen hebben gemiddeld kortere loopbanen en werken vaker dan mannen in sectoren waar deeltijds werk de norm lijkt te worden. Onder meer daarom loopt het verschil tussen pensioenen van werknemers en werknemsters vandaag op tot 26%. En het zal niet beter worden met de regeringsmaatregelen in verband met de gelijkstelling van de periodes van tijdscrediet en werkloosheid, het minimumpensioen en de verhoging van de leeftijd om recht te hebben op het overlevingspensioen.

WAARDIG OUDER WORDEN, HET KAN!

Het kan en het moet. De overheid moet de werknemers en werknemsters een waardig pensioen garanderen. Een woning, voeding en zorg zijn basisrechten waarop geen enkele gepensioneerde zou moeten besparen. Het pensioen is in de eerste plaats een sociaal contract tussen de generaties. Ieder van ons heeft recht

op een pensioen dat betrouwbaar, voorspelbaar, solidair en correct gefinancierd is.



Het pensioensysteem met punten heeft veel weg van een loterij. Niemand is zeker van winst, iedereen kan verliezen.

>>>

PENSIOENEN

ONZE EISEN:

- een pensioen vanaf 65 jaar
- geen verlenging van de loopbaanvoorwaarden
- een sterk wettelijk pensioen voor een waardige oude dag
- het wettelijk pensioen in de privésector geleidelijk optrekken tot het niveau van het pensioen in de openbare sector
- de zwaarte van het werk daadwerkelijk in aanmerking nemen
- een hoger minimumpensioen om te vermijden dat gepensioneerden in armoede belanden
- rekening houden met voorvallen en periodes van tegenslag bij de berekening van het pensioen (werkloosheid, loopbaanonderbreking, thematisch verlof, enz.) net alsof het gepresteerde werkperiodes waren
- een veilig en betrouwbaar pensioensysteem dat werknemers het recht op een waardig pensioen garandeert
- een systeem dat waarborgt dat het pensioen geen economische, demografische en budgettaire speelbal wordt
- de gewerkte periodes meer valoriseren door het inkomensplafond dat in aanmerking wordt genomen, op te trekken



Laat op mypension.be berekenen wat het bedrag van je wettelijk pensioen zal zijn ... en vraag je af hoe je zal rondkomen met een zo laag vervangingsinkomen in vergelijking met je loon. Herhaal de berekening over enkele maanden, mogelijk valt het bedrag nog lager uit als gevolg van de regeringsmaatregelen.

Gelijkstellingen voor het pensioen Vakbonden naar Raad van State

ACLVB, ABVV en ACV startten een procedure op bij de Raad van State tegen de regeringsingrepen die de gelijkstellingen van periodes van werkloosheid en SWT voor het pensioen beperken en ingrijpen in de eenheid van loopbaan.

De werklozen worden drie keer gestraft: na het verlies van hun werk en nadien een lager inkomen, later nog eens een ingreep in het pensioen. Terwijl het de werkgever is die tot ontslag overgaat. Het pensioenverlies kan oplopen tot meer dan 100 euro per maand. Bovendien betekenen die maatregelen een contractbreuk, want ze worden met terugwerkende kracht ingevoerd.

De regeringsbeslissingen inzake gelijkstelling voor pensioenen gelden voor periodes van volledige werkloosheid en SWT vanaf 1 januari 2017 en voor pensioenen die ingaan vanaf 2019.

De tweede periode van werkloosheid wordt voor de berekening van het pensioenbedrag niet langer meer aan het laatste loon maar aan een loon van 24.247 euro per jaar gelijkgesteld. Voor periodes van SWT in het algemene stelsel en in de bijzondere stelsels na 40 jaar loopbaan of in de sector van het stads- en streekvervoer is die inlevering er zelfs al vanaf de 1ste dag SWT.

LANGE LOOPBAAN

Daarbovenop kwam ook, totaal in tegenstelling tot de beloften in het Zomerakkoord, een andere ingreep die oudere werklozen en SWT'ers met meer dan 45 jaar loopbaan raakt. De periodes van volledige werkloosheid en SWT na 45 loopbaanjaren zullen niet meer meegenomen worden voor de pensioenberekening. Wat dus betekent dat men voor de pensioenberekening de zeer lage lonen van de eerste jaren van die loopbaan zal gebruiken (slechts een percentage van het minimumloon). Stank voor dank dus voor mensen die zeer vroeg zijn beginnen te werken en daardoor een zeer lange loopbaan opbouwden.

Voor SWT'ers gaat het om een dubbele contractbreuk. De eerste maatregel is ook van toepassing op personen die al sinds 20 oktober 2016 werden ontslagen met het oog op SWT. De tweede maatregel gaat nog verder terug: hij betreft al wie al vroeger dan die datum werd ontslagen en op 1 september 2017 nog geen loopbaan van 45 jaar had. Deze beide maatregelen treffen heel wat mensen.

RVA betaalde half miljard euro minder aan uitkeringen

Aantal vergoede werklozen opnieuw gedaald in 2017

Zowel de volledige werkloosheid als de tijdelijke werkloosheid zijn het afgelopen jaar gedaald in ons land. Het is zelfs van 1981 geleden dat de RVA zo weinig werklozen heeft vergoed. Hoera dus? Of toch niet helemaal?

Keurige trends alweer in het jongste jaarverslag van de RVA. De vergoede werkloosheid bijvoorbeeld is voor het vierde jaar op rij afgenomen in België. In 2017 bedroeg het totale aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen - daaronder zitten zowel werkzoekenden als mensen die vrijgesteld zijn van de inschrijving als werkzoekende - 487.291 eenheden. Dat is een daling van 8,5% ten opzichte van 2016. Daarmee is het aantal werklozen dat een uitkering geniet, voor het eerst sinds 1981 onder de symbolische grens van 500.000 gezakt. De trend valt voornamelijk te verklaren door drie factoren. Zo kende ons land voor het vierde jaar op rij een matige groei, wat gunstig uitpakte voor de werkgelegenheid. Daarnaast is er het demografisch effect: de actieve bevolking en de bevolking op werkleefijd verhogen minder dan voordien en de uitstromers naar het pensioen zijn talrijker. Verder is er het effect van meerdere beleidsmatige hervormingen, zoals die rond het einde van het recht op inschakelingsuitkeringen.

BUITEN DE CIJFERS

De statistieken mogen dan wel fatsoenlijk zijn, ze laten helaas niet de volledige realiteit zien. "Er is onder meer de grote groep werkzoekende werklozen die geen recht hebben op uitkeringen en dus niet in die cijfers voorkomen", zegt Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB en lid van het Beheerscomité van de RVA. "Denk aan de jongeren die net afstudeerden en nog nooit gewerkt hebben. Zij moeten wel beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, maar hebben het eerste jaar geen recht op uitkeringen. Of aan mensen met een leefloon, mensen die zich vrijwillig inschreven als werkzoekende, of zij die werden uitgesloten van inschakelingsuitkeringen na 36 maanden."

De ACLVB maakt zich zorgen om de groep jongeren die aan het einde komen van hun recht op inschakelingsuitkeringen, en liet dat bij monde van Sabine Slegers ook horen binnen de RVA: "6 maanden na de uitstroom bij de RVA heeft amper 40% van de jongeren werk gevonden, zo blijkt! En bovendien, welk werk is dat? Gaat het om echte, kwaliteitsvolle tewerkstelling of over tijdelijke baantjes, uitzendovereenkomsten, nepjobs, enz.?" Cijfers over pas tewerkgestelden in de periode 2011-2016 wezen alvast op een trend van meer tijdelijke jobs tegenover minder arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, en iets meer deeltijdse contracten ten koste van voltijdse contracten.

MINDER TIJDSKREDIET, MEER THEMATISCHE VERLOVEN

De tijdelijke werkloosheid nam het voorbije jaar eveneens af. Het aantal dagen tijdelijke werkloosheid daalde in ons land met 18,7%. De tijdelijke werkloosheid door gebrek aan werk als gevolg van economische redenen zakte zelfs nog fors, met dank aan de gunstige economische conjunctuur.

Ook het aantal werknemers dat onderbrekingsuitkeringen kreeg daalde, met 2,9%. Die daling betreft vooral het tijdskrediet, door de strikter geworden toelatingsvoorwaarden in het algemeen stelsel en in het eindeloopbaanstelsel. Het aantal thematische verloven, dus ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatieve zorgen, steeg dan weer met 6,5%. Sabine Slegers: "We juichen toe dat nu ook meer mannelijke werknemers zorgverlof opnemen, iets waar we als vakbond jarenlang voor gesensibiliseerd hebben."

DALENDE UITGAVEN?

Krimpemde werkloosheidscijfers betekenen



Sabine Slegers maakt kanttekeningen bij de goede RVA-jaarcijfers.

logischerwijs dat de RVA minder uitkeringen diende te betalen. De totale uitgaven van de RVA, buiten de aan de gewesten overgedragen bevoegdheden, daalden met 554 miljoen euro (of 7%) in 2017. Ondertussen blijft de RVA bekommerd om het zo efficiënt mogelijk bestrijden van fraude en gaat ze door met het informatiseren van de controleprocedures. Daarbij wordt ingezet op de verantwoordelijkheid van de uitbetalingsinstellingen, zoals die van de ACLVB, die veel meer dan vroeger op voorhand controles bij de uitkeringsaanvragers moeten verrichten. Wat baten echter dalende werkloosheidscijfers en -uitgaven als tegelijkertijd alle andere sociale uitkeringen, zoals ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, verontrustend stijgen? Zeker het aantal werknemers dat langdurig ziek is, blijft helaas toenemen.

"Algemeen kan België niet voorbij aan het feit dat zijn tewerkstellingsgraad maar zeer traag verbetert in vergelijking met de buurlanden", wijst Sabine Slegers erop. "In dat verband valt onder andere te betreuren dat de werkhervattingstoelage, die vroeger federaal werd uitbetaald als aanmoediging voor 50-plussers die opnieuw aan de slag gingen, door de meeste gewesten werd afgeschaft." ■

Belgen verdienden in 2017 minder dan in 2010

De werknemers van 9 landen van de Europese Unie hebben in 2017 minder verdiend dan in 2010! Het gaat om de landen Italië, het Verenigd Koninkrijk, Spanje, België, Griekenland, Portugal, Finland, Kroatië en Cyprus. En het wordt er niet bepaald beter op, want in 6 van die landen - Italië, het Verenigd Koninkrijk, Spanje, België, Griekenland en Finland - hebben de werknemers zelfs minder verdiend in 2017 dan in 2016. De cijfers staan in het nieuwe rapport 'Benchmarking Working Europe 2018' van het Europees Vakbondsinstuut ETUI. Ze werden berekend op basis van onafhankelijke gegevens die gepubliceerd werden in februari 2018, en hebben betrekking op de echte lonen, met andere woorden de waarde van de lonen rekening houdend met de levensduur.

De Belgische situatie valt voornamelijk te verklaren door de indexesprong die werd opgelegd door de regering-Michel en die niet kon gecompenseerd worden door de onderhandelingen tussen werkgevers en vakbonden, vermits de laatste twee regeringen hen

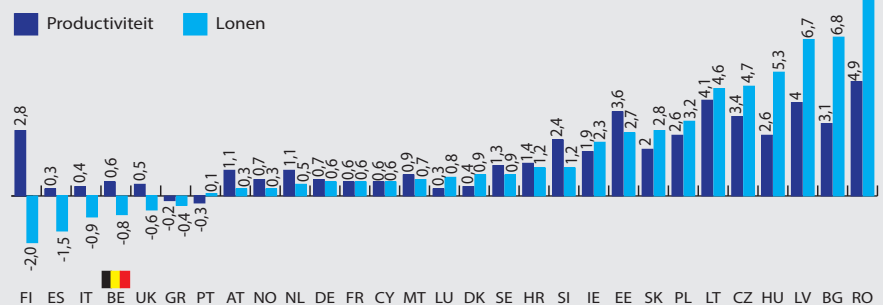
hebben verplicht de loonmarges te respecteren, wat bijna neerkomt op een loonbevoorziening. "Ondanks alle mooie berichten over de economische heropleving blijft de situatie van de werknemers in verschillende grote landen minder goed dan voor de crisis", verklaart Esther Lynch, Confederaal Secretaris van het Europees Vakverbond (EVV). "Het is dus niet verwonderlijk dat zelfs de Europese Commissie en de Europese Centrale Bank pleiten voor grotere loonsverhogingen. Dat

is essentieel, niet enkel voor de sociale gelijkheid, maar ook om de groei te stimuleren en volwaardige jobs te creëren."

Het EVV plant gerichtere acties voor de beste manieren om rechtvaardige en redelijke loonsverhogingen te realiseren, meer bepaald via onderhandelingen tussen werkgevers en vakbonden. *Het rapport Benchmarking Working Europe is terug te vinden op www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2018*

EVOLUTIE VAN DE REËLE LONEN EN VAN DE PRODUCTIVITEIT IN 2017

(in % in vergelijking met 2016)



Keuze tussen mobiliteitsbudget en cash for car



De regering heeft eindelijk rekening gehouden met de opmerkingen van de sociale partners omtrent het aanmoedigen van duurzame mobiliteit. Naast de 'cash for car'-regeling komt nu ook het mobiliteitsbudget. Heel wat belangrijke punten moeten nog uitgeklaard, bijvoorbeeld omtrent het exact parafiscaal kader van het beschikbaar budget en de begeleidingsmaatregelen.

In een unaniem advies hadden de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Be-

drijfsleven ernstige kritiek geuit op het regeringsinitiatief *cash for cars*, en de Raad van State had een zeer negatief advies uitgebracht. In het eerste wetsontwerp van de regering konden de werknemers die vandaag over een bedrijfsvoertuig beschikken, die wagen (middels een akkoord van hun werkgever) inwisselen voor geld. Dat is niet echt beduidend om de mobiliteitsproblemen aan te pakken en het komt in niets het klimaat ten goede. Er zullen radicalere maatregelen nodig zijn om een tegenwicht te

vormen voor de niet-aflatende stijging (5% per jaar) van het aantal bedrijfsvoertuigen.

MULTIMODAAL

In hun voorstel voor een mobiliteitsbudget pleiten de sociale partners, vakbonden en werkgevers, voor de keuze van meerdere transportmiddelen zodat iedereen meer mobiliteit ervaart. Concreet gaat het om een jaarlijks budget dat de werkgever kan toekennen aan de werknemers die al beschikken over een bedrijfswagen. Het budget moet prioritair besteed worden aan het gebruik van verschillende duurzame transportmodi. Het bedrag van dit budget wordt bepaald door de werkgever en stemt overeen met wat vandaag toegekend wordt als budget voor een bedrijfswagen. Het totaal bedrag omvat de kost voor de leasing, de brandstof, de onderhoudskosten, de solidariteitsbijdragen, ...

In het advies van de sociale partners heeft de werknemer de mogelijkheid zijn bedrijfswagen te houden of er volledig afstand van te doen of te opteren voor een meer milieuvriendelijke en/of kleinere wagen. Dit voertuig zou dezelfde (para)fiscale behandeling krijgen.

RESTBUDGET

De rest van het mobiliteitsbudget moet na aftrek van de belastingen, sociale bijdragen en andere kosten, ter beschikking gesteld worden van de werknemer (via een mobiliteitskaart of een ander middel). Het gaat om een restbudget. Dat bedrag moet de werknemer toelaten verschillende transportmodi te betalen of duurzame transportdiensten te gebruiken. Citeren we bijvoorbeeld: het systeem van de deelfietsen, het gedeeld vervoer en het openbaar vervoer. Op het einde van het jaar zal het niet-gebruikt restbedrag van het mobiliteitsbudget op de rekening van de werknemer gestort worden, in de vorm van een nettobedrag. Het totale restbudget is dus onderworpen aan fiscale en parafiscale afhoudingen. Er is overeengekomen dat de belasting zwaarder zou zijn dan die op de bedrijfswagen, maar voordeliger dan die op de lonen.

Voor de sociale partners zou er kunnen overwogen worden dit mobiliteitsbudget uit te breiden naar alle werknemers, als de loonmarge het toelaat en rekening houdend met de weerslag op de sociale zekerheid en de fiscaliteit. Er is nog een weg af te leggen, want volgens een studie van de FOD Financiën zouden amper 3 à 9% van de gezinnen bereid zijn hun bedrijfswagen in te ruilen voor geld. ■

Sociale partners zorgen voor verheldering bij toepassing tijdskrediet

De sociale partners leverden een gemeenschappelijk antwoord op problemen die zich in de praktijk kunnen stellen bij de opname van tijdskrediet.

UITSTEL VAN TIJDSKREDIET

Een werkgever kan de uitvoering van een tijdskredietaanvraag verdagen op basis van drie artikelen in cao 103: artikel 14 (6 maanden uitstel omwille van dwingende interne of externe redenen), artikel 15 (12 maanden uitstel voor werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie vervullen en in aanmerking willen komen voor een 4/5-tijdskrediet) of artikel 16 (uitstel wanneer de organisatorische drempel van 5% overschreden is). Bovendien moet een tijdskrediet voor het motief zorg aanvangen voordat het kind van de werknemer een bepaalde scharnierleeftijd (8 jaar, en in geval van een gehandicapt kind 21 jaar) heeft bereikt. Het uitstel kan een overschrijding van die leeftijden tot gevolg hebben. Cao 103 bepaalt uitdrukkelijk dat een eventueel uitstel op grond van artikel 14 of 15 hierop geen invloed heeft: indien de leeftijd als gevolg van het uitstel wordt overschreden, kan de werknemer alsnog aanspraak maken op zijn tijdskrediet. Maar wat het uitstel op basis van artikel 16 betreft, geeft de tekst van de cao geen verdere verduidelijkingen. Tot nu toe interpreteerde de RVA de regels zeer strikt: bij uitstel op basis van artikel 16 kon de werknemer geen uitkeringen voor tijdskrediet met motief meer krijgen als de leeftijd van het kind overschreden was. Voortaan zal bij dat uitstel op basis van artikel 16 dezelfde voor de werknemer gunstige regeling gelden en volgt de RVA het standpunt van de sociale partners.

VERMINDERING NA VERMINDERING

Er zijn bepaalde praktijken beginnen ontstaan: een werknemer met 4/5 of halftijds tijdskrediet vermindert daarbovenop nog eens (conventioneel) zijn arbeidsprestaties. Bijvoorbeeld: een werknemer stapt over van een voltijdse tewerkstelling op een 4/5 in het kader van een gemotiveerd tijdskrediet. Hij wenst nadien over te

stappen op een halftijds: hij doet dat door zijn 1/5 tijdskrediet te behouden en zijn arbeidsprestaties verder conventioneel te verminderen van 80% naar 50%. De sociale partners wijzen erop dat dat in strijd is met de filosofie van het tijdskrediet. Opgelet in die gevallen: de werknemer vervult niet langer de voorwaarde van een voltijdse of ¾ tewerkstelling voor een nieuwe aanvraag voor tijdskrediet.

WELKE CAO?

Er moet een bedrijfs- of sector-cao zijn afgesloten om het recht op tijdskrediet met motief 'opleiding' (maximum 36 maanden) en 'zorg' (maximum 51 maanden) te openen voor de voltijdse en halftijdse opnamevormen (behalve voor het motief 'verzorging van zijn kind met een handicap of het ernstig ziek minderjarig kind, eigen kind of kind dat deel uitmaakt van het gezin). Enerzijds wordt eraan herinnerd dat men zich op de dag waarop het tijdskrediet aanvangt moet plaatsen om na te gaan of er al dan niet een cao van toepassing is. Als dat het geval is, moet men de cao respecteren die dus precieze modaliteiten kan omvatten of het tijdskrediet kan beperken onder de plafonds van 36 of 51 maanden. Anderzijds is voor het 4/5 tijdskrediet geen sectorale of bedrijfs-cao nodig en de werknemer ontleent zijn recht op 36/51 maanden direct uit cao 103 zonder rekening te houden met een eventuele sector- of bedrijfs-cao die een kortere duur zou voorzien.

EINDE VAN DEELTIJDSE JOB

Een werknemer die een voltijdse job uitoefent via twee halftijdse banen bij twee verschillende werkgevers, kan genieten van een 4/5 tijdskrediet met motief of eindeloopbaan. De sociale partners zijn van mening dat het einde van een van de twee deeltijdse tewerkstellingen een einde stelt aan het tijdskrediet en dat de werknemer zo snel mogelijk de werkgever bij wie hij in dienst blijft op de hoogte moet brengen. ■

De ontslagmotivering en haar gevolgen: 4 jaar cao 109

Op 1 april 2014 trad de cao nr. 109 in werking. Die cao voorziet enerzijds in een recht voor elke werknemer om de redenen van zijn ontslag te kennen en anderzijds in een schadevergoeding in geval van een kennelijk onredelijk ontslag.

Hoe passen de arbeidsgerechten de cao toe?

In de Vrijuit van deze maand bespreken we het toepassingsgebied en de eigenlijke ontslagmotivering van de cao. In de Vrijuit van de volgende maand zal meer in detail worden ingegaan op het begrip kennelijk onredelijk ontslag en zullen diverse uitspraken inzake kennelijk onredelijk ontslag worden behandeld. In een laatste artikel komen de bewijslast en de sanctie aan bod.

TOEPASSINGSGBIED

Principe

Cao nr. 109 is van toepassing op de werknemers en werkgevers verbonden krachtens een arbeidsovereenkomst.

Aangezien de cao enkel van toepassing is op de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de cao-wet vallen, kan het merendeel van de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst uit de publieke sector zich niet beroepen op de cao nr. 109.

Uitzonderingen

De cao is niet van toepassing op de werknemers die ontslagen worden:

- tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling
- tijdens een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid
- tijdens een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid
- met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelag
- om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt
- wegens de definitieve stopzetting van de activiteit

- wegens de sluiting van hun onderneming
- in het kader van collectief ontslag
- in het kader van een meervoudig ontslag gedefinieerd op sectoraal niveau
- om dringende reden (enkel voor wat de principes inzake ontslagmotivering betreft, is de cao niet van toepassing)
- en die prestaties leverden krachtens een arbeidsovereenkomst die er geen van onbepaalde duur was (enkel voor wat de principes inzake kennelijk onredelijk ontslag betreft, is de cao niet van toepassing)

De cao is evenmin van toepassing op de werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure vastgelegd bij wet of een collectieve arbeidsovereenkomst moet naleven.

Of de werkgever de bijzondere ontslagprocedure ook daadwerkelijk respecteert, is van geen belang. Evenmin relevant is het gegeven dat de ontslagprocedure voorzien in de sectorale cao minder waarborgen biedt dan cao nr. 109.

Cao nr. 109 is dus geen minimum-cao waaraan de cao's die een bijzondere ontslagprocedure voorzien, moeten voldoen opdat de erdoor gedekte ontslagen zouden uitgesloten zijn uit het toepassingsgebied (Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen 31.05.2017).

HET RECHT OM DE CONCRETE ONTSLAGREDEN TE KENNEN

Er bestaat in hoofde van de werkgever geen algemene verplichting om uit eigen beweging de ontslagredenen aan de werknemer mee te delen. De werkgever is dus niet verplicht om de redenen van ontslag in de ontslagbrief op te nemen.

De werkgever moet het ontslag enkel motiveren indien de werknemer hierom verzoekt.

Uiteraard staat niets de werkgever in de weg om spontaan de concrete redenen die aan de basis liggen van het ontslag aan de werknemer mee te delen.

PROCEDURE

Het verzoek van de werknemer

Zo de werkgever de ontslagredenen niet uit eigen beweging aan de werknemer heeft meegedeeld en de werknemer de concrete ontslagredenen wenst te kennen, moet de werknemer daartoe een aangetekend schrijven richten aan zijn werkgever. Een door de werknemer aan de werkgever gericht verzoek per e-mail is niet geldig (Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Tongeren 1.06.2016). Een verzoek ingediend per gewone, niet gedaateerde brief volstaat evenmin (Arbeidsrechtbank Brussel 13.06.2016).

In geval van onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet het verzoek aan de werkgever gericht worden binnen een termijn van 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst. Wanneer de arbeidsovereenkomst met een opzegtermijn beëindigd wordt, moet de werknemer zijn verzoek indienen binnen de 6 maanden nadat de opzeg betekend werd, zonder evenwel 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te mogen overschrijden.

Onder het begrip 'betekening van de opzeg' dient te worden verstaan de dag waarop de opzegging uitwerking heeft, dit is de derde werkdag na verzending van het aangetekend schrijven of de dag van betekening van het gerechtsdeurwaardersexploot. De arbeidsrechtbank van Antwerpen oordeelde bij vonnis van 8.06.2016 en 26.10.2016 dat een verzoek kan uitgaan van een vakorganisatie of een advocaat. Om geldig te zijn dient het verzoek dus niet noodzakelijk van de werknemer zelf uit te gaan.



Ontslagmotivering van de werkgever

De werkgever die een geldig formeel verzoek ontvangt, moet de concrete ontslagreden per aangekende brief meedelen aan de werknemer binnen de 2 maanden na ontvangst van de aangekende brief met het verzoek van de werknemer. De termijn van 2 maanden begint te lopen de derde werkdag na de datum van verzending van het verzoek van de werknemer.

Zelfs indien de werknemer ingevolge vakantie geen kennis heeft kunnen nemen van de motivering, is ze geldig verstuurd (Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen 1.06.2016).

De ontslagmotivering van de werkgever moet de elementen bevatten die de werknemer toelaten om de concrete redenen te kennen die tot zijn ontslag geleid hebben (Artikel 5 lid 2 cao 109).

De motivering mag niet te algemeen of te abstract zijn (Arbeidsrechtbank Brussel 7.12.2016).

Het antwoord van de werkgever moet voldoende concreet zijn en moet in voldoende precieze bewoordingen een beschrijving bevatten van de eventueel verweten tekortkomingen, van de onbekwaamheid van de werknemer of van de noodwendigheden van de onderneming (Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Neufchâteau 18.01.16).

De motiveringsbrief moet wel niet dezelfde graad van nauwkeurigheid hebben als de kennisgeving van de motieven bij ontslag om dringende reden waar de nauwkeurigheidsvereiste vooral tot doel heeft het wettelijk verbod na te leven later andere redenen in te roepen dan deze die in de kennisgeving van de dringende reden vermeld zijn (Ar-

beidsrechtbank Brussel 21.04.17).

Werden door de rechtspraak als onvoldoende concreet beschouwd:

- profiel van de verkoopster beantwoordt niet meer aan het profiel gewenst door de onderneming (Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Neufchâteau 18.01.16)
- reorganisatie (Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen 5.01.16)
- de werknemer voldoet niet zoals vermeld op het formulier C4 (Arbeidshof Luik 26.09.17; Arbeidsrechtbank Brussel 15.01.18; Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Namen 22.12.17)

Over de vraag of het formulier C4 als geldige motivering kan worden beschouwd, bestaat binnen de rechtspraak geen eensgezindheid.

De Arbeidsrechtbank van Tongeren en de Arbeidsrechtbank van Charleroi oordeelden dat de mededeling van de ontslagreden op het formulier volstaat indien die voldoende concreet en precies is (Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Tongeren 13.01.16; Arbeidsrechtbank Henegouwen, afdeling Charleroi 12.09.16).

Volgens de Arbeidsrechtbank van Antwerpen, het Arbeidshof van Luik en de Arbeidsrechtbank van Veurne kan de vermelding op het formulier C4 echter niet als een rechtsgeldige motivering worden gezien (Arbeidsrechtbank Antwerpen 26.01.16; Arbeidshof Luik 24.03.17; Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Veurne 6.10.16).

Ook de werkgever kan zich voor de mededeling van de ontslagredenen laten vertegenwoordigen door een advocaat (Arbeidshof Luik 24.03.2017).

De motiveringsbrief van de werkgever dient uiteraard aan de taalwetgeving te voldoen.

De mededeling in het Frans van de concrete ontslagreden aan een werknemer die in Zaventem tewerkgesteld was, is absoluut nietig zodat de werkgever geacht wordt geen ontslagreden meegedeeld te hebben (Arbeidsrechtbank Brussel 14.11.2017).

SANCTIE

De werkgever is een forfaitaire, burgerlijke boete aan de werknemer verschuldigd van 2 weken loon indien:

- hij het ontslag niet motiveert
- de ontslagmotivering niet de concrete ontslagredenen of de nodige elementen bevat
- hij de opgelegde procedure voor de ontslagmotivering niet naleeft

De boete wordt op dezelfde basis berekend als de opzegvergoeding en de uitwinningvergoeding (Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen 23.11.2015). Het loonbegrip omvat dus niet enkel het lopend loon, maar tevens de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst zoals eindejaarspremie, vakantiegeld, werkgeversaandeel in de maaltijdcheques, werkgeversaandeel in de groepsverzekering, bedrijfswagen De boete is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Ze is daarentegen wel onderworpen aan bedrijfsvoorheffing. ■

Werkhervatting met toestemming geneesheer? Ook **bediende** bouwt voortaan volledige **vakantierechten** op bij halve dagen **werkhervatting**

Nieuw op het vlak van vakantierechten: alle werknemers hebben vanaf het vakantiedienstjaar 2018 recht op de gelijkstelling van halve dagen ziekte bij een progressieve werkhervatting met toestemming van de geneesheer-adviseur.

Het vakantierecht van zowel arbeiders als bedienden wordt opgebouwd uit gewerkte en gelijkgestelde periodes. Tot op heden konden *enkel volledige dagen arbeidsonderbreking* gelijkgesteld worden voor de vakantieberekening. Dat bracht een ongelijke situatie met zich mee tussen werknemers die het werk deeltijds hadden hervat na een ziekteperiode:

- De deeltijdse werkhervatting waarbij de werknemer 3 (volledige) dagen het werk hervatte en voor de overige 2 dagen gerechtigd was op een ziekte-uitkering wegens arbeidsongeschiktheid, werd volledig gelijkgesteld voor de opbouw van de vakantierechten van het volgende jaar.
- De deeltijdse werkhervatting waarbij de werknemer 5 halve dagen het werk hervatte en gerechtigd was op een ziekte-uitkering wegens arbeidsongeschiktheid voor de 5 andere halve dagen, werd enkel gelijkgesteld voor wat betreft het gewerkte gedeelte, en niet voor het gedeelte waar men een ziekte-uitkering genoot.

Voor *arbeiders* was er in de praktijk wel reeds een gelijkstelling *in beide situaties*, en dat op basis van instructies van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie aan de verschillende vakantiefondsen.

NIEUW

De sociale partners hebben zich in een unaniem positief advies uitgesproken over het voorstel van minister van Werk Kris Peeters, dat kadert in het dossier 'return to work', om dit verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden (onderling) nu aan te pakken.

Vanaf 1 januari 2018 hebben *alle werknemers* recht op de gelijkstelling van halve dagen ziekte bij een progressieve werkhervatting met toestemming van de geneesheer-adviseur, voor wat betreft hun vakantierechten. Deze gelijkstelling wordt ook toegepast bij de gedeeltelijke werkhervatting na een beroepsziekte of arbeidsongeval, waarbij ook de voorwaarde van 66% arbeidsongeschiktheid werd afgeschaft.

Deze nieuwe regels zullen reeds toegepast worden op het volledige vakantiedienstjaar 2018.



Opgelet! Bedienden die - voordat het Koninklijk Besluit hierover werd gepubliceerd - in 2018 bij hun werkgever het werk hadden hervat in dag-gedeelten, maar waarvan ondertussen de arbeidsovereenkomst werd beëindigd, hebben recht op een nieuw vakantie-attest (en een nieuwe berekening van het vertrekvakantiegeld). Dat nieuw vakantie-attest zal echter niet automatisch door de ex-werkgever worden opgemaakt, de bediende zal het zelf moeten opvragen bij zijn ex-werkgever!

De vakbonden hebben in het advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR) uitdrukkelijk laten opnemen dat deze nieuwe regelgevende bepalingen worden ingevoerd onverminderd de huidige methode van de administratie. De wijzigingen die nu worden doorgevoerd ten voordele van de bedienden, mogen aldus geen afbreuk doen aan de bestaande rechten van arbeiders.

Na het advies van de NAR wordt het Koninklijk Besluit nu nog voorgelegd aan de Raad van State. ■

Katrien Van Sinay

Verklaart het Europees Hof van Justitie private arbitragehoven illegaal?

Begin maart deed een uitspraak van het Europees Hof van Justitie de hoop opleven dat er een einde zou kunnen komen aan private arbitrage mechanismen in het kader van bilaterale investeringsakkoorden.



Zo'n privaat hof eiste in 2012 dat Slovakije 22 miljoen euro ophoestte aan de Nederlandse verzekeringsmaatschappij Achmea voor de deliberalisering van de Slovaakse ziekteverzekeringmarkt. Het Europees Hof heeft nu geoordeeld dat dit arbitragehof in strijd is met de EU-wetgeving. Het creëerde namelijk als het ware een parallel, privaat rechtssysteem. Dergelijke private hoven zetten zo de normale gerechtelijke circuits buitenspel en staan toe dat multinationals geld eisen van overheden wiens beleid de winstverwachtingen van bedrijven zou schaden. Dat er nu paal en perk is gesteld aan bijna 200 van dit soort constructies tussen EU-lidstaten, is dan ook uitstekend nieuws! Een gelijkaardig arbitragehof is voorzien in CETA en velen hoopten dan ook dat deze uitspraak daarop een impact zou hebben. Helaas moeten we het enthousiasme hierover toch wat temperen. De uitspraak gaat immers over een akkoord met arbitragehof tussen twee EU lidstaten en is dus van een heel andere orde dan akkoorden tussen de EU en derde landen, zoals CETA. Deze uitspraak heeft dan ook geen directe impact op CETA. Wel is het

zo dat dankzij de massale mobilisatie rond dit dossier, België aan het Hof van Justitie heeft gevraagd om zich uit te spreken over de compatibiliteit van het arbitrage mechanisme in CETA met het EU-recht. We kunnen dus enkel hopen dat het Hof dezelfde logica volgt in dat advies, dat waarschijnlijk begin 2019 klaar zal zijn.

WIJ LATEN ONZE STEM HOREN IN HET BREXIT-DEBAT!

Op 8 maart is het Uitvoerend Comité van het Europees Vakverbond, waarvan ACLVB lid is, in gesprek gegaan met Michel Barnier, de EU-onderhandelaar voor de Brexit. Deze ontmoeting bood ons de kans om onze bezorgdheden over de Brexit te uiten en onze eisen voor een eerlijk sociaal speelveld post-Brexit duidelijk te maken: respect voor en afdwingbaarheid van de rechten van werknemers, geen import- of exporttarieven, een eerlijk migratiebeleid en respect voor het Ierse Goedevrijdagakkoord.

Waarom is de Brexit een vakbondskwestie? Wanneer het Verenigd Koninkrijk geen lid meer is van de Europese Unie, is ook het

EU-recht er niet meer op van toepassing. Momenteel worden er echter een hele reeks sociale normen afgeleid uit dat EU-recht: van maximale werkduur tot veiligheids- en gezondheidsstandaarden. Als het Verenigd Koninkrijk na de Brexit deze standaarden verlaagt, heeft dat desastreuze gevolgen voor Britse én Europese werknemers. De Britten zouden hun rechten zien eroderen en via sociale dumping zouden ook de werknemers in de EU de dupe worden van oneerlijke concurrentie. De Belgische economie zou bovendien hard getroffen worden door zo'n sociale dumping en eventuele handelstarieven, want 9% van onze export gaat naar het Verenigd Koninkrijk. Het belang van de vakbonden in het vrijwaren van de rechten van werknemers, kan in de Brexit-kwestie dus niet onderschat worden.

De Europese vakbonden, inclusief de Britse, zijn het erover eens dat de beste optie is dat het Verenigd Koninkrijk net als Noorwegen lid wordt van de Europese Economische Ruimte. Dat zou immers betekenen dat dezelfde sociale normen blijven gelden en dat er geen handelsbelemmeringen zijn. Ook de EU ziet dit als het beste scenario. Helaas lijkt het er niet op dat de Britse regering dit overweegt. Zij willen namelijk een vrijhandelsakkoord "CETA plus". De relatie met het Verenigd Koninkrijk na de Brexit stond eind maart op de agenda van de Europese Raad. Daar werd duidelijk dat de Britten, als ze een vrijhandelsakkoord willen, alleszins niet beter behandeld zullen worden dan andere landen waar de EU handel mee drijft. Van de 'speciale relatie' waar Theresa May op hoopte, lijkt dus geen sprake. We vragen dan ook dat de Britten hun rode lijnen aanpassen en kiezen voor een optie die meer zekerheid biedt voor de Britse én Europese werknemers. ■

Inge Hannon

ArcelorMittal - Gent

10 jaar wintersport met Blue Metal



In februari 2018 vierden Claudio Rizzo en Paul Leybaert met veel trots hun tinnen verjaardag (10 jaar). Niet als koppel, wel als organisatoren van de ondertussen legendarisch geworden wintersportvakantie, georganiseerd onder collega's van ArcelorMittal Gent.

Claudio en Paul delen al jaren hun passie voor de sneeuw, de

één staat stevast op de latten, de ander op een snowboard. Tien jaar geleden vatten ze het plan op om richting skigebieden te trekken met een groep vrienden-collega's. In de toenmalige chalets van ACLVB in Les Carroz d'Arâches werd het in 2008 een ware topreis. Een geweldige ervaring, waardoor al snel beslist werd om het niet bij die ene keer te laten. We kunnen enkel vaststellen dat in 2018 dit 'evenement' uitgegroeid is tot een echte klassieker waarnaar jaarlijks heel wat mensen uitkijken.

BLUE METAL

Paul en Claudio (respectievelijk links en rechts op bovenstaande foto) zijn beide afgevaardigde voor ACLVB bij ArcelorMittal, het grootste staalbedrijf in België, en toen een gepaste naam gezocht werd voor de vriendengroep was de keuze snel gemaakt: Blue Metal. Het was meteen een schot in de roos en doorheen de jaren is men erin geslaagd om

niet minder dan 360 leden en toekomstige leden deel te laten nemen aan deze unieke reis.

Het concept is eenvoudig: overdag worden de latten en de boards aangebonden en 's avonds wordt er tijd gemaakt voor amusement!

Paul: "Blue Metal is een begrip geworden in de Franse Alpen en op ArcelorMittal. We zijn ervan overtuigd dat we de komende jaren nog heel wat winters richting skigebieden zullen trekken. We zullen volgend jaar de bus opnieuw zonder problemen vol kunnen krijgen.

We zouden heel graag langs deze weg onze vrienden collega's en allen die reeds winterpret gevierd hebben met ons willen bedanken, dank jullie voor de tijd die we samen beleefd hebben."

Uiteraard wil ACLVB ook Claudio en Paul bedanken om al jaren hun schouders te zetten onder dit fantastisch initiatief! Wij wensen hen nog veel fijne jaren toe.

Manuel Van Oostende



Mercedes-Benz

Aantal filialen overgenomen

Op 31 maart 2018 nam de Zweedse Anders Hedin Invest Group zeven verkoop- en naverkoopvestigingen van Mercedes over.

Het gaat om de Oost-Vlaamse vestigingen te Aalst, Ninove, Zottegem, Gent, Gent Zeehaven, Gent Sint-Martens-Latem en Eeklo.

Deze investeringsgroep is de grootste dealergroep voor Mercedes-Benz in Zweden en wil nu met deze overname een voet aan wal krijgen op de Belgische markt.

De nieuwe eigenaar gaf aan dat de klanten

op hun lokale contactpersonen zullen kunnen blijven rekenen en heeft een langetermijnvisie voor deze Mercedes-filialen.

Ook werd aangegeven dat deze overname voor het personeel niet direct gevolgen zal hebben. Onze afgevaardigden volgen alles goed op en hopen op een vlotte overgang naar de nieuwe werkgever. We zien dat deze verkoop van filialen in België deel uitmaakt van een grotere strategie van Mercedes in Europa. Zo nam de Franse speler Car Avenue drie vestigingen in Luik over en in juli ver-



Ludwig De Vos, Eddy D'Herde en Tom De Dycker (van links naar rechts) bij de vestiging te Aalst. De ACLVB-afgevaardigden volgen de overgang naar de nieuwe werkgever nauwlettend op.

kocht Mercedes-Benz de overblijvende eigen concessies in Luxemburg aan de Zwitserse autoreus Merbag.

Leen Van Lierde

Engie Electrabel

ACLVB-afgevaardigden in de weer voor verbetering evaluatiesysteem

Het ACLVB-team bij Engie Electrabel, dat in het bedrijf al aan de basis lag van work@home, had bij de sociale verkiezingen van 2016 de verbetering van het evaluatiesysteem voor werknemers die na 2002 aangenomen werden, bovenaan in zijn programma gezet.

In februari 2017 heeft het ACLVB-team het evaluatiesysteem via een persbericht veroordeeld. Het was immers contraproductief en door zijn subjectieve aard veroorzaakte het onbegrip, onbehagen en jaloezie onder werknemers. Na maandenlange onderhandelingen zijn de vakbonden en de directie erin geslaagd een akkoord te bereiken over een tekst.

STRESS DOEN DALEN

De doelstelling van de ACLVB werd al gedeeltelijk gerealiseerd. Ze is gericht op de verbetering van het welzijnsaspect, met behoud

van het volledige budget dat aan het vorige stelsel was toegewezen.

Het nieuwe systeem beoogt een daling van druk en stress doordat evaluaties worden vervangen door loopbaangesprekken, terwijl de individuele doelstellingen worden vervangen door teamdoelstellingen, wat de solidariteit zal versterken.

IDENTIEKE VERHOGING

Op financieel niveau ten slotte worden de verhogingen die voorheen gebaseerd waren op merit-rating, vervangen door een identieke verhoging voor alle werknemers van hetzelfde loonniveau.

De onderhandelingen over dat financiële aspect zijn echter nog aan de gang. Wij hopen dat alles zal afgerond zijn tegen eind april 2018. Dit systeem zou dan misschien besproken en toegepast kunnen worden in de andere ondernemingen binnen de sector van



het paritair comité 326. De oude arbeidsvoorwaarden zullen uiteraard gevrijwaard blijven doorheen het proces. ■

Bart De Crock / Nicolas Schiettecatte

Interzetel Zorgnetwerk Denderbekken



Het ziekenhuislandschap zal de komende jaren een grondige herschikking kennen. Meer concreet zal dat inhouden dat de ziekenhuizen niet alles meer zullen kunnen aanbieden op gebied van zorg. Meer complexe of minder voorkomende ingrepen

zullen voortaan in slechts één of twee ziekenhuizen in een netwerk worden aangeboden.

In de provincie Oost-Vlaanderen zijn er gesprekken aan de gang tussen OLV Ziekenhuis Aalst, het Algemeen Stedelijk Ziekenhuis Aalst (met campussen in Wetteren en Geraardsbergen) en het Onze Lieve Vrouw Van Troost Dendermonde. Dit mogelijk nieuw samenwerkingsverband zal zich verenigen in het Zorgnetwerk Denderbekken.

Op woensdag 7 maart 2018 kwamen de afgevaardigden van OLV Ziekenhuis Aalst voor een eerste maal samen met de afgevaardigden van Onze Lieve Vrouw Van Troost. Naast een eerste kennismaking stonden de nieuwe samenwerking, de sociaal-economische actualiteit en uiteraard de nieuwe sectorale functieclassificatie op de agenda.

Een nieuw overleg staat reeds gepland op woensdag 26 september 2018. ■

Joachim Van Impe / André De Keyser

Textiel

Afgevaardigden ontmoetten elkaar op interessante sectordag

Op 23 februari waren de 'textiliërs' op het appel in Gent voor een sectorale dag, samen met de betrokken bestendig secretarissen en de nationaal sectorverantwoordelijke.

Er werden verschillende thema's besproken: een stand van zaken na het sectoraal akkoord, de syndicale delegatie, werkbaarwerk, uitzendarbeid, de cao productiviteit, de actualisatie van de functieclassificatie, enz.

Over de 2 laatste thema's werd door onze arbeidstijddeskundige en tevens expert functieclassificatie toelichting gegeven. Onze afgevaardigden stelden gerichte vragen en deelden hun bezorgdheden mee voor de toekomst. Hieruit blijkt dat de lange tewerkstelling van sommige uitzendkrachten onze afgevaardigden zorgen baart. In principe is er met uitzendarbeid geen probleem, zolang dit onder de noemer valt van de wettelijke motieven. Echter, een betere controle hiervan en dus na- vraag via de overlegorganen van de onderne-

mingen door onze vertegenwoordigers zal in de toekomst gericht gebeuren. Een snellere omzetting naar contracten van onbepaalde duur geniet de voorkeur van de ACLVB-afgevaardigden.

Ook het thema van werkbaar werk werd bediscuteerd. In de praktijk zien onze délégués op het terrein weinig veranderen. De toenemende werkdruk, een snel personeelsverloop (van jongeren) en wederom de uitzendarbeid maken dat het werk voor de oudere werknemers er niet gemakkelijker op wordt. We nodigen onze afgevaardigden binnenkort opnieuw uit voor een seminarie met als thema werkbaar werk. Een medewerker van de vormingsinstelling Cobot zal ons een rapport toelichten over de inspanningen van de voorbije 2 jaar in de sector en de uitdagingen voor de toekomst.

Bij het overlopen van de cao productiviteit bleek dat deze reeds lang bestaande cao ('58) nog steeds haar nut bewijst. De toenemende robotisering en digitalisering maakt dat het principe actueel blijft. Eenvoudig gesteld: bij



het invoeren van nieuwe machines, verbetering van het productieproces enz. is er voor de onderneming een optimalisatie van de kost. Van dit voordeel moeten ook de werknemers kunnen genieten, onder de vorm van een percentage van de uitgespaarde lonen.

Ten slotte werd nog de cao syndicale afvaardiging besproken. In het sectoraal akkoord werd overeengekomen dat die zal worden aangepast. De verdeling van het aantal toegewezen mandaten onder de vakbonden is niet beschreven in deze cao. Dit heeft de afgelopen jaren meermaals voor geschillen in de bedrijven gezorgd, onder de verschillende vakbondsvertegenwoordigers.

We kijken alvast uit naar de volgende bijeenkomst, voorzien in de maand mei! ■

Bart De Crock

Europa staat toe buitenlandse bouwondernemingen die onder de prijs werken te straffen

Als een buitenlandse bouwonderneming in België komt werken, moet ze aantonen dat ze in orde is met de sociale zekerheid. Dat doet ze door een document voor te leggen van de sociale zekerheid in het thuisland (bv. Bulgarije). Dit document heet een A1-attest. Maar zo'n attest blijkt dikwijls vervalst. Het is heel moeilijk voor de Belgische inspectie om daar iets tegen te doen, want alleen de sociale zekerheid van het thuisland kan deze at-

testen controleren. Op 6 februari 2018 heeft het Europees Hof van Justitie geoordeeld dat de Belgische inspectie meer kan doen tegen deze valse attesten. Als blijkt dat ze vervalst zijn, en de - bijvoorbeeld Bulgaarse - sociale zekerheid doet daar niks aan, dan kan de frauderende onderneming in België bestraft worden.

De bouwsector wordt nog steeds geplaagd door een groeiend aantal buitenlandse ondernemingen die in België de bouwwerken komen

doen. Daarom is elke verbetering van de controle op die buitenlandse ondernemingen belangrijk voor de Belgische bouwvakkers. De ACLVB is dus blij met deze uitspraak. Wij vragen dan ook dat de regering voldoende middelen voorziet, zodat de inspectie oneerlijke buitenlandse ondernemingen nog beter kan bestrijden. ■

Johan Vandycke

De nieuwe wet 'private en bijzondere veiligheid'

De impact van de nieuwe wet-Jambon op de bewakingssector

Op 10 november vorig jaar trad in ons land een nieuwe wet op de private en bijzondere veiligheid in werking. De oude wet-Tobback ging inmiddels al 30 jaar mee en was voor een aantal aspecten ontegensprekelijk aan vernieuwing toe. Wat betekent de nieuwe wet voor de werknemers in de bewakingssector?

Of de burgers met de nieuwe wet uiteindelijk beter af zullen zijn, zal de toekomst uitwijzen. De nieuwe wet-Jambon is vooral op technisch gebied mee met de tijd. Daarnaast, op ideologisch vlak, zorgt hij ondubbelzinnig voor de almaar groter wordende rol die de private sector, dus privébedrijven, mag spelen in wat heet een geïntegreerd veiligheidsbeleid. Deze nieuwe wet is het resultaat van een evaluatie van oude wetgeving, die ogenschijnlijk volledig wordt vervangen. Vergeleken met de oude wet lijkt de nieuwe eenvoudiger en wat moderner. Hij beschrijft volgende domeinen: private bewaking; alarmen en alarmsystemen; camerasystemen; adviesverlening inzake veiligheid; veiligheid bij openbare vervoersmaatschappijen; maritieme veiligheid; opleiding in deze domeinen.

BEGRIJPELIJKER VOOR DE MENSEN OP HET TERREIN

Om de private sector beter in staat te stellen een bijdrage te leveren aan het geïntegreerd veiligheidsbeleid, kleurt de nieuwe wet vooral de lacunes in die in de loop der jaren door nieuwe marktontwikkelingen ontstaan zijn. Hij legt eveneens sterk de nadruk op een adequaat toezicht op de kwaliteit en betrouwbaarheid van de beveiligings- en bewakingsbedrijven en hun personeel.

Ook, en dat is zeker een pluspunt, werd door een eenvoudig kader met duidelijke processen te schetsen, de wet een heel stuk begrijpelijker dan de oude wet was. Voor de mensen op het terrein zal dat het uitoefenen van hun functie zeker gemakkelijker.

NIEUWIGHEDEN

De nieuwe wet voorziet in een uitbreiding van de sector van de particuliere beveiliging, van de activiteiten en van de bevoegdheden. In totaal worden er dertien verschillende bewakingsactiviteiten onderscheiden, waaronder enkele nieuwe. Zo vormen bv. installateurs van camerasystemen nu een nieuwe deelsector. Een ander voorbeeld zijn de *sweepings*, ofwel het doorzoeken van gebouwen, containers, enz. op bijvoorbeeld wapens, drugs of explosieven. Ook is nu een wettelijke regeling getroffen voor “de bediening van technische middelen voor derden”: het besturen van drones of mobiele camerasystemen in opdracht van de politie.

DRIE SOORTEN BEVOEGDHEDEN

De wet omschrijft drie soorten bevoegdheden voor de private bewakingsondernemingen, elk gekoppeld aan specifieke regels of voorwaarden. Die regels moeten zorgen voor een vrijwaring van de fundamentele rechten van de burgers. Bijvoorbeeld voor toegangscontrole van personen, en bij niet publiek toegankelijke plaatsen, van voertuigen. Ook identiteitscontrole bij alle niet voor het publiek toegankelijke plaatsen werd geregeld, evenals de bewaking van de veiligheidsperimeter bij noodsituaties. Bewakingsagenten mogen voortaan (in uitzonderlijke situaties) de bewaking op de openbare weg verzorgen, in winkels de spullen doorzoeken van personen die verdacht worden van diefstal, en zij kunnen zelfs ingezet worden voor het regelen van het verkeer. Verder kwamen er speciale regels voor beveiligers die werken op locaties waar radioactief materiaal wordt verwerkt of opgeslagen.

SCREENING VAN DE WERKNEMERS

De wet besteedt meer dan vroeger aandacht aan de kwaliteit en de betrouwbaarheid van beveiligingsbedrijven en de bewakingsagenten. Er zal beter dan voorheen gecontroleerd worden of de verplichte opleidingen zijn gevolgd. Met uitzondering van sommige verkeersovertredingen

heeft voortaan ook iedere justitiële straf tot gevolg dat iemand wordt uitgesloten van werk in de beveiliging. Wat betreft de opleidingen worden nieuwe functieprofielen gecreëerd, waarbinnen aan de vereiste competenties voldaan moet worden. Niet alleen de bewakingsagent op straat, maar ook personeel in commerciële functies in een bewakingsonderneming zal aan bepaalde voorwaarden moeten voldoen.

OVERGANGSPERIODE

Omdat er toch vrij veel verandert, en om de huidige werknemers en klanten de kans te geven zich in de nieuwe situatie in te werken en de vereiste aanpassingen door te voeren, werd een overgangperiode ingebouwd. Zo wordt voor meer werkzaamheden dan voorheen een vergunning vereist, bijvoorbeeld voor het installeren van bewakingscamera's. Bestaande vergunningen blijven echter geldig tot het einde van hun looptijd, zolang ze niet strijdig zijn met de nieuwe wet. Ook diploma's blijven van kracht. Vergunningen die niet langer toereikend zijn, blijven geldig gedurende de overgangperiode, mits het bedrijf wel onmiddellijk nieuwe vergunningen aanvraagt.

DE ACLVB INFORMEERT EN BEGELEIDT

Voor de leden en afgevaardigden van de Liberale Vakbond werkzaam in de bewakingssector, ligt er dus nóg meer werk op de plank. Het is dan ook evident dat zij volop steun en begeleiding zullen krijgen om zich optimaal aan te passen aan de nieuwe eisen die aan hen gesteld zullen worden. Daarvoor zijn de vormingen en het informatief materiaal al volop in voorbereiding. Gelijktijdig met de koninklijke besluiten die in de nabije toekomst zullen worden uitgevaardigd, mogen ze vormingsinitiatieven verwachten, waarmee de ACLVB ervoor wil zorgen dat de informatie snel en op een begrijpelijke manier terechtkomt.

Vragen? Neem gerust contact met ons op. Mail naar jan.moens@aclvb.be.

Jan Moens

Winnaars van de actie Ledenfiche zijn bekend

Eind 2017 ontving je van de ACLVB je ledenfiche met de vraag om die na te kijken en te updaten. Leverde je je nag geziene ledenfiche tijdig weer in, dan kon je zelfs een prijs in de wacht slepen.

De winnaars van de actie zijn intussen bekend. ACLVB-leden Michael Kissi, Walter De Baets en Annick Fabel zagen hun inspanningen beloond met een 'Azur en Ardenne' ontdekkingsarrangement (voor telkens 2 personen).

15 andere winnaars mochten een waardebon van 100 euro voor de ACLVB-vakantieverblijven in ontvangst nemen: Sofie Pollet (zone Halle-Vilvoorde), Annick Peelmans (Zone Mechelen-Rupel-Kempen), Inge Sillis (zone Waas & Dender), Marie-Anne Bossuyt (zone West-Vlaanderen), August Convents (zone Antwerpen), Virginia Chan (zone Regio Gent), Eddy Vanbergen (zone Limburg), Remy Debremaeker (zone Vlaams-Brabant), Luc Vermassen (zone Zuid Oost-Vlaanderen), Jaime Pereira Silvestre (zone Brussel), Fabrice Meilleur (zone Centr'Ouest), Marie-Ange Occhipinti (zone Charleroi), Emily Wergifosse (zone Liège), Christine Dethise (zone Namur Luxembourg) en Jean-Philippe Riguelle (zone Brabant Wallon).

Een welgemeende proficiat aan alle winnaars! En hartelijk dank aan alle overige leden die de tijd namen om hun ledenfiche in orde te brengen!

TIP

Breng altijd je ACLVB-secretariaat op de hoogte van wijzigingen in je contactgegevens (adres, telefoonnummer, e-mailadres) of wanneer je verandert van werkgever. Zelfs zonder wedstrijd loont het de moeite!

Enkel op basis van correcte gegevens kan de ACLVB je non-stop een onberispelijke service garanderen: advies en bijstand, snelle berichtgeving over je onderneming of sector, sociaaljuridische verheldering aan de hand van de Weetwijzer, loopbaanbegeleiding, het ledenmagazine Vrijuit, enz.

En je geniet van alle voordelen die bijdragen tot je koopkracht: solidariteitspremies (bij geboorte of adoptie, huwelijk of samenwonen, pensioen), syndicale premies, een budgetvriendelijk huuraanbod vakantiehuizen en last but not least de kortingen van Merits & Benefits via je nieuwe voordeelkaart!



Michael Kissi ging - op weg naar een training - zijn waardebon ophalen bij Geert Debevere, zonesecretaris West-Vlaanderen.



De partner van winnaar Walter De Baets ontving de prijs uit handen van Ewald Serraes, zonesecretaris Regio Gent.



Philippe Chaumont, zonesecretaris Luik, wist dan weer Annick Fabel gelukkig te maken.

Bespaar meer dankzij je nieuwe ACLVB-voordeelkaart

Bij de Liberale Vakbond heb je je lidgeld zo terugverdiend

Een nieuwe partner, interessante voordelen

De Liberale Vakbond zet zich dag na dag in voor jouw koopkracht.

Dat weet je, dat ervaar je.

Speciaal voor jou schakelen we nu een versnelling hoger.

Met trots reiken we je een waaier schitterende voordelen aan via onze nieuwe partner: Merits & Benefits. Al 10 jaar ontwikkelt Merits & Benefits een platform dat onklopbare voordelen en kortingen garandeert. Die ambitie sluit mooi aan bij een van de ACLVB-prioriteiten: jouw koopkracht verhogen en meer ruimte creëren om van het leven te genieten!

Hou zeker je brievenbus in de gaten. Rond deze periode wordt je nieuwe ACLVB-lidkaart je toegestuurd. Je lidkaart is meteen ook je ACLVB-voordeelkaart, dat merk je op de ommezijde ervan.

Stop je kaart meteen in je portefeuille, zo heb je ze altijd bij de hand om te genieten van de voordelen van Merits & Benefits.

En dat zijn er heel wat. **Merits & Benefits verleent je interessante kortingen bij honderden handelszaken, winkelketens, pretparken en webshops.** Meer informatie vind je in de brief bij je lidkaart. Neem snel een kijkje op www.voordelen.aclvb.be en registreer je met je lidnummer als login en met het wachtwoord (vermeld in de brief). Regelmatig komen er trouwens nieuwe voordelen bij.

Je ziet het goed, bij de Liberale Vakbond heb je je lidmaatschapsbijdrage zo terugverdiend!



Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector



Sorrybox inspireert begeleiders en leerkrachten om herstelgericht te werken

Samen brokken lijmen na een conflict? www.sorrybox.be helpt kinderen en jongeren om het terug goed te maken. Voor begeleiders, leerkrachten en ouders biedt een Sorrytheek materiaal om herstel te begeleiden.

De nieuwe online tool 'Sorrybox 2.0' helpt kinderen en jongeren om het terug goed te maken na een conflict, bijvoorbeeld met een gepersonaliseerde Sorrybrief, strip, rap of interactief filmpje. Ook leerkrachten, begeleiders en ouders vinden dankzij de Sorrybox materiaal om meer herstelgericht te werken. Er zijn methodieken, visieteksten en ideeën om samen met de jongeren stil te staan bij hun gedrag, en om herstelvaardigheden te ontwikkelen in concrete opvoedingssituaties of op niveau van de organisatie.

Herstelgericht werken verbetert de relaties en het leefklimaat. Daardoor werkt het vaak beter dan straffen. Deze visie krijgt meer en meer

ingang in de opvoedingssector.

MPC Terbank ontwikkelde in 2014 de eerste versie van de Sorrybox. Met de hulp van ICOBA en onder impuls van een Incentive Online hulpverlening voor Welzijn en gezondheid werd de Sorrybox nu fors uitgebreid. SAM, steunpunt voor Mens en Samenleving, zette mee zijn schouders onder het project.



Lees meer op www.sorrybox.be en op www.actvb.be/nl/sector/non-profit-en-onderwijs

Naar een inclusieve arbeidsmarkt: Elk talent telt

Er is lang over gedebatteerd tussen voor- en tegenstanders, maar het is dan toch zover: vanaf 1 april kunnen sociale inspecteurs via anonieme praktijktesten proberen aantonen dat een bedrijf zich schuldig maakt aan discriminatie. In het Brussels Gewest kon dat al sinds 1 januari van dit jaar. Dat discriminatie op de arbeidsmarkt moet worden aangepakt, daar bestaat geen twijfel over. Onderzoek toont bijvoorbeeld aan dat wanneer men bij aanwerving moet kiezen tussen mensen met gelijkaardige kwalificaties, de personen met een anders klinkende naam vaker uit de boot vallen.

MYSTERY CALLS OF MISERY CALLS?

Door zich voor te doen als sollicitanten of als mogelijke klanten hoopt de sociale inspectie bijkomende bewijzen van discriminatie te verkrijgen. Bijkomend, want aan deze 'mystery calls' zijn nogal wat voorwaarden verbonden. Zo moeten er reeds objectieve aanwijzingen zijn van discriminatie, bijvoorbeeld via een klacht of een melding. Er is altijd een schrif-

telijk voorafgaand akkoord nodig van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings en bovendien mogen deze anonieme praktijktesten slechts uitgevoerd worden wanneer er geen enkele andere mogelijkheid is om deze vaststellingen te doen. Het is nog maar de vraag of deze maatregel in de praktijk genoeg slagkracht zal hebben om zijn doel te realiseren.

AAN GOEDE WIL GEEN GEBREK

Dat dergelijke maatregelen in het leven worden geroepen, bewijst dat discriminatie hardnekkig aanwezig blijft in onze samenleving. Nochtans zetten verschillende actoren vanuit verschillende hoeken zich in om dit probleem onder de aandacht te brengen, denk maar aan de recente campagne van de Vlaamse overheid tegen discriminerende opmerkingen (www.hetisgawu gebeurd.be) of de STIP IT - campagne tegen pesten in het onderwijs. Zowel op interprofessioneel als op sectoraal niveau worden afspraken gemaakt rond non-discriminatie. Aan sensibilisering

en preventie dus geen gebrek. Waarom zijn mensen met een vreemde origine, oudere werknemers en mensen met een beperking dan nog steeds ondervetegenwoordigd op de arbeidsmarkt?

EEN COMPLEX PROBLEEM VRAAGT OM EEN VEELZIJDIGE AANPAK

Het probleem gaat echter zoveel verder dan je zou denken. Dat de arbeidsmarkt nog steeds geënt is op stereotypen en zelfs onbewust discrimineert, begint al bij de aanwerving. Niet alleen je naam kan een probleem zijn, ook de selectieprocedures houden te weinig rekening met kwetsbare situaties waarin kandidaten zich bevinden. Het onvoldoende beheersen van de voertaal, het hebben van een visuele beperking, niet of weinig vertrouwd zijn met digitale toepassingen, ... het kan de resultaten van selectietesten in negatieve zin beïnvloeden. De academische wereld denkt daarom na over testaanpassingen die onterechte discriminatie kunnen vermijden, zonder dat ze inboeten aan validiteit.

Ook het ontwerpen van nieuwe tests en selectieprocedures die optimaal geschikt zijn voor zo veel mogelijk verschillende kandidaten en doelgroepen, is een mogelijke piste. Het ontwerpen daarvan vraagt echter veel expertise.

Gelukkig zijn er reeds goede voorbeelden te vinden van bedrijven die rekening houden met diversiteit, zoals het toelaten van een doventolk op de werkvloer, het installeren van een braille-lesregel voor slechtzienden of vergrotingssoftware, het houden van afgeschermd selectieprocedures die specifiek gericht zijn op mensen met een arbeidsbeperking, toegankelijkheid voor rolstoelen, een rustige omgeving voor prikkelgevoelige mensen, het toelaten van een trajectbegeleider bij sollicitaties, Discriminatie is onethisch en de arbeidsmarkt heeft elk talent broodnodig. Twee ultieme redenen om als ACLVB-afgevaardigde mee te werken aan een inclusieve bedrijfs-wereld. Er is heel wat mogelijk, van kleine tot grote aanpassingen. Je ACLVB-loopbaanconsulent vertelt er je graag meer over!



Je vindt de contactgegevens van de loopbaanconsulent in je regio op www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten of in je plaatselijk secretariaat.

Sara Neiryck

Zone West-Vlaanderen E-team eert Eric



Dat ACLVB ook in de zone West-Vlaanderen over een prachtige seniorenwerking beschikt, wisten we reeds. De werking groeit en groeit, en dat kan enkel door de personen die al deel uitmaken van deze groep. Nieuwkomers zijn nog steeds welkom.

Tijdens de vorming van 9 maart werd door Jean-Marie Vantrois een attentie overhandigd aan Eric Vanlanduyt. Eric is immers altijd de eerste aanwezige en, zelfs in een jaar van persoonlijke tegenspoed, zorgt hij ervoor dat de catering klaarstaat voor de andere cursisten.

Dank aan de hele groep voor zoveel warmte en genegenheid!

Ben je 55+ en niet meer aan het werk en wil je meer weten over de seniorenwerking E-team West-Vlaanderen? Contacteer dan Monique Van Heule, via vanheule04@gmail.com of vraag informatie in je ACLVB-secretariaat.

Geert Debevere

Transit Vakbonden en VDAB maken schoolverlaters wegwijs

Jongeren die pas op de arbeidsmarkt belanden, zitten met veel vragen en weten vaak niet bij welke instanties ze terecht kunnen. In de provincie Antwerpen brengen de schoolverlatersdagen van Transit verheldering.

Transit begon 10 jaar geleden vanuit de stad Antwerpen, en werd inmiddels uitgebreid naar de provincie. Met het project maken VDAB, de provincie Antwerpen, en de drie vakbonden toekomstige schoolverlaters wegwijs.

"We trekken naar geïnteresseerde scholen – technische en beroepsscholen, maar ook scholen met een ASO-aanbod - om er laatstejaarsleerlingen les te geven over arbeidsrecht, sociale zekerheid, solliciteren, enzovoort", vertelt jongerenmedewerker Arn Houthoof, die namens ACLVB dit project mee coördineert. "Op die manier zorgen we ervoor dat jaarlijks meer dan 4000 jongeren goed geïnformeerd en gewapend de arbeidsmarkt betreden."

Een Transit-schoolverlatersdag bestaat uit drie delen: in het eerste deel ontvangen de jongeren informatie over Mijn Loopbaan van VDAB, daarnaast zien ze een toneelstuk rond solliciteren. Bovendien



Arn Houthoof geeft samen met medewerkers van ACLVB en andere vakbonden vorm aan de Transit-schoolverlatersdagen. "We merken duidelijk dat we aan een behoefte voldoen."

krijgen ze gedurende anderhalf uur les van een vakbondsmedewerker. Thema's die aan bod komen zijn onder meer inschakelingsuitkeringen, arbeidsovereenkomst, netto- en brutoloon, belastingen, je rechten bij ontslag, opzegtermijnen en zwartwerk. "We merken duidelijk dat we aan een behoefte voldoen", aldus Arn Houthoof. "Jongeren bevestigen ons dat ze veel opstaken dankzij Transit. Ook hun beeld van vakbonden wordt bijgesteld. We doen inderdaad vooral andere dingen dan staken en betogen!"

Lees meer
op www.transitweb.be

Aangepaste beschikbaarheid voor de

Voor oudere werklozen gelden aangepaste regels voor de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt. Zo hoef je in dat geval niet meer actief naar werk te zoeken of een controlekaart bij te houden. Wel blijf je verplicht ingeschreven als werkzoekende en kan je niet zomaar een aangeboden job weigeren. Onder bepaalde voorwaarden kan je volledig vrijgesteld worden van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

Er zijn drie mogelijke situaties als oudere werkloze: de algemene regel van de aangepaste beschikbaarheid, de oude maxi-vrijstelling en de nieuwe vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

de arbeidsmarkt. Was je op 31.12.2014 minstens 60 jaar of was je jonger dan 60 maar was je op 31.12.2014 minstens 1 jaar

werkloos en kon je op die datum 38 jaar beroepsverleden aantonen, dan val je alsnog onder deze regeling.

WELKE VERPLICHTINGEN EN MOGELIJKHEDEN HEB JE ALS OUDERE WERKLOZE?

DE ALGEMENE REGEL: AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Vanaf 60 jaar moet je aangepast beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat je zelf niet meer actief op zoek moet gaan naar een job, en daarop dus niet meer wordt gecontroleerd door VDAB of ACTIRIS. Wel moet je ingeschreven blijven als werkzoekende en beschikbaar blijven voor begeleiding en voorgestelde jobs van VDAB of ACTIRIS.

VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Je kan onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld worden van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn.

In 2018 kan je deze vrijstelling aanvragen als je

- 63 jaar bent OF 43 jaar beroepsverleden kan bewijzen.

De vereisten worden elk jaar aangepast:

- vanaf 2019: 64 jaar of 44 jaar beroepsverleden.

Je vraagt deze vrijstelling aan met het formulier C89, dat je bezorgt aan je ACLVB-secretariaat. Wij bezorgen je aanvraag aan de RVA.

OVERGANGSMAATREGEL: DE MAXI-VRIJSTELLING

Had je voor 1 januari 2015 al een maxi-vrijstelling, dan kan je die blijven behouden. Dit is de oude regeling waarbij je kon vrijgesteld worden van beschikbaarheid voor

	Als je aangepast beschikbaar moet zijn	Als je vrijgesteld bent van aangepaste beschikbaarheid	Als je de oude maxi-vrijstelling geniet
Verplicht ingeschreven zijn als werkzoekende?	ja	nee	nee
Verplicht beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt?	ja	nee	nee
Verplicht in België verblijven (met uitzondering van 4 weken per jaar)?	ja	ja	nee
Verplicht meewerken aan aangepaste begeleiding van VDAB of ACTIRIS en je aanmelden indien je wordt opgeroepen?	ja	nee	nee
Mogelijkheid om een aangeboden dienstbetrekking te weigeren?	nee	ja	ja
Mogelijkheid om een bijberoep te starten tijdens werkloosheid?	nee*	nee*	ja
Mogelijkheid om tijdens een periode van ziekte verder werkloosheidsuitkeringen te ontvangen?	nee	nee	ja
Verplicht zelf actief naar werk te zoeken?	nee	nee	nee
Verplicht een controlekaart bijhouden?	nee	nee	nee

* een bijberoep waarmee je al gestart was minstens drie maand voor je werkloos werd, mag je wel verderzetten tijdens je werkloosheid

arbeidsmarkt voor oudere werklozen



DE CONTROLEKAARTEN

Als oudere werkloze vanaf 60 jaar of als werkloze met bedrijfstoeslag (SWT) ben je niet meer verplicht een maandelijkse controlekaart in te dienen. Je kan er echter voor kiezen toch een controlekaart te gebruiken. Wens je niet meer in het bezit te zijn van een controlekaart, dan moeten bepaalde situaties toch nog aangegeven worden, tijdens dewelke je geen recht hebt op uitkeringen. Het gaat bijvoorbeeld om het verrichten van arbeid, een werkhervatting, uitputting betaalde vakantiedagen of ziekte. De aangifte hiervan gebeurt aan de hand van een formulier C99, dat je kan verkrijgen bij je ACLVB-secretariaat. Hieronder vind je terug welke kaart geldig is voor jouw specifieke situatie.

C3D

Als werkloze vanaf 60 jaar met een vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt of met de maxi-vrijstelling ben je vrijgesteld van de verplichting een controlekaart in te dienen. Indien je toch gebruik wenst te maken van een controlekaart, dan is de controlekaart C3D voor jou van toepassing. Ook het formulier C99 is geldig in jouw situatie.

C3-SWT

Voor werklozen met bedrijfstoeslag (SWT), al dan niet vrijgesteld van beschikbaarheid. Ook het formulier C99 is geldig in jouw situatie.

C3-halftijds brugpensioen

Voor werklozen in halftijds brugpensioen.

C3C

Voor:

- mantelzorgers
- onderwijspersoneel dat een uitgestelde bezoldiging ontvangt tijdens de maanden juli of augustus
- werklozen die *niet* in het Vlaams Gewest wonen en een vrijstelling genieten om een opleiding, studies of stage te volgen

C3A

Voor:

- werklozen, zowel jonger als ouder dan 60 jaar, die geen vrijstelling genieten van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt
- werklozen die een beroepsopleiding volgen (ongeacht hun woonplaats)
- werklozen die in het Vlaams Gewest wonen en een vrijstelling genieten om studies, een opleiding of een stage te volgen

Ouder dan 50 en deeltijds aan het werk?

Vanaf 50 jaar ben je niet meer verplicht om het controleformulier C3-deeltijds te laten valideren bij de gemeente.

Opgelet! Voor de werkloze met bedrijfstoeslag gelden andere regels inzake (vrijstelling van) beschikbaarheid! Die komen aan bod in een van de volgende edities van Vrijuit.

Leen Goossens

Nieuwe voordelen!

Je lidgeld heb je bij de
ACLVB zo terugverdiend



Registreer je snel op www.voordelen.aclvb.be
en ontdek het gloednieuwe aanbod van voordelen!



Vrije visie, eigen stem

