



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Nationaal Comité keurt interprofessioneel akkoord goed

In dit nummer:

Transportsector manifesteert tegen sociale dumping | Koopkracht niet gestegen onder regering-Michel | Nieuwe Europese richtlijn biedt meer transparantie over de arbeidsvoorwaarden | Strengere outplacementregeling voor ontslagen 45-plussers

INHOUD

Koopkracht 8

In tegenstelling tot wat de coalitiepartijen beweren, is de koopkracht gedaald onder het bewind van de regering-Michel. En dat in een periode van economische hoogconjunctuur. Feiten en cijfers onder de loep.

Baas is baas? 12

Kan mijn werkgever eenzijdig mijn loon verminderen, mijn functie of plaats van tewerkstelling wijzigen? Hoe kan ik reageren als hij of zij de arbeidsvoorwaarden van mijn contract eenzijdig verandert?

Transparant en voorspelbaar 18

Een nieuwe Europese richtlijn moet werknemers meer transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden garanderen, ook voor wie in atypische arbeidsvormen aan de slag is.

Werk werkbaar maken 20

Heb jij een job die vol te houden is en waarin je kan bijleren? Te veel werknemers niet, zo blijkt. De Vlaamse regering en de sociale partners zetten hun schouders onder het Actieplan Werkbaar Werk.

Outplacement voor 45-plussers 22

Cao 82 legt een recht op outplacement vast voor ontslagen werknemers vanaf 45 jaar. Wat is outplacement, wie heeft er recht op, wie kan worden vrijgesteld, en wat zijn de sancties bij een inbreuk?



Fair Transport for Europe Werknemers roeren zich

De transportsector is bij uitstek getroffen door de praktijken van sociale dumping. Op de weg, in de lucht, op het water, in de steden ... overall gaan de arbeidsomstandigheden erop achteruit.

Het probleem kan slechts op internationaal niveau opgelost worden. De European Transport Workers' Federation (ETF) heeft alvast een Europese campagne gevoerd tegen deze uitwassen. Het orgelpunt vond plaats op 27 maart, met manifestaties her en der in de EU en ook in Brussel om de Europese bewindvoerders aan te zetten tot actie.

Bij ons verdwijnen jobs, terwijl werknemers uit lagelonenlanden zonder al te veel sociale bescherming tewerkgesteld worden in onwaardige omstandigheden. Dat moet stoppen!

VRIJUIT

VERSCHEIJNT 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.

ACLVB keurt ontwerpakkkoord IPA zonder enthousiasme goed



Ja namens de ACLVB, ja vanwege het ACV, en een neen van het ABVV. Met een meerderheid van 75,5% van de stemmen heeft het Nationaal Comité van de ACLVB zich uitgesproken voor het ontwerp van Interprofessioneel Akkoord. Het algemeen gevoel na deze goedkeuring is er zeker geen van enthousiasme. Niettemin ben ik blij dat de afgevaardigden hun verantwoordelijkheid hebben genomen in een moeilijke context. Het keurslijf van de loonwet liet ons immers weinig onderhandelingsmarge.

De loonnorm van maximaal 1,1 procent bovenop de indexeringen is te krap, zeker in vergelijking met de dividenden die bedrijven de laatste jaren hebben uitgekeerd aan hun aandeelhouders.

De loonwet moet absoluut worden aangepast. Zoniet maak ik me sterk dat er volgende keer geen akkoord meer kan gevonden worden. De volgende regering zal zich over dit dossier moeten buigen, om te komen tot een loonmarge die ruimer is en strookt met de economische situatie van het land.

Ik heb nooit beweerd dat dit het meest geweldige IPA is dat we ooit bereikten. Onze afgevaardigden waren bezorgd over het feit dat bepaalde dossiers zoals de instapleeftijd voor landingsbanen en SWT op de helling zouden kunnen komen te staan bij gebrek aan een IPA. Het gaat ook om een gebaar van solidariteit jegens de meest kwetsbare personen van wie de laagste sociale uitkeringen en pensioenen zullen

opgetrokken worden door de herverdeling van de welvaartsenveloppe. Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit had het ABVV het IPA-ontwerpakkoord afgekeurd. Er heerst grote onzekerheid over wat zal gebeuren met de maatregelen die in het ontwerp voorzien zijn. Als de drie vakbonden het ontwerpakkoord hadden goedgekeurd, dan hadden alle collectieve arbeidsovereenkomsten voor de uitvoering ervan vanaf 's anderdaags, 27 maart, kunnen ondertekend geweest zijn. Maar dat is niet het huidige scenario.

Inzake de loonnorm ligt de bal weer in het kamp van de regering. Maar zal die, nu het een regering in lopende zaken is, juridisch in staat zijn een koninklijk besluit uit te vaardigen dat werd overeengekomen in de Ministerraad om een marge vast te leggen?

Moet er via het Parlement gepasseerd worden? Zal er een politieke wil aanwezig zijn om de elementen van het ontwerp-IPA te concretiseren? Hoe zullen de andere elementen van het dossier ten uitvoer kunnen gebracht worden? De toekomst zal het zeggen.

Van zodra hij op de hoogte was van de beslissingen van de vakbonden, heeft minister van Werk Kris Peeters een ontmoeting met de Groep van 10 vastgelegd in een poging om oplossingen te zoeken. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

ACLVB keurt ontwerp van interprofessioneel akkoord goed

Ze hadden er al over gedebatteerd op de zonale platforms en tijdens het Nationaal Comité van 26 maart hebben de ACLVB-afgevaardigden het ontwerp van interprofessioneel akkoord finaal goedgekeurd met een meerderheid van 75,5%. De loonmarge van 1,1% werd door menigeen beslist te licht bevonden, maar omdat het IPA nu eenmaal een globaal akkoord is met nog andere sociale voordelen, helde de balans uiteindelijk over naar een ja.



Het feit dat het ABVV de tekst niet heeft goedgekeurd, stelt het IPA weer in vraag. De sociale partners en de regering of het parlement kunnen beslissen om alle of enkele van de 6 luiken van het interprofessioneel akkoord 2019-2020 ten uitvoer te brengen. We beschrijven ze hier zoals ze zijn vervat in het ontwerp-IPA. Het eerste betreft de loonvorming (de maximaal beschikbare marge en de minimumlonen). Het tweede verdeelt de welvaartsenveloppe voor het optrekken van de laagste sociale uitkeringen. Vervolgens zijn er nog mobiliteit, flexibiliteit (vrijwillige overuren) en eindloopbaan (SWT en landingsbanen). Tot slot gaat het om traditionele verlengingen van vorige akkoorden (risicogroepen, innovatiepremie, ...).

MAXIMALE LOONMARGE VAN 1,1%

Door strikt de wet van 1996 toe te passen had de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven berekend dat de maximale loonmarge maar 0,8%

mocht bedragen. Daar waren we het als vakbonden helemaal niet mee eens. We hebben dan ook opgeroepen tot de staking van 13 februari om werkgevers en de beleidsmakers ervan te overtuigen enige creativiteit aan de dag te leggen en zo de koopkracht van de werknemers gevoeliger te verhogen. Na de geslaagde actie liet de Minister van Werk weten dat zowel het Federaal Planbureau als de Europese Commissie recentere projecties ter beschikking hadden. Daardoor drong een herberekening van de verwachte loonkostenontwikkeling in de buurlanden en de verwachte indexeringsvooruitzichten voor België zich op. Op die manier kon de maximaal beschikbare marge verhogen van maximaal 0,8% tot maximaal 1,1%.

TE ONDERHANDELEN OP MAAT

Deze maximale beschikbare marge zou nu moeten geconcretiseerd worden op sectoraal en/of ondernemingsniveau. De mandataris-

sen in het paritair comité en de afgevaardigden zouden maximaal rekening moeten houden met de specifieke economische situatie van de sector en/of het bedrijf, het behoud en de creatie van de tewerkstelling en de concurrentiekracht.

Bij de invulling van deze loonmarge zouden de onderhandelaars rekening moeten houden met de reële kostprijs van alle weerhouden maatregelen en in het bijzonder met de geleidelijke verplichte opheffing van de verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen. De passage rond de aanvullende pensioenen wordt – in tegenstelling tot het IPA 2017-2018 – nog wat aangescherpt, gelet op het uitblijven van noemenswaardige stappen in het harmoniseringsproces. Daarom roept de Groep van 10 de onderhandelaars op sector- en op ondernemingsvlak op om hiervan werk te maken, en een deel van de beschikbare loonmarge aan te wenden voor de aanvullende pensioenen. Tot slot wordt geen gewag gemaakt van twee afzonderlijke marges voor 2019 en 2020, waardoor de sectoren en/of bedrijven opnieuw zouden kunnen onderhandelen over loonsverhogingen vanaf 2019.

MINIMUMLONEN

De vraag naar een optrekking van het GGMMI (gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen) werd voor de laatste keer behandeld in het IPA 2007-2008. Sinds oktober 2008 werd het GGMMI niet meer verhoogd, uitzonderd indexeringen.

Het ontwerp van interprofessioneel akkoord bevat een tweefasige benadering.

Het GGMMI zou verhogen ten belope van 1,1% vanaf 1 juli 2019:

- 18 jaar en 0 jaar anciënniteit: van € 1593,81 naar € 1611,34
- 19 jaar en 6 maanden anciënniteit: van € 1636,10 naar € 1654,10
- 20 jaar en 12 maanden anciënniteit: van € 1654,90 naar € 1673,10

Voor diegenen die menen dat de verhoging veeleer symbolisch zal zijn en niet echt iets zal veranderen, melden we dat een werkgroep zou moeten opgericht worden met de ambitie om tegen 30 september 2019 voorstellen te formuleren voor een *aanzienlijke* verhoging van het GGMMI. Hierbij zouden alle legale, fiscale en parafiscale elementen in rekening moeten worden gebracht en zouden kostenverhogingen zoveel mogelijk moeten vermeden worden voor de werkgevers in de betrokken sectoren.

WELVAARTSAANPASSING

De lonen worden geïndexeerd en de werknemers genieten daarbovenop extralegale voordelen. De sociaal verzekerden genieten enkel indexeringen en geraken dus stelselmatig meer achterop ten opzichte van het algemeen welvaartsniveau van de bevolking. Vandaar de noodzaak voor de beleidsvoerders om te voorzien in een financiële enveloppe voor een herwaardering. De sociale partners houden eraan te kunnen blijven beslissen hoe die enveloppe verdeeld wordt, want een regering zou om ideologische redenen kunnen beslissen bepaalde uitkeringsgerechtigden te begunstigen ten nadele van anderen (ze kan bijvoorbeeld werklozen straffen), in plaats van een nobeler doel voorop te stellen, zoals het helpen van diegenen die er het meest nood aan hebben. Ook nu dienden ze voorrang te geven aan de laagste uitkeringen, ongeacht welke: ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, pensioenen, uitkeringen arbeidsongevallen en beroepsziekten, werkloosheidsuitkeringen, leeflonen, inkomensgarantie-uitkeringen, inkomensgarantie voor ouderen, ...

DUURZAME MOBILITEIT

Op korte termijn bevelen de sociale partners aan om gebruik te maken van het mobiliteitsbudget (omzetting van de kost van de bedrijfswagen in een geldsom om een meer duurzame vorm van mobiliteit te kiezen) en ze zouden voorstellen een cao af te sluiten rond de tussenkomst voor de bijdrage in het treina-

bonnement/gecombineerd vervoer, waarbij de forfaitaire bedragen van cao 19 octies zouden worden overgenomen en aangepast in twee stappen:

- verhoging tot 70% vanaf 1.7.2019
- vanaf 1.7.2020: nieuwe cao ook van toepassing op woon-werkverkeer van minder dan 5 km (openbaar vervoer ander dan trein).

Het derdebetalersstelsel 80/20 zou verlengd worden en de bedrijven en de werknemers zouden aangespoord worden om gebruik te maken van de fietsvergoeding.

Op middellange termijn zou in een gemengde commissie Nationale Arbeidsraad – Centrale Raad voor het Bedrijfsleven een nieuw systeem ontwikkeld worden dat inzet op het gebruik van duurzame mobiliteitsmodi en die de bestaande regelingen vereenvoudigt.

VRIJWILLIGE OVERUREN

De wet rond werkbaar en wendbaar werk heeft vanaf 2017 de figuur van vrijwillige overuren geïntroduceerd.

Dit systeem van overuren – op initiatief van de werknemer en mits akkoord van de werkgever – heeft een quotum van 100 uren per kalenderjaar. Dit quotum van 100 uren zou evenwel via een algemeen verbindend verklaarde cao verhoogd kunnen worden. In theorie kan dit dus via een sectorale of een interprofessionele cao. Het ontwerp van interprofessioneel akkoord voorziet in een verhoging van dit quotum via een interprofessionele cao van 100 naar maximum 120 uren per kalenderjaar, die op 27 maart 2019 in de NAR was moeten afgesloten worden.

EINDELOOPBAAN

Tegen de zin van de regering die voor haar nederlaag in de migratiekwestie niet is kunnen verdergaan met haar afbouw van de maatregelen die de eindeloopbanen wat verzachten, hadden de sociale partners de intentie om de minimale toetredingsleeftijd voor SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) nog voor een jaar lager te houden.

Onderstaande tabel geeft een overzicht.

Type	2019	2020	2021	actie vereist sector/bedrijf
SWT met 33 jaar beroepsverleden (in zwaar beroep, of medisch attest PC 124, of 20 jaar nacht)	59 jaar	59 jaar	60 jaar vanaf 1.7.2021	sector moet openen en toetreden
SWT met 35 jaar beroepsverleden (in zwaar beroep)	59 jaar	59 jaar	60 jaar vanaf 1.7.2021	sector moet toetreden; bedrijf of sector kan openen
SWT met 40 jaar beroepsverleden	59 jaar	59 jaar	60 jaar vanaf 1.1.2021	sector moet toetreden
medisch SWT 58/35	58 jaar	58 jaar	/	geen acties
SWT onderneming in herstructurering / moeilijkheden	58 jaar	59 jaar	60 jaar vanaf 31.12.2020	bedrijf moet toetreden
Uitzonderingen landingsbanen tijdskrediet (in zwaar beroep, of 35 jaar loopbaan, of medisch attest PC 124, of herstructurering / moeilijkheden)	½-opname	57 jaar	57 jaar	sector moet toetreden (35 jaar - 20 jaar nacht - zware beroepen - PC 124) bedrijf moet toetreden in geval van herstructurering
	4/5-opname	55 jaar	55 jaar	

ACTUALITEIT



Voor de algemene goedkeuring door de ACLVB op 26 maart werd het ontwerp-IPA uitvoerig toegelicht en bediscussieerd tijdens zonale platforms, zo ook in de zone Zuid Oost-Vlaanderen.



Ook in de zone Antwerpen onderwierpen de afgevaardigden het ontwerp-IPA aan een grondig onderzoek.



Het Nationaal Comité bood de afgevaardigden de gelegenheid om nog een aantal laatste toelichtingen te vragen bij het ontwerp van Interprofessioneel Akkoord. Ondanks de goedkeuring van het ontwerpakkoord nadien was het algemeen gevoel er geen van enthousiasme.

SWT ONDERNEMING IN MOEILIKHEDEN/HERSTRUCTURERING

Tijdens de eindloopbaanonderhandelingen eind 2014, schreef de regering in het KB rond SWT dat de minimale toegangsleeftijd van het systeem van SWT voor ondernemingen in herstructurering/moeilijkheden op 60 moest komen te liggen 'in 2020', zonder mogelijkheid hierop af te wijken via een kader-cao. Een maximale interpretatie zou dus de leeftijd op een lagere dan 60 jaar kunnen houden, maar niet voor het volledige kalenderjaar 2020. Dit is met andere woorden de laatste kader-cao die voor dit systeem zou kunnen afgesloten worden, uiterlijk tot en met 30 december 2020.

Een tweede bijzonderheid is dat de sociale partners ook het beschikbaarheidsregime (meer bepaald de minimale toegangsleeftijd/loopbaanvoorwaarde) waarop de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid kan gevraagd worden, nog zelf zouden moeten vastleggen voor 2019. Voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 30 december 2019 beslisten de sociale partners om dit regime, analoog aan de overige systemen van SWT, te zetten op 62 jaar of 42 jaar loopbaan. Vanaf 31 december 2019 stijgt dit beschikbaarheidsregime naar 65 jaar en 43 jaar loopbaan krachtens het KB. Hierop zijn geen uitzonderingen meer mogelijk.

TRADITIONELE VERLENGINGEN

In een interprofessioneel akkoord worden traditioneel ook enkele verlengingen afgesproken. Deze afspraken waren moeten verlengd worden:

- de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de inspanningen ten voordele van de personen die behoren tot de risicogroepen
- het systeem van de innovatiepremie
- de vrijstelling van de startbaanverplichting indien de sector een werkgeversbijdrage van 0,15% voorziet bij risicogroepen
- de financiering en verduurzaming van de overheidstussenkomst in het kader van het 80/20 systeem (derdebetalersregeling), met een open enveloppe
- het behoud van de totale boete voor het niet-aanbieden van een outplacementbegeleiding op € 1800

Volg de evolutie van de verschillende luiken van dit ontwerp-IPA op onze website www.aclvb.be.



Werknemers op straat tegen sociale dumping

Op 27 maart kwamen bijna 10 000 mensen op straat in Brussel, hun manifestatie vormde de apotheose van de actieweek van de ETF (European Transport Workers' Federation). De werknemers in de transportsector blijven verstoken van een hele reeks nieuwe Europese regels tegen sociale dumping, die nochtans verre van voldoende streng zijn.



naar beneden. Gedetacheerde werknemers zijn vaak genoodzaakt om meer uren te presteren. Ze ondertekenen bedenkelijke contracten, als er al sprake is van een contract, voor opdrachten van korte duur.

Omdat werkgevers van rijke landen meestal beroep doen op onderaannemers om deze mensen aan te nemen, ontslaan ze zichzelf van elke verantwoordelijkheid voor het weinig benijdenswaardige lot van deze werknemers.

TWEEDE RANG

De ETF eist fatsoenlijke jobs en loonsverhogingen voor alle werknemers in de transportsector. De federatie herinnert eraan dat de Europese pijler van sociale rechten, naast gelijke kansen inzake toegang tot de arbeidsmarkt, billijke arbeidsvoorwaarden en een waardige sociale bescherming tot doel heeft. De ETF vraagt een echte sociale Europol op te richten. Men moet weten dat een hele reeks nieuwe Europese maatregelen tegen sociale dumping (zoals de herziene detacheringsrichtlijn of de Europese Arbeidsautoriteit) nog steeds ten dele de werknemers in de transportsector uitsluiten. Ze zijn in zekere zin tweederangswerknemers. ■

DE ETF, EEN SPELER VAN FORMAAT

De ETF vertegenwoordigt 5 miljoen werknemers uit de transportsector in 41 landen. De ACLVB is lid van deze internationale federatie.

Zijn betrokken: de burgerlijke luchtvaart, de dokwerkers, de vissers, de binnenscheepvaart, het maritiem transport, de spoorwegen, het wegtransport, het stedelijk openbaar vervoer en de logistiek. ■

De nobele gedachte om de bevolking van de Oost-Europese landen geleidelijk aan op onze levensstandaard te brengen binnen een eengemaakte economische en politieke context, lokt de werknemers twee keer in de val. Bij ons verdwijnen jobs, terwijl werknemers uit lageloonlanden, die bijna geen sociale bescherming genieten, in onfatsoenlijke omstandigheden worden tewerkgesteld. Daar moet een einde aan komen.

WERKNEMERS IN ONDERLINGE CONCURRENTIE

Het economisch systeem zet werknemers graag in een ongezonde en oneerlijke concurrentieverhouding. Dit fenomeen heet ook wel 'social dumping'.

De European Transport Worker's Federation leidt een campagne tegen deze plaag. Een van de orgelpunten was de betoging die op 27 maart werd georganiseerd in Brussel, de apotheose van een actieweek in 18 landen om aandacht te vragen voor een meer gedegen regeling in de transportsector. De datum is niet toevallig uitgekozen; het komt erop aan druk uit te oefenen op politici nu de Europese verkiezingen voor de deur staan.

IEDEREEN VERLIEST

De nefaste gevolgen van sociale dumping zijn talrijk. De gedetacheerde werknemers worden minder goed betaald dan die van de landen waar ze tewerkgesteld zijn. Op middellange termijn haalt dat de lonen van alle werknemers

Onze koopkracht is er niet op vooruitgegaan

De koopkracht voor een gemiddelde werknemer is er niet meer op vooruitgegaan sinds de financiële crisis in 2008. In tegenstelling tot wat de coalitiepartijen beweren, is de koopkracht zelfs gedaald onder het bewind van de regering-Michel. En dat in een periode van economische hoogconjunctuur, waarbij de bedrijven grote winsten maakten en steeds meer dividenden zijn gaan uitkeren aan hun aandeelhouders. Regelmatig wordt door denktanks en studiegroepen met cijfers gestrooid die de publieke opinie moeten beïnvloeden.



De regering-Michel beweert dat het concurrentievermogen en de koopkracht zijn toegenomen tijdens haar regeerperiode. Maar de werkgelegenheids-groei en de economische groei liggen beduidend onder het Europese gemiddelde en het verwacht structureel begrotingstekort werd herzien naar -1,7% van het bbp (terwijl een evenwicht werd vooropgesteld). Het klopt dat de loonkosten zijn gedaald, hoewel de impact daarvan op de werkgelegenheid en de economische groei verwaarloosbaar is. Maar klopt het ook dat de koopkracht van de bevolking in belangrijke mate is toegenomen?

REËEL BESCHIKBAAR INKOMEN

Er bestaat niet één complete indicator die een

duidelijk beeld geeft van de ontwikkeling van de koopkracht doorheen een bepaalde periode. Heel wat elementen komen in aanmerking naast het loonniveau en het bedrag van de sociale uitkeringen: de fiscaliteit, de kost van de openbare diensten, de consumptieprijzen ... Economisten refereren liever naar het reëel beschikbaar inkomen waarover iemand daadwerkelijk beschikt.

REËLE LONEN

Vanuit het oogpunt van de werknemer is de ontwikkeling van de reële lonen steeds de beste indicator om de ontwikkeling van de koopkracht te berekenen. Koopkracht gaat immers over de mate waarin iemand meer producten en diensten kan aankopen met

zijn/haar inkomen. Als het loon meer stijgt dan de inflatie, leidt dat dus rechtstreeks tot een verhoging van de koopkracht. Daarnaast is het ook belangrijk dat de brutolonen voldoende toenemen, zodat iemand die werkloos of langdurig ziek wordt, kan genieten van een toereikende uitkering, alsook voor het opbouwen van een degelijk pensioen. Dit alles is ook essentieel voor de vrijwaring van de financiering van de sociale zekerheid op langere termijn. Al meer dan 20 jaar wordt de loonvorming in België sterk gemonitord en gereguleerd door de wet van 26 juli 1996, die de verplichting met zich meebrengt om tweejaarlijks een maximale loonmarge vast te leggen in het kader van een interprofessioneel akkoord. Deze wet heeft in de afgelopen

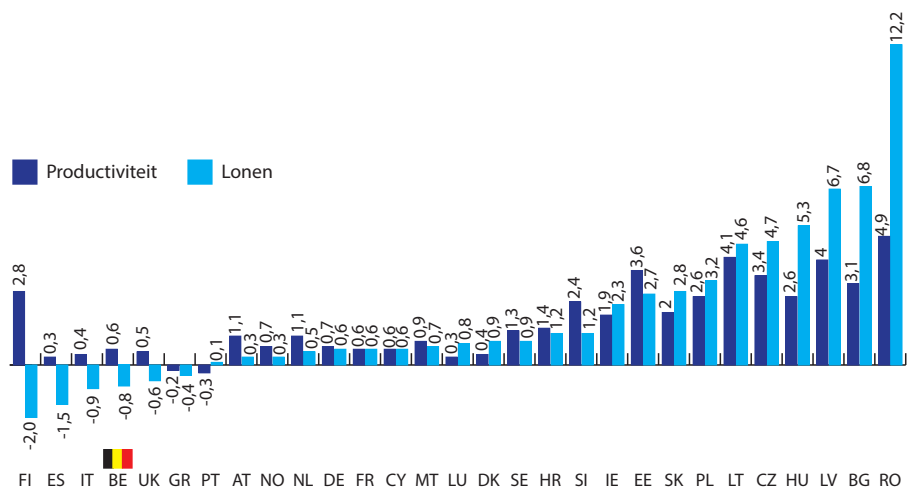
twee decennia de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners om reële loongroei (= loongroei bovenop indexering) te verkrijgen sterk ingeperkt, in het bijzonder na de financiële crisis van 2008. Daarnaast heeft de indexsprong die vanaf 2015 werd doorgevoerd, gezorgd voor een periode met een daling van de reële lonen. In België daalden de reële lonen zowel in 2015 (licht onder de 0 %), in 2016 (-0,94 %) als in 2017 (-0,8 %) ten gevolge van de indexsprong in combinatie met een beperkte loonmarge.

In geen enkel ander Europees land (zie grafiek 1) zijn de reële lonen gedurende drie opeenvolgende jaren in de loop van de periode 2015-2017 gedaald. In heel de periode na de crisis (2008-2017) blijken de reële Belgische lonen slechts gestegen met 0,1%. Er is dus geen sprake van vooruitgang maar van stagnering. België bevindt zich in de staart van het Europese peloton.

En als de werknemers er al bekaaid vanaf komen, wat dan te zeggen van de uitkeringsgerechtigden, van wie de uitkeringen (met inbegrip van de pensioenen) niet werden geïndexeerd? Ze hebben 2% verloren aan koopkracht, een verlies dat nooit nog gecompenseerd zal worden.

TAXSHIFT

De regering beweert die verliezen te hebben gecompenseerd via een zogenaamde verschuiving in de belastingen, de zogenaamde taxshift. Ze stelt dat de koopkracht van de mensen gemiddeld met 3,5% is gestegen, maar vergeet te vermelden dat besparingsmaatregelen nodig waren en nog zullen zijn om deze taxshift te financieren (zoals de verhoging van de btw op elektriciteit en enkele accijnzen). De totale kost van de taxshift zal tegen 2020 maar liefst 9,341 miljard euro bedragen, waarvan 5,446 miljard zijn bestemd voor de verhoging van de koopkracht. De resterende 3,895 miljard euro dienen om de bijdrageverminderingen die zijn toegekend aan de werkgevers te betalen. Volgens een studie van de Nationale Bank zullen die maatregelen het reëel beschikbaar inkomen van de gezinnen doen stijgen met 2,7%. In de wetenschap dat bepaalde maatregelen die in het verleden zijn genomen nog moeten gefinancierd worden aan 1,1% van dit reëel beschikbaar inkomen, zou er nog slechts een stijging van 1,6% overblijven.



DUURDER DAN VOORZIEN

De taxshift kost dus meer dan aanvankelijk voorzien en we kunnen verwachten dat die nieuwe maatregelen minstens hetzelfde negatief effect zullen hebben op het reëel beschikbaar inkomen van de huishoudens (ongeveer van dezelfde orde, dus 1,1%). Er bleef reeds nog slechts 1,6%: als men 1,1% moet aftrekken van dat bedrag, zal er omzeggens niets meer over zijn in termen van koopkrachtwinst voor de gezinnen. En het plaatje is nog somberder: een gedetailleerde analyse van de financieringsmaatregelen die al opgenomen zijn voor een totaal bedrag van bijna 2 miljard euro, toont aan dat hun impact op de koopkracht zowat nihil is geweest (doorkijkbelasting, aanpassingen aan de liquidatiebonus voor ondernemingen, vennootschapsbelasting voor intercommunales, hogere dividenden van Belfius).

BELASTINGVERHOGEN

Enkel de hogere btw op elektriciteit en accijnzen hebben een effect gehad: de winst vertegenwoordigde 2,736 miljard euro, wat slechts toelaat 57% van het deficit te dekken. Als de nieuwe maatregelen zich opnieuw toespitsen op de werknemers en de sociaal verzekerden, zal er zich een koopkrachtverlies manifesteren dat hoger ligt dan 1,1%. Niettemin nemen we in deze analyse de hypothese aan dat het koopkrachtverlies ten gevolge van nog te nemen maatregelen gelijk zal zijn aan die als gevolg van de initiële financieringsmaatregelen en dus zou uitkomen op 1,1%. Waar zal de regering een bedrag van de grootteorde van 4,8 miljard euro vinden? Het gaat om een kostprijs van 769 euro per belastingplichtige, een bedrag dat aan de hand van structurele

maatregelen dient gevonden te worden en dus voor een blijvend verlies aan middelen zal zorgen. De genomen maatregelen zullen niet voor iedereen hetzelfde effect hebben: sommigen zullen meer betalen, anderen minder.

WINSTEN EN VERLIEZEN

Het is maar door de rijken en de grote vervuilers te doen bijdragen dat de regering er misschien zal in slagen de effecten op de koopkracht van allen te beperken. België zal 2% koopkracht verloren hebben op het einde van de bewindperiode van de regering-Michel (4 jaar), met andere woorden in een periode dat de ontvangen dividenden in nominale termen zijn toegenomen met maar liefst 13,4% op vier jaar tijd, in reële termen ging het nog steeds om een toename van 6,68%.

De operationele winstgevendheid van de Belgische ondernemingen ligt ook al sinds 2010 (ruim) boven het eurozonegemiddelde. Hierbij dient wel de nuance gemaakt te worden dat de taxshift-maatregelen gespreid worden en pas in 2020 volledig op kruissnelheid zullen zijn, terwijl veel besparingen eerder al werden ingevoerd. Anderzijds is het zo dat het negatieve effect van de bijkomende vereiste besparingen om de taxshift te financieren ook nog moeten meegenomen worden, dus dat compenseert elkaar bij benadering. Verder is het ook zo dat er mogelijk nog een (beperkte) toename van de reële lonen mogelijk zal worden gemaakt in het kader van het IPA voor de periode 2019-2020. Niettemin zal dit het koopkrachtverlies van -2% sowieso niet volledig compenseren. ■

Maarten Boghaert

ACLVB steunt rechtvaardige transitie naar duurzame economie

ACLVB, ACV en ABVV namen deel aan de klimaatmars op 15 maart in Brussel. We hadden niet opgeroepen tot een staking. Wel steunen we de beweging en we dringen erop aan dat de voorgestelde maatregelen om de klimaatveranderingen tegen te gaan, sociaal en rechtvaardig zouden zijn. Het stakingswapen zetten we hier en nu (nog) niet in.



Het huidige milieubeleid rekent te veel op vrijwillige inspanningen en engagementsverklaringen zonder enig bindend karakter. Wij vragen een duidelijk reglementair kader voor alle bedrijven en iedere werknemer en sociaal verzekerde, waarbij de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. De bestaande premies en incentives voor o.a. renovatiewerken, isolatie, elektrische wagens, ... vergroten de sociale ongelijkheid en komen vaak ten goede aan een select clubje kapitaal-krachtigen. De werknemers en sociaal verzekerden zijn financieel niet altijd bij machte om in het klimaatverhaal te springen.

De recente klimaatbetogingen en de terecht

jeugdige volharding verheugen ons. Ze illustreren de kracht van jongeren die klare taal eisen.

Op de vraag die ons vaak wordt gesteld over wat wij als vakbonden doen tegenover het klimaatgegeven, luidt ons antwoord dat we ons al sinds jaar en dag inzetten: we sensibiliseren en begeleiden werknemers omtrent concrete plannen en acties die te maken hebben met deze transitie.

Dat doen we zonder luide trom, maar, zoals heel wat andere verenigingen, in de stellige overtuiging dat kleine beekjes uiteindelijk leiden tot een grote stroom. Al jaren geven we mee gestalte aan het klimaatbeleid via het sociaal overleg op verschillende echelons.

RECHTVAARDIGE BENADERING

Vandaag dient er gebouwd te worden aan een nieuw verhaal. Daartoe zullen we het heersende groeimodel moeten herzien. We zullen samen moeten beslissen te laten groeien wat bijdraagt aan de samenleving en af te bouwen en uit te roeien wat schadelijk is. Die visie dragen we uit in de arbeidswereld via wat we *rechtvaardige transitie* zijn gaan noemen. Het gaat om een sociaal rechtvaardige benadering van de transitie naar een klimaatneutrale economie, die garandeert dat men zich daadwerkelijk richt op de problematiek van de klimaatopwarming. Ze ontstond in de jaren 1970 te Noord-Amerika om de standpunten over jobs enerzijds en milieubeleid anderzijds met elkaar te verzoenen. ■

Met plezier eropuit!

	Breng een bezoekje aan Pairi Daiza voor € 32,50 in plaats van € 36,00
	Naar Walibi voor € 29,50 in plaats van € 41,00 per persoon!
	Naar Bellewaerde voor € 27,00 in plaats van € 33,00 per persoon!
	Naar Aqualibi voor € 16,00 in plaats van € 22,00 per persoon.
	Betaal slechts € 20,00 in plaats van € 36,50 voor je ticket!
	Beleef de tijd van je leven in Sunparks De Haan en Oostduinkerke voor € 10,50 in plaats van € 17 per persoon!
	Bezoek Comics Station voor slechts € 15,90 per persoon in plaats van € 21,50!
	Koop je Kinopolis 2D-bioscoopcheque voor € 8,50!
	Geniet het hele jaar door van een uitzonderlijke korting van 10% op alle BONGO's die online besteld worden!
	Beleef een dol fijne familiedag in Boudewijn Seapark Brugge met een korting tot € 11,50.

Een leuke daguitstap met familie of vrienden?

Breng een bezoek aan een van de attractieparken of neem een duik in de waterpretparken. Geniet dankzij de ACLVB-kortingen van een spetterend dagje uit!

HOE VERKRIJG JE DEZE EN ANDERE ACLVB-LEDENKORTINGEN?

Hoe je de korting verkrijgt, varieert naargelang de winkel of webshop.

Belangrijk: log in op www.voordelen.aclvb.be:

- je koopt een voucher en winkelt met korting. De korting is cumuleerbaar met eventuele andere kortingen.
- je gaat naar de webshop van een handelaar of winkel en koopt daar met korting.
- je print een kortingsbon af of toont de kortingsbon op het scherm van je smartphone.
- je toont de ACLVB-voordeelkaart op de achterkant van je lidkaart of op het scherm van je smartphone via de website. De handelaar scant de barcode en verleent de korting.
- je koopt tickets aan een verminderd tarief voor een bezoek aan een pretpark, bioscoop, ...

Nog niet geregistreerd op het ACLVB-voordelenplatform?

Doe het dan nu meteen op www.voordelen.aclvb.be en geniet voortaan van de talrijke ACLVB-ledenkortingen.

Je login voor de registratie is je ACLVB-lidnummer, het wachtwoord is ACLVBCGSLB. Nadien personaliseer je je wachtwoord.

Problemen bij de registratie of geen internetverbinding? Laat je bijstaan in je ACLVB-kantoor.

Verdere vragen?

Met verdere vragen over de voordelen kan je terecht bij de helpdesk van Merits & Benefits.

- via e-mail: helpdesk@meritsandbenefits.be met vermelding van je voornaam en naam
- via telefoon: 014 24 40 90, van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur



De eenzijdige belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst

Kan mijn werkgever eenzijdig mijn loon verminderen, mijn functie of plaats van tewerkstelling wijzigen? Hoe kan ik als werknemer reageren wanneer mijn werkgever de arbeidsvoorwaarden van mijn arbeidsovereenkomst eenzijdig wijzigt?

PRINCIPE

Een werkgever die een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst in belangrijke mate wijzigt, verbreekt onmiddellijk de arbeidsovereenkomst.

De werknemer die de verbreking in hoofde van de werkgever wenst vast te stellen, moet hierbij niet aantonen dat de werkgever de wil heeft om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De wil tot beëindiging wordt geacht automatisch aanwezig te zijn.

WIJZIGINGSRECHT

Uiteraard kunnen de bestanddelen van een arbeidsovereenkomst steeds in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever worden gewijzigd.

Strikt genomen heeft de werkgever niet het recht om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

Toch beschikt een werkgever weliswaar binnen bepaalde grenzen over het recht om eenzijdig de arbeidsvoorwaarden te wijzigen met name:

- enkel een belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel kan aanleiding geven tot een impliciet ontslag. Een onbelangrijke wijziging van een essentiële arbeidsvoorwaarde maakt geen contractbreuk uit.
- een eenzijdige wijziging van bijkomstige bestanddelen van de arbeidsovereenkomst leidt niet tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

EEN EENZIJDIGE BELANGRIJKE WIJZIGING VAN EEN ESSENTIËLE ARBEIDSVORWAARDE

• Wijziging

Een eenzijdige belangrijke wijziging van een

essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, zelfs wanneer ze een tijdelijk karakter heeft, wordt gezien als een onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst (*Hof van Cassatie 30.11.1998 en Arbeidshof Brussel 16.02.2016*).

Het moet echter wel gaan om een effectieve wijziging. Een loutere intentieverklaring volstaat dus niet om als contractbreuk te worden gezien (*Arbeidshof Luik 01.12.1994*).

Zo de werkgever de intentie heeft om met de werknemer in overleg te treden over een alternatieve functie en geen enkel element uit het dossier toelaat te concluderen dat dit slechts een loze belofte was, heeft de werknemer voorbarig de verbreking vastgesteld door niet te wachten op het voorstel (*Arbeidshof Brussel 06.03.2015*).

• Eenzijdig

Zo de werknemer en de werkgever in onderling akkoord de arbeidsvoorwaarden wijzigen of de werknemer de wijziging aanvaardt, kan er geen sprake zijn van een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Een werknemer die geconfronteerd wordt met een eenzijdige wijziging, moet hierop binnen een redelijke termijn reageren.

Uit het gedurende een bepaalde periode zonder protest uitvoeren van de nieuwe arbeidsvoorwaarden zou immers kunnen worden afgeleid dat het gaat om een wijziging in onderling akkoord.

Opdat de afwezigheid van reactie van de werknemer zou kunnen worden beschouwd als een afstand van zijn recht om contractbreuk in te roepen en dus de aanvaarding van de wijzi-

ging, moet de door de werknemer genomen bedenktijd de termijn overschrijden die in de omstandigheden eigen aan de zaak, redelijkerwijze noodzakelijk was om met kennis van zaken een standpunt in te nemen (*Arbeidshof Luik 27.10.2017*).

De redelijke termijn moet steeds geval per geval worden beoordeeld.

De complexiteit van de situatie inzake de wijziging van de functie en de noodzaak om een advocaat te raadplegen en dit tijdens de eindejaarsvakantie leidt ertoe dat de termijn van 1 maand en 3 weken tussen de kennisgeving van de eenzijdige wijziging en het vaststellen van contractbreuk redelijk is (*Arbeidshof Brussel 14.07.2017*).

De redelijke termijn is evenmin overschreden wanneer een beschermde werknemer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ingevolge emotionele en fysieke uitputting als gevolg van de situatie op het werk, slechts inroept 3 maanden na de eenzijdige wijziging van haar arbeidsplaats (*Arbeidsrechtbank Brussel 24.05.2018*).

Het Arbeidshof van Antwerpen oordeelde bij arrest van 11.12.2007 evenwel dat een werknemer die na aangetekend protest te hebben geuit nog gedurende meer dan anderhalve maand is blijven verder werken alvorens contractbreuk in te roepen wegens het ontnemen van een gedeelte van het loon, de redelijke termijn overschreden had.

De schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid verhindert niet dat de wijziging van de arbeidsvoorwaarden een impliciet ontslag uitmaakt zodra de werknemer die de wijziging ondergaat er zich kan

op beroepen. Door pas contractbreuk in te roepen meer dan 14 maanden nadat hij op de hoogte werd gebracht van de wijziging, is de redelijke bedenktijd overschreden en dit niet-tegenstaande het feit dat de werknemer nog steeds arbeidsongeschikt was (*Arbeidshof Bergen 04.07.2012*).

• Belangrijk

Een geringe wijziging van een essentiële arbeidsvoorwaarde volstaat niet om de verbreking van de arbeidsovereenkomst vast te stellen. De wijziging moet dus belangrijk zijn (*Hof van Cassatie 07.02.1983* en *Hof van Cassatie 04.02.2002*).

De arbeidsgerechten oordelen op soevereine wijze of de wijziging als voldoende belangrijk kan worden beschouwd om contractbreuk uit te maken.

• Essentiële arbeidsvoorwaarde

Het loon met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, de functie, de plaats van tewerkstelling, de arbeidsduur en het uurrooster worden in de rechtspraak in principe als essentiële arbeidsvoorwaarden beschouwd.

De arbeidsplaats en de functie zullen evenwel geen essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst uitmaken zo uit de handelswijze van de partijen, de uitgeoefende functie, de aard van de betrekking of uit de overeenkomst kan worden afgeleid dat dit bestanddeel niet essentieel is (*Arbeidshof Luik, afdeling Namen 13.03.2018, Arbeidshof Brussel 08.11.2010*). Zo zal de arbeidsplaats geen wezenlijk bestanddeel van de overeenkomst vormen zo de werkgever en de werknemer via een bepaling in de arbeidsovereenkomst overeengekomen zijn dat de werknemer in alle zetels van België tewerkgesteld kan worden (*Arbeidshof Brussel 18.10.2016*).

De uitgeoefende functie als vertegenwoordiger vormt geen essentieel bestanddeel van de overeenkomst wanneer de overeenkomst voorziet dat de werknemer zowel intern als extern het bedrijf kan worden ingezet voor het werven van klanten en/of het introduceren van artikelen van de onderneming (*Arbeidshof Antwerpen 12.04.2002*).

REACTIEMOGELIJKHEDEN VAN DE WERKNEMER

Als een werknemer geconfronteerd wordt met een belangrijke eenzijdige wijziging van een essen-



tieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, dan heeft hij de volgende mogelijkheden om te reageren:

- De onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst (contractbreuk) inroepen in hoofde van de werkgever. De overeenkomst wordt hierbij onmiddellijk verbroken en men vordert de betaling van een verbrekingsvergoeding van de werkgever.
- Ontslag geven met inachtnaam van de wettelijke bepalingen inzake opzegging.
- Ontslag nemen wegens dringende reden in hoofde van de werkgever. In dit geval kan de werknemer echter geen aanspraak maken op een verbrekingsvergoeding.
- De werknemer kan zich ook tot de rechtbank wenden en de verdere ongewijzigde uitvoering van de verbintenissen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst vorderen (*Arbeidshof Brussel 02.12.2014, Arbeidshof Luik 27.10.2017*).
- Men kan ook een vordering tot gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst instellen. Tijdens de procedure blijft de werknemer de overeenkomst onder de gewijzigde omstandigheden uitvoeren en indien de rechtbank oordeelt dat de ontbinding een te zware sanctie zou zijn, blijft de werknemer verder in dienst. Binnen de rechtspraak heerst er wel verdeeldheid of de schadeloosstelling in geval van gerechtelijke ontbinding kan bestaan in een vergoeding die overeenstemt met een verbrekingsvergoeding.
- Een procedure in kortgeding inleiden voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank behoort ook tot de mogelijkheden. De rechter in kortgeding kan wel enkel de tijdelijke opschorting van de

nieuwe arbeidsvoorwaarden bevelen, tot op het ogenblik waarop partijen een minnelijke regeling hebben uitgewerkt of de arbeidsovereenkomst gerechtelijk of door de wil van een van de partijen werd ontbonden (*Arbeidshof Brussel 21.12.2017, Arbeidshof Brussel 12.08.2014, Arbeidshof Brussel 28.06.2012*).

- In geval van een ernstige bedreiging die aanleiding kan geven tot moeilijk te herstellen schade, kan ook beroep worden gedaan op een procedure bij eenzijdig verzoekschrift ten einde de werkgever op te leggen de werknemer tewerk te stellen overeenkomstig het van toepassing zijnde barema en uurrooster (*Voorzitter Arbeidsrechtbank Nijvel 28.12.2018*).
- Uiteraard heeft de werknemer ook de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst uit te voeren onder de nieuwe omstandigheden.

RISICO INROEPEN IMPLICIET ONTSLAG!

Het inroepen van contractbreuk op grond van een belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst is niet zonder risico.

De werknemer die ten onrechte de verbreking van de arbeidsovereenkomst in hoofde van de werkgever heeft ingeroepen, wordt immers geacht zelf de arbeidsovereenkomst onregelmatig te hebben beëindigd (*Arbeidshof Gent 27.12.1999, Arbeidshof Brussel 13.02.1996*).

Bovenop de veroordeling tot betaling van een verbrekingsvergoeding aan de werkgever kan de werknemer een sanctie krijgen van de RVA, omdat hij zelf aan de basis ligt van zijn werkloosheid.

Ilse Veugen

Robert Bosch - Tienen

Naar een beter re-integratiebeleid dankzij inbreng vakbonden

Sinds enige tijd voorziet de wet dat langdurig zieke werknemers in een re-integratietraject kunnen stappen en al dan niet tijdelijk aangepast of ander werk kunnen doen. Bij ruitenwisserfabrikant Bosch in Tienen bogen de vakbonden zich over het procedurehandboek re-integratiebeleid van hun bedrijf en wisten ze er betere voorwaarden in aan te brengen. Geduldig overleg loont.



De ACLVB-ploeg sleutelde mee aan de verbetering van het re-integratiebeleid bij Bosch Tienen. Van links naar rechts: Thierry Alen (Syndicale Delegatie), Nancy Mievis (Ondernemingsraad), hoofdafgevaardigde Patrick Jordens (Ondernemingsraad en Syndicale Delegatie), Lydia Bellis (Ondernemingsraad), Petra Peetermans (CPBW), Patrick Gielen (Syndicale Delegatie) en David Rega (CPBW). Bij de bedienden is Erik Thielens afgevaardigde in alle organen.

"De vernieuwde wetgeving omtrent het re-integratiebeleid van langdurig zieke werknemers was ons begin vorig jaar toegelicht tijdens een cursus van Comé, de vormingsdienst van de ACLVB", zegt Patrick Jordens, ACLVB-hoofdafgevaardigde bij Bosch, of - voluit Robert Bosch Produktie – in Tienen, waar ruitenwisbladen en -wisarmen geproduceerd worden. "Bedoeling van het re-integratiebeleid is werknemers met een tijdelijke of definitief medische beperking opnieuw in het arbeidsproces op te nemen of te houden. So wieso zijn werkbare arbeidsomstandigheden, preventie en het fatsoenlijk ondersteunen van mensen die door ziekte uitvallen, belangrijke bekommernissen van de ACLVB-ploeg hier bij Bosch, inclusief alles wat te maken heeft met re-integratiebeleid."

Algemeen in België is het geen geheim dat heel wat langdurig zieke werknemers die een re-integratieprocedure volgden, eindigden met een ontslag wegens medische overmacht. Best uitkijken dus bij het uitstippelen van het re-integratiebeleid in de onderneming.

PRODUCTIERITME

Bosch liet geruime tijd een hoog cijfer van langdurig zieke werknemers optekenen. "Bij de sociale verkiezingen van 2016 ging het om meer dan 80 personeelsleden". Het bedrijf kende een herstructurering in de periode 2008-2010, en een daaropvolgende herstructurering loopt van 2014 tot 2020. Momenteel zijn er nog een 550 arbeiders aan de slag, dat is minder dan de helft van het aantal dat voor 2008 bij Bosch Tienen

tewerkgesteld werd. Het aantal bedienden werd eveneens teruggeschroefd, en zeker ook het aantal uitzendkrachten. "Het productieproces werd met rasse schreden geautomatiseerd, behalve aan de paktafels is hier geen sprake meer van echte handenarbeid." Vooral de toegenomen economische concurrentie is voelbaar, ook de concurrentie met de eigen buitenlandse vestigingen van de Bosch-groep. "In vergelijking met vroeger merken we dat het productieritme er zeker niet op vertraagd is, integendeel, regelmatig worden de taktijden versneld."

Dat dat stress veroorzaakt en gevallen van burn-out, mag niet verbazen. Komt daarbij dat als werknemers ziek thuis blijven, de hoeveelheid werk in de onderneming moet herverdeeld worden, wat op zijn beurt een bron van spanning impliceert. "Vergeet evenmin de gemiddelde leeftijd bij de arbeiders hier: die bedraagt 52 jaar bij de vrouwen en 47 jaar bij de mannen", wijst Patrick Jordens erop. "Vroeger zag je op dat vlak meer een natuurlijke fluctuatie in de werknemerspopulatie."

DOORLICHT

"Tijdens de cursus van Comé wees de lesgeefster ons op de toegevoegde waarde van de ACLVB-loopbaanconsulenten; zij kunnen de militantenkernen en hun bestendig secretaris bijstaan bij de uitbouw van loopbaaninitiatieven in de bedrijven. Zo kwamen we via onze bestendig secretaris Sven Desmedt in contact met de loopbaanconsulente van onze regio, Ayten Yildirim", aldus Patrick Jordens. "Met haar hebben we het procedurehandboek voor het bedrijfsre-integratiebeleid van Bosch door-

gelicht. Vanuit onze kennis vanop de bedrijfsvloer en Aytens expertise inzake re-integratiebeleid kwamen we tot een reeks verbeterpunten. Die hebben we samen met de afgevaardigden van de andere vakbonden besproken met onze werkgever. Op die manier zijn we erin geslaagd om tot een menswaardiger re-integratiebeleid te komen, op maat van de werknemers."

De ACLVB-kern bij de arbeiders, met name Petra Peetermans en David Rega (beiden CPBW), Nancy Mievis en Lydia Bellis (Ondernemingsraad), Patrick Gielen en Thierry Alen (Syndicale Delegatie) en Patrick Jordens (Ondernemingsraad en Syndicale Delegatie), sommen op waar de vakbonden via het overleg met hun werkgever in het CPBW tot verbeteringen zijn gekomen. "Aanvankelijk stond in het procedurehandboek dat de betrokken werknemers na 3 maanden re-integratie terug in hun oorspronkelijke job dienden ingezet te worden. We hebben via onderhandelingen kunnen verkrijgen dat die periode werd uitgebreid naar 12 maanden."

"In het begin was ook voorzien dat de werkgever reeds tijdens het re-integratietraject het loon van de werknemer zou kunnen aanpassen conform de 'lichtere' job. Door ons toedoen zal van zo'n eventuele loonafbouw pas sprake kunnen zijn bij de definitieve beslissing over de toekomstige functie van de werknemer."

"De werkgever wou bovendien dat wie re-integreerde, minstens voor 50% en in volle dagen ingezet werd. Wij hebben dan onderzocht of dat ook in halve dagen kon, en tot onze tevredenheid hebben we aan het langste eind getrokken, de werkgever heeft ingestemd met ons voorstel. Verder kwamen we ertoe dat de betrokken werknemers tijdens hun re-integratietraject niet noodzakelijk aan jobrotatie hoeven te doen."

Bosch zal de vakbonden bij het re-integratieproces van werknemers betrekken van zodra een duidelijke vraag om re-integratie voorligt. Bij nieuwe re-integratiedossiers zal het het nodige doen om de vakbonden in een vroeg stadium op de hoogte te brengen. Bij de arbeiders is er een re-integratieteam - dat al eerder bestond en waarvan één afgevaardigde per vakbond deel uitmaakt - met vaste vergaderfrequentie. Bij de bedienden, waar Erik Thielens ACLVB-afgevaardigde is, zijn er minder dossiers en is er geen vaste vergaderfrequentie.

MEERWAARDE

De ACLVB-kern is het erover eens: "goed dat dat het re-integratiebeleid door ons en de afgevaardigden van de andere vakbonden tegen het licht is gehouden. Onze analyses en het onderhandelingsproces met de werkgever hebben ruim een jaar geduurd, maar uiteindelijk hebben we tal van verbeteringen voor de langdurig zieke collega's kunnen bereiken."

Voor alle afgevaardigden die werken rond het re-integratiebeleid in hun onderneming, hebben ze één belangrijke tip: laat je bijstaan door de experts bij de Liberale Vakbond!

WAT IS EEN RE-INTEGRATIETRAJECT?

Ben je als werknemer langdurig ziek? Dan kan je in een re-integratietraject stappen: na je ziekte of tijdens de periode van herstel wordt bekeken welke mogelijkheden er zijn om opnieuw aan de slag te gaan. Misschien kan je - al dan niet tijdelijk - aangepast of ander werk doen.

De drie fasen in het traject zijn de opstart, de re-integratiebeoordeling en de opmaak/uitvoering van een re-integratieplan.

Wie kan het re-integratietraject laten opstarten?

De aanvraag om een re-integratietraject te laten opstarten, gebeurt steeds schriftelijk en wordt gericht aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De drie partijen die een re-integratietraject kunnen opstarten zijn: de werknemer zelf of zijn behandelend geneesheer, de adviserend geneesheer van het ziekenfonds of de werkgever.

Van zodra de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een re-integratieverzoek ontvangt, zal hij de andere partijen verwittigen. Zo moet hij de werkgever verwittigen wanneer een traject wordt opgestart door jou of door de adviserend geneesheer. Wanneer jij of de werkgever een re-integratietraject opstart, moet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de adviserend geneesheer verwittigen.

Re-integratiebeoordeling door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet binnen 40 werkdagen na de ontvangst van het re-integratieverzoek de re-integratiebeoordeling, het daaraan voorafgaande onderzoek naar mogelijke re-integratie met inbegrip van het overleg met alle betrokkenen volbracht hebben en deze beslissing overgemaakt hebben aan de werkgever en de werknemer.

Hoe komt het re-integratieplan tot stand?

Indien de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft geoordeeld dat de werknemer aangepast of ander werk kan uitvoeren, bekijkt de werkgever welke concrete mogelijkheden voor aangepast of ander werk er zijn in de onderneming. Hij maakt een individueel re-integratieplan op, in overleg met de werknemer en de arbeidsgeneesheer.

Tijdens dit overleg en in feite gedurende het gehele re-integratietraject kan de werknemer zich laten bijstaan door een werknemersafgevaardigde in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of, als er geen comité is, door een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze.

Slachtoffers van een arbeidsongeval of een beroepsziekte kunnen niet van deze re-integratieprocedure gebruikmaken omdat ze onder een aparte regeling vallen.

MEER WETEN?

Lees meer op www.aclvb.be/re-integratie-langdurig-zieken of vraag raad aan je bestendig secretaris van de ACLVB.

Voor concrete begeleiding met betrekking tot re-integratiebeleid in je onderneming kan je met je collega's ook terecht bij de ACLVB-loopbaanconsulent. De contactgegevens van de ACLVB-loopbaanconsulent van je regio vind je op www.aclvb.be/loopbaanconsulenten.

Dienstenchequebedrijf Trixxo

Pseudo collectieve arbeidsduurvermindering ... en pure afzetterij voor de werknemers

Op het eerste gezicht zit je op rozen als huishoudhulp bij Trixxo, een dienstenchequebedrijf met een 6500-tal werknemers in heel België. Het bedrijf ijvert voor de invoering van een collectieve arbeidsduurvermindering (CADV). Op zich positief nieuws voor de werknemers, ware het niet dat het bedrijf eigenlijk probeert de winsten van de groep op te drijven via het omzeilen van een bestaand systeem. En wat nog erger is: deze CADV dreigt de huishoudwerksters die het al niet breed hebben, nog kwetsbaarder te maken.

VOORGESCHIEDENIS

Trixxo is een bedrijf dat niet aarzelt om zijn concurrenten op te slokken. Eind 2017 telde de groep een 16-tal filialen geleid door de moederholding Mediatic+. Door deze complexe structuur is een grondige analyse van de groep zeer moeilijk. Trouwens, op het eerste gezicht zou je denken dat de groep verlieslatend is. Toch blijkt na een diepgaandere analyse dat dankzij de acquisities de groep er sterk op vooruitgegaan is. Dit is evenwel geen reden voor de werkgever om een loonsverhoging toe te kennen aan zijn werknemers. Hij besteedt de winst uitsluitend aan het opkopen van andere ondernemingen.

'THEORETISCHE' CADV

Gelet op de personeelsschaarste in de sector zoekt de werkgever naar andere middelen, zodat hij zijn personeel aan zich kan binden zonder daadwerkelijk hun brutoloon op te trekken ...

Zijn oplossing ligt in het invoeren van een 'theoretische' CADV voor zijn werknemers van 35 uur in plaats van 38 uur per week.

Waarom 'theoretisch'? De doorsnee huishoudhulp werkt nauwelijks 30 uur per week. En op sectoraal vlak werkt slechts 10% voltijds. Het voordeel voor de werkgever is daarentegen allesbehalve

theoretisch: hij zou aldus € 400 aan RSZ-kortingen per werknemer en per kwartaal opstrijken. Indien men de mogelijkheden van de wetgeving ten volle uitput, zou hij 36 opeenvolgende kwartalen aanspraak kunnen maken op deze korting. A rato van 5000 werknemers zou dit de RSZ, lees de gemeenschap, € 72 miljoen kunnen kosten.

GEVOLGEN VOOR DE WERKNEEMSTERS?

Zoals hierboven reeds aangehaald klinkt het op het eerste gezicht aantrekkelijk en voordelig voor iedereen ... ook voor de werknemers.

- De loonsverhoging voor de werknemers wordt ten eerste uitsluitend betaald door de sociale zekerheid. Want door het oneigenlijke gebruik van de werkbonus stijgt hun nettoloon. De stijging van je nettoloon komt enkel doordat je minder sociale bijdragen betaalt omdat je in een 35-urenweek terechtkomt. Je loon stijgt dus lichtjes, maar puur op kosten van de sociale zekerheid.
- De werkgever betaalt minder bedrijfsvoorheffing en geniet tegelijkertijd een korting op zijn RSZ-bijdragen. De verhoging van de maaltijdcheques naar € 6 is slechts een peulschil van de miljoenenwinsten die hij hiermee maakt.
- Inzake werkloosheid zijn er ook gevolgen. Doordat je als huishoudhulp in een minder lange werkweek (35 u.) terechtkomt, heeft dat een negatief gevolg op de uitkering bij deeltijdse werkloosheid voor alleenstaanden of samenwonenden.
- Voor de inkomensgarantie-uitkering geldt hetzelfde principe als voor de werkloosheid.

Als klap op de vuurpijl zal de werkgever door dit mechanisme de deeltijdse huishoudhulpsters ertoe aanzetten de werkloosheidswetgeving te omzeilen, met name wat betreft 'de verplichting om als voltijdse werkzoekende ingeschreven te blijven'.

PURE AFZETTERIJ

Voor de drie vakbonden in de sector, ACLVB, ABVV en ACV, verenigd in gemeenschappelijk front, is het overduidelijk dat het hier gaat om het omzeilen van een bestaand systeem met het oog op winst-



bejag. Onze studiediensten berekenden dat deze korting 21 cent per uur voor de werkgever zou opbrengen ... en dat in de gesubsidiëerde sector van de dienstencheques.

Aangezien alle vakbonden weigerden een dergelijk systeem goed te keuren, vond een verzoeningsbureau plaats, zonder succes evenwel. De werkgever blijft halsstarrig bij zijn standpunt. Hij stelde twee nieuwe ondernemingen te hebben opgekocht om de huishoudhulpsters erin onder te brengen en aldus het sociaal overleg te ontwijken.

Wij hebben de inspectiediensten op dit dossier gezet en we hopen dat ze snel zullen bevestigen dat het wel degelijk om oneigenlijk gebruik van het systeem gaat. Moreel onaanvaardbaar is deze methode van de werkgever zeker.

"De afgelopen weken hebben we de huishoudhulpsters ingelicht over de mogelijke risico's die ze lopen", aldus Tommy Jonckheere, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB. "Het is zo dat in sommige gevallen de huishoudhulpen erop vooruitgaan door de verhoging van de maaltijdcheque. Voor anderen die nu cheques per gewerkte dag krijgen, is dit echter niet altijd het geval. Het al dan niet kiezen om over te stappen naar Trixxo I is een persoonlijke keuze die we uiteindelijk aan de huishoudhulpen zelf laten.

Wel moet men zeer goed beseffen dat de maaltijdcheques betaald worden met middelen die uit de sociale zekerheid gehaald worden en men door in te stappen Trixxo helpt om miljoenen euro's onrechtmatig te verwerven."

"Als sociale partners doen we alle moeite om zowel de loon- en arbeidsvoorwaarden als de perceptie van de sector zo sterk mogelijk te krijgen. Het is jammer om te zien dat ondanks alles de grootste speler in de sector net één van de slechte leerlingen van de klas blijkt te zijn en al die moeite teniet dreigt te doen. Zo'n praktijken stellen de hele sector in een slecht daglicht, om het nog niet te hebben over mogelijke gevolgen voor de sector vanuit politieke hoek aanleiding van deze fiscale constructie.

We raden alle huishoudhulpen dus zeker aan zich goed te laten informeren door hun bestendig secretaris of in hun ACLVB-secretariaat voor ze een nieuw contract tekenen." ■

2800 banen geschrapt bij BNP Paribas Fortis

BNP Paribas Fortis gaf op 15 maart voor het eerst meer uitleg over de afbouw van zijn personeelsbestand. Dat gebeurde meer dan twee weken nadat het met de twee andere vakbonden een cao "Werkzekerheid" had afgesloten waarin de toekomstige vertrekken worden geregeld. Bij het personeel sloeg de enorme ongerustheid om in woede en teleurstelling.

De ACLVB kan zich niet van de indruk ontdoen dat de bank de afgelopen weken aan onevenwichtige informatieverstrekking heeft gedaan onder de vakbonden om het gemeenschappelijk vakbondsfront te breken. Het is hoogst uitzonderlijk dat een onderneming dergelijke dramatische aankondiging doet over het schrappen van 2800 banen tegen 2021 nadat er een vorm van sociaal plan werd onderhandeld met slechts twee van de drie vakbonden. De directie voorziet zo'n 1600 gevallen van vrijwillige vertrek, meer dan 1000 plannen voor sociale begeleiding en ... de aanwerving van 600 nieuwe medewerkers in drie jaar. Zelfs de leden van de twee andere vakbonden begrijpen niet hoe dit plan is kunnen ondertekend worden in hun naam.

VRIJWILLIG VERTREK?

Dit plan voorziet dat er geen naakte ontslagen zullen vallen. Sommige medewerkers zullen misschien blij zijn dat ze vervroegd kunnen vertrekken, maar dat zal niet volstaan.

Wat is de echte keuze van een personeelslid dat morgen zijn of haar functie zal verliezen of dat naar een ander kantoor moet dat misschien een heel eind verder van zijn of haar woonplaats ligt? De ACLVB vreest dat in veel gevallen het vertrek onder druk gebeurt.

Daarnaast is het voorgestelde vertrekplan voor de bank onlosmakelijk gekoppeld aan een cao die gericht is op besparingen op de rug van het personeel dat blijft (6 dagen/jaar gratis extra werken, verminderde vergoeding voor de zaterdag, beperking van het aantal

recuperatiedagen, ...). Bovendien wordt ook weer dit jaar een dividend voorzien van 1,8 miljard euro (bovenop de 1,9 miljard die werden gestort in december) voor de Franse moeder BNP Paribas Fortis waar de Belgische staat grootste aandeelhouder is. Dat krijgen de ACLVB-afgevaardigden niet meer uitgelegd aan het personeel.

PERSONEEL BETAALT HET GELAG

De teleurstelling bij het personeel is bijzonder groot. "De mensen die de bank overeind hebben gehouden in woelige tijden, worden nu op deze manier bedankt voor bewezen diensten", is een reactie die we momenteel vaak te horen krijgen, zegt Maarten Dedeysne, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB. "Meermaals werden de gevraagde inleveringen van het personeel de afgelopen jaren verkocht als noodzakelijke maatregelen om de bank gezond te houden. Met de aankondiging van 15 maart wordt deze luchtbel nog maar eens doorprikt. Ook nu weer worden de vertrekplannen, waar de bank en ondertekenende vakbonden fier mee uitpakken, gefinancierd door de besparingen die het resterende personeel moet dragen. Voor de ACLVB is dit andermaal een brug te ver."

De ACLVB bespreekt met haar vertegenwoordigers binnen de bank hoe ze verder omgaat met dit desastreuze nieuws. ■



Nationaal Sectoraal Verantwoordelijken Thibaut Montjardin en Maarten Dedeysne overleggen met onthutste ACLVB-afgevaardigden in Brussel.

Richtlijn over transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Europees akkoord biedt drie miljoen werknemers extra zekerheid

Op 7 februari zijn het Europees Parlement en de Raad (lidstaten) het eens geworden over een richtlijn over transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden voor werknemers.



De richtlijn beoogt meer transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, ook voor mensen die in atypische arbeidsvormen werken, zoals platformwerkers.

De richtlijn vervangt regelgeving uit 1991, die vanwege de sterke toename in atypische arbeidsvormen de afgelopen decennia – denk maar aan dienstencheques, platformwerkers, huishoudhulp ... - niet meer strookte met de realiteit voor veel werknemers. Net deze nieuwe arbeidsvormen zijn vaak de meest precaire, met weinig zekerheid over het te werken aantal uren of over werkzekerheid op langere termijn. Deze werknemers, volgens cijfers van de Europese Commissie in totaal twee à drie miljoen Europeanen, worden onder de nieuwe richtlijn wel gedekt en zullen zich dus op meer rechten kunnen beroepen. Dit is een initiatief dat in lijn ligt met de Europese Pijler van Sociale Rechten, die eind 2017 door de Europese instellingen en de lidstaten is ondertekend.

De nieuwe richtlijn biedt meer *transparantie* over de arbeidsvoorwaarden. Zo moet een werkgever ten laatste tijdens de eerste week na indiensttreding de werknemer geschreven toelichting geven over het loon, het werkschema en de duur van het contract. Ook voorziet de richtlijn meer *voorspelbaarheid* voor werknemers in alle EU-lidstaten door verschillende rechten te garanderen.

GARANTIES

Ten eerste zullen werknemers die onregelmatige uren werken, voldoende

de op voorhand te weten krijgen welke uren ze gegarandeerd kunnen werken. Bovendien moet een werknemer verplicht compensatie aangeboden krijgen wanneer zijn/haar uren laattijdig worden geannuleerd. Daarnaast mag een proefperiode niet meer langer dan zes maanden duren. Ook mag een werknemer er niet van weerhouden worden om voor meerdere werkgevers te werken. Van mensen eisen dat ze constant paraat staan zonder hun op voorhand te garanderen dat ze effectief zullen kunnen werken, zal dus niet langer kunnen. Ten laatste moeten verplichte opleidingen gratis aangeboden worden. Van de lidstaten wordt geëist dat ze deze rechten garanderen door een systeem op te zetten dat misbruik kan opsporen en bestrijden.

VERBETERING, MAAR ...

Deze nieuwe regelgeving betekent dus een concrete verbetering voor twee tot drie miljoen werknemers, die niet onder de oude richtlijn vielen. Toch zijn er enkele belangrijke punten waar we voor hebben gestreefd die niet in de richtlijn zijn opgenomen. Eerst en vooral betreuren we dat er geen verbod op nulurencontracten is opgenomen in de richtlijn. Ten tweede hadden we gevraagd dat het recht op een meer zekere arbeidsvorm zou worden opgenomen. In het huidige akkoord staat enkel dat een werkgever een onderbouwd antwoord moet geven indien een werknemer om meer uren vraagt. Ten laatste vallen bepaalde werknemers nog steeds buiten de reikwijdte van de richtlijn, met name zij die minder dan twaalf uur per maand werken. Ook bepaalde groepen ambtenaren en ordediensten kunnen buiten de richtlijn vallen, indien een lidstaat hiervoor een objectieve noodzaak kan aantonen.

OMZETTEN

De lidstaten hebben drie jaar de tijd om deze richtlijn om te zetten in nationaal recht, maar er is geen enkele reden om dit zo lang te laten aanslepen. De richtlijn stelt bovendien dat vakbonden betrokken moeten worden in het omzetten van de richtlijn in nationale wetgeving. We roepen dan ook op om snel in alle lidstaten en in samenwerking met de nationale vakbonden werk te maken van de effectieve omzetting van de richtlijn. Bescherming van werknemers mag geen dode letter blijven! ■

Inge Hannon

Eerste gesprekken in het kader van #Job4her

De eerste informatiesessie van het project #Job4her heeft plaatsgevonden op 18 maart. Aan de hand van persoonlijke gesprekken konden we kennismaken met de jonge deelnemers. Op die manier bekijken we hoe we hen het best verder begeleiden naar een job op maat van hun competenties en hun verwachtingen.

Het collectief, maar ook individueel en gepersonaliseerd begeleidingsprogramma Job4her wil jonge werkzoekende vrouwen die in Brussel wonen, informeren, vormen en begeleiden bij hun administratieve stappen voor de erkenning van hun buitenlands diploma of de validering van hun professionele competenties.

- **Yiota:** Ik heb een master in cultureel management. Ik heb nood aan ondersteuning en begeleiding om mijn diploma te laten erkennen. Het project #Job4her is echt interessant en ik ben ervan overtuigd dat het me zal helpen. Ik ben plichtsbewust, vlijtig en verantwoordelijk. Ik beheers goed het Frans, het Engels, het Italiaans en het Grieks, mijn moedertaal. Op dit ogenblik werk ik als management assistent in een restaurant.
- **Fatoumata:** Ik heb een opleiding van huishoudhulp. Ik zorgde voor senioren in een rusthuis. Ik was schoolbusbegeleidster. Ik ben ook aangeworven geweest voor het onderhoud van vliegtuigen. Ik ben zeer gemotiveerd! Ik zou willen werken voor bejaarde mensen. Ik zou zo graag een job vinden om niet langer werkloos te moeten zijn!
- **Iasmina:** Ik volgde secundair onderwijs in een technische school, afdeling haartooi en verzorging, in Roemenië. Ik zou een aanvraag willen indienen om mijn diploma te laten gelijkstellen. Ik ben moeder van twee jonge kinderen. Ik ben ernstig en verantwoordelijk! Ik volgde lessen Frans om makkelijker te integreren in België. Ik heb vertrouwen in Elisabeth; dankzij het project #Job4her hervat ik de moed.
- **Noura:** Om weg te zijn van tussen mijn vier muren volg ik elke dag een opleiding! Ik ben een uitstekend naaister en heb veel ervaring met bandwerk. Maar ik heb ook lang gewerkt in de sector van het onderhoud. Ik heb geen bijzondere eisen. Ik wil enkel mijn ervaring en mijn competenties in het naaien benutten! Ik moet absoluut werk vinden en ik denk dat #Job4her mij kan helpen!
- **Yan:** Ik volgde studies voor scheikundig technicus in België, maar ik heb een lange ervaring in management en verkoop. Ik heb eveneens een zeer goede kennis van informatica. De opleiding van het project #Job4her interesseert me, want ik zou mijn competenties willen inzetten.



- **Mame:** Ik kom uit Ghana en ben moeder van drie kinderen. Ik praat Engels en leer Frans sinds september 2018. Frans is een moeilijke taal voor me, maar ik ben van goede wil en geef niet op. Ik moet werken om waardig te kunnen leven. Ik zou willen werken als huishoudhulp of in de horeca.
- **Dominique:** Ik heb een Engels diploma van bachelor in boekhouding en financiën. Naast mijn studies heb ik gewerkt in de sector van de kleinhandel, waar ik ervaring opdeed als kassierster. Ik ben punctueel en zeer georganiseerd. Ik wil me ook bijscholen, want ik leer snel. Gedurende een jaar heb ik een opleiding tot multimediale telefoonverkoopster gevolgd. Ik heb jobaanbiedingen ontvangen, maar jammer genoeg bleken die niet verenigbaar met mijn familiale verplichtingen. ■

Actieplan Werkbaar Werk

Samen je job werkbaar maken en houden

Heb jij een job die je motiveert, waarin je kan bijleren, een baan zonder overmatige stress en te combineren met een leven naast het werk? Te veel werknemers antwoorden neen op die vraag. Tijd voor de Vlaamse regering en de sociale partners om een versnelling hoger te schakelen. Samen zetten we onze schouders onder het Actieplan Werkbaar Werk.

A CLVB, ACV, VOKA, Unizo, Boerenbond, Verso en de Vlaamse Regering ondertekenden enkele maanden terug het ambitieuze Actieplan Werkbaar werk, ABVV wenste niet mee te ondertekenen.

Uit de resultaten van de recentste werkbaarheidsmonitoring van de Stichting Innovatie & Arbeid (STIA) in 2016 bleek dat de werkbaarheidsgraad opnieuw gedaald was tot onder het niveau van 2013. Slechts 51% van de gevraagde werknemers gaven aan dat hun werk effectief werkbaar was.

De werkbaarheidsmonitor meet 4 belangrijke aspecten van arbeidskwaliteit: werkstress, welbevinden op het werk, leermogelijkheden en de balans werk-privé. Werkbaar werk houdt in dat je door het werk gemotiveerd wordt en de kansen krijgt om bij te leren en verder te ontwikkelen. De werkbaarheidsgraad is het percentage van de werknemers dat niet problematisch scoort op alle 4 de indicatoren. Je kan dus wel stellen dat een werkbaarheidsgraad van 51% géén fantastische score is en we wel degelijk een versnelling hoger moeten schakelen om het werk werkbaar te maken en te houden voor alle werknemers.

Het is in dit kader dat het *Actieplan Werkbaar Werk* een aantal principes en actielijnen naar voren schuift met het oog op het verbeteren en bevorderen van de algemene werkbaarheid.

Het actieplan is opgesteld rond 3 luiken, namelijk kennis, sensibiliseren en enthousiasmeren, en een maximale betrokkenheid van alle actoren.

KENNIS ONTWIKKELEN EN VERDER ONTSLUITEN

Meten is weten. En dat is in het kader van dit actieplan niet anders. De Vlaamse Regering en sociale partners zetten zich in om een zo'n uitgebreid mogelijk beeld te krijgen rond werkbaar werk zodat een efficiënt beleid kan worden uitgerold.

Via diverse metingen en analyses willen we niet enkel nagaan hoe het nu precies zit met werkbaar werk in de bedrijven, maar willen we ook alternatieve pistes verkennen. Zo engageren we er ons toe na te gaan in welke mate digitalisering en robotisering kunnen bijdragen tot meer werkbaar werk.

Daarnaast zullen bestaande maatregelen en instrumenten geanalyseerd worden en zal worden bekeken hoe die eventueel anders kunnen worden ingezet.

De vergaarde kennis en inzichten op het vlak van werkbaar werk en innovatieve arbeidsorganisaties zullen op hun beurt op een toegankelijke en praktische manier worden gedeeld met werknemers, werkgevers, zelfstandige ondernemers, overheden, ... zodat zij hiermee aan de slag kunnen. Via de website werkbaarwerk.be zullen goede voorbeelden en tips worden gedeeld.

Daarnaast wordt samen met het onderwijs nagegaan hoe men een aantal werkbaarheidscompetenties, zoals zelfredzaamheid, creativiteit en zelfbewust zijn, kan integreren in de leerplannen. Het is immers van groot belang dat jongeren reeds op de schoolbanken de nodige competenties aangereikt krijgen om zich later als volwaardige werknemer of startende ondernemer te kunnen ontplooiën.

IEDEREEN ENTHOUSIASMEREN

Werkbaar werk is een zaak van ons allen. Het grootste deel van onze dag spenderen we immers op de werkvloer, we kunnen er dus maar beter iets positiefs van maken. De sociale partners hechten er dan ook een groot belang aan om iedereen voor het actieplan te enthousiasmeren. Via een gerichte communicatiecampagne wil men op een laagdrempelige en inspirerende manier werkbaar werk en duurzame loopbanen in de schijnwerpers plaatsen en alle actoren oproepen tot actie. Ook aan de sectoren wordt gevraagd om het thema op te nemen in hun sectorconvenanten en over te gaan tot concrete werkbaarheidsacties.

IEDEREEN AAN DE SLAG

De Vlaamse regering en de sociale partners willen dat het actieplan effectief leidt tot meer en betere acties in de bedrijven. Maar alvorens in het wilde weg acties op te stellen moeten bedrijven worden gestimuleerd om de werkbaarheid op de werkvloer te meten. Daarom legt de Vlaamse regering op dit moment de laatste hand aan de *werkbaarheidscheques*. Via de cheques kunnen bedrijven, op basis van cofinanciering, metingen of scans aankopen bij externe organisaties. Aan de hand van de resultaten van deze metingen kunnen bedrijven een aantal gerichte acties organiseren met het oog op de verbetering van de werkbaarheid en het valoriseren van ieders talent.

Daarnaast willen we ook werken aan de algemene gezondheid van de werknemers. Bedrijven met meer dan 20 werknemers zullen tegen 2025 een kwaliteitsvol preventief gezondheidsbeleid moeten opstellen. Voor klei-

neren bedrijven geldt deze verplichting niet, maar zij zullen wel worden aangemoedigd om een dergelijk plan op te stellen.

Het zou echter verkeerd zijn te stellen dat enkel de ondernemingen een extra tandje moeten bijsteken. Ook individuele werknemers moeten hun verantwoordelijkheid nemen en hun eigen loopbaan in handen nemen. Werknemers moeten een duidelijk overzicht krijgen op de bestaande hulpmiddelen en maatregelen.

Opleiding en vorming zijn hier de instrumenten bij uitstek! Daarnaast zal het belang van loopbaanbegeleiding nog meer worden onderstreept en wordt aan de VDAB gevraagd om een ondersteunende en coördinerende rol op te nemen zodat werknemers, indien zij dit nodig achten, tijdig kunnen worden gereoriënteerd naar een andere, beter passende job.

De Vlaamse Regering zal van haar kant ook een aantal flankerende maatregelen nemen waarbij de algemene gezondheid en de balans werk-privé centraal staan. Hierbij denken we aan het aanmoedigen van lichaamsbeweging, het aanbieden van een ruimer aanbod aan kwaliteitsvolle kinderopvang en naschoolse activiteiten, alsook een gericht woon-werkbeleid.

IN EIGEN HANDEN

Werkbaar werk is een win-win voor alle betrokken partijen. De eerste aanzetten zijn gegeven, maar er is nog een lange weg te gaan. We schakelen een versnelling hoger. Het werkbaar maken van het werk kan en mag niet enkel de verantwoordelijkheid zijn van de bedrijven. Ook jullie, leden, militanten en afgevaardigden van de Liberale Vakbond, kunnen bijdragen tot een shift. Neem je loopbaan in eigen handen, verken mogelijke toekomstpistes en investeer in opleiding en loopbaanbegeleiding. Als we dan toch langer moeten werken, doen we dat liever met een gezonde dosis goesting.

Heb je vragen rond werkbaar werk? Neem dan zeker contact op met je ACLVB-secretariaat. Of kijk op www.actvb.be/loopbaan voor info over de loopbaandienstverlening van de Liberale Vakbond en de contactgegevens van de ACLVB-loopbaanconsulenten en -begeleiders. ■

Justine Scholiers

E-team West-Vlaanderen huldigt winnaars



Op de eerste vormingsdag van 2019 zette E-team West-Vlaanderen zijn prijswinnaars in de bloemetjes (biertjes). Dit toemaatje kaderde in de daguitstap van verleden jaar naar het Heuvelland, waar onder meer wedstrijden oude Vlaamse spelen werden gehouden. Nogmaals dank aan deze schitterende groep senioren uit West-Vlaanderen, onder leiding van Monique Van Heule.

Ben je 55+ en niet meer aan het werk en wil je meer weten over de seniorenwerking E-team West-Vlaanderen? Vraag informatie in je ACLVB-secretariaat, of bij zonesecretaris Geert Debevere (tel. 051 23 25 40) of coördinator Monique Vanheule (mail naar vanheule04@gmail.com). ■

Geert Debevere

Winnende haiku Valentijnsactie bekend

Toen Valentijn in het vooruitzicht was, zijn we bij de ACLVB in onze meest romantische dichterspen gekropen en hebben we een haiku bedacht. Een haiku waarmee we wilden duidelijk maken dat de Liberale Vakbond er steeds staat voor zijn leden:

*Echte liefde is
er zijn als het nodig is
jouw warme vakbond*

andere mensen zijn met (misschien wel grotere) dichterstalenten, hebben we een oproep gedaan om een romantische haiku te bedenken. Volgende haiku is uitgekozen als winnaar, alvast van harte proficiat Annemie Saelens!

*De spontaniteit
steeds weer mogen meemaken
daar doe ik het voor*

Omdat we ervan overtuigd waren dat er nog

Tim Lycke

Nieuw kantoor voor ACLVB Temse

Vanaf 1 april zit het ACLVB-kantoor in Temse op dit nieuwe adres: Frank Van Dyckelaan 18D, 9140 Temse. Het telefoonnummer blijft ongewijzigd: 03 771 24 16.

Dit worden de openingsuren:

ma	8.30 u.-12 u. en 13.30 u.-17 u.	woe	op afspraak
	en op afspraak: 17 u.-18 u.	do	gesloten
di	8.30 u.-12 u. en 13.30 u.-16 u.	vr	8.30 u.-12 u.

Wen Baeyens

Strengere outplacementregeling voor ontslagen 45-plussers

In cao nr. 82 werd een recht op outplacement vastgelegd voor ontslagen werknemers vanaf 45 jaar. Vaak is het volgen van een outplacementbegeleiding voor deze mensen niet louter een recht, maar zelfs een plicht. Het niet volgen ervan kan immers leiden tot een uitsluiting van werkloosheidsuitkeringen.

In wat volgt, overlopen we in grote lijnen wat outplacement is, wie er recht op heeft, wie kan worden vrijgesteld, en wat de mogelijke sancties zijn voor jezelf of je werkgever indien je geen outplacement volgt of aangeboden krijgt. In dit artikel behandelen we niet de outplacementregeling die van toepassing is op ontslagen werknemers die recht hebben op een opzegtermijn of opzegvergoeding van minstens 30 weken, ongeacht hun leeftijd of anciënniteit.

WAT IS OUTPLACEMENT?

Outplacement is een begeleiding uitgevoerd door een outplacementbureau in opdracht van de werkgever om ontslagen werknemers te helpen bij het vinden van een nieuwe job. Outplacement biedt je een morele en sociale ondersteuning en helpt je ook om een actieplan op te stellen. Dit plan moet je helpen om sneller een job te vinden die past bij je competenties en interesses, zodat je terug gemotiveerd aan de slag kan. Het is dus belangrijk om outplacement te zien als iets positiefs, zijnde een recht en een voordeel voor de ontslagen werknemer!

WIE HEEFT RECHT OP OUTPLACEMENT VOLGENS CAO NR. 82?

Je behoort tot de doelgroep van outplacement indien volgende voorwaarden vervuld zijn:

- Je bent ontslagen en hebt recht op een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van *minder* dan 30 weken
- Je werkte in de privésector met een arbeidsovereenkomst voor minstens een halftijds uurrooster
- Je bent minstens 45 jaar op het moment van het ontslag
- Je hebt minstens 1 jaar ononderbroken anciënniteit in de onderneming
- Je bent niet ontslagen om dwingende redenen
- Je hebt nog geen recht op een rustpensioen

Indien je onder deze regeling valt, zal je verplicht zijn om outplacement te vragen, te aanvaarden en te volgen, tenzij je een vrijstelling verkrijgt.

WIE KAN EEN VRIJSTELLING VERKRIJGEN?

We kunnen vaststellen dat sinds 01.12.2018 de voorwaarden tot het verkrijgen van een vrijstelling van het volgen van outplacement verscherpt zijn. Voor deze datum moest men doorgaans 58 jaar zijn of 38 jaar beroepsverleden kunnen aantonen om te worden vrijgesteld. De tabel hiernaast geeft aan dat op vandaag strengere regels gelden.

De leeftijdsvereiste en het aantal jaren beroepsverleden werden opgetrokken, waardoor minder mensen vrijgesteld zijn van het volgen van outplacement. We kunnen vaststellen dat je als gewone volledig werkloze een vrijstelling kan aanvragen indien je 62 jaar bent of 42 jaar beroepsverleden kan aantonen. Je ACLVB-kantoor kan nagaan hoeveel jaar beroepsverleden je bezit en of je in aanmerking komt voor een vrijstelling.

Welk stelsel?	Outplacementverplichting?
SWT (Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag) op basis van de cao 17 (vanaf 62 jaar of in bepaalde gevallen vanaf 60 jaar)	Neen, indien de werknemer 62 jaar is of 42 jaar beroepsverleden kan aantonen
SWT op basis van een zeer lange carrière (40 jaar beroepsverleden) (momenteel vanaf 59 jaar)	Neen, indien de werknemer 62 jaar is of 40 jaar beroepsverleden kan aantonen
SWT op basis van een zwaar beroep (met 35 jaar beroepsverleden) (momenteel vanaf 59 jaar)	Neen, indien de werknemer 62 jaar is of 40 jaar beroepsverleden kan aantonen
SWT op basis van nachtarbeid, ongeschiktheid in de bouw of zwaar beroep (met 33 jaar beroepsverleden) (momenteel vanaf 59 jaar)	Neen, indien de werknemer 62 jaar is of 40 jaar beroepsverleden kan aantonen
SWT op basis van medische redenen (met 35 jaar beroepsverleden) (vanaf 58 jaar)	Neen
De gewone volledig werkloze	Neen, indien de werknemer 62 jaar is of 42 jaar beroepsverleden kan aantonen
SWT op basis van de erkenning van het bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering	Neen, indien de werknemer 62 jaar is of 40 jaar beroepsverleden kan aantonen
SWT op basis van de erkenning van het bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering met een tewerkstellingscel (dit is een situatie die buiten cao 82 valt!)	Ja, ongeacht de leeftijd of het beroepsverleden.



Sommige groepen, bijvoorbeeld mindervaliden of werknemers in een beschutte werkplaats, zijn automatisch vrijgesteld van het volgen van outplacement. Zij zijn vrijgesteld, ongeacht hun leeftijd of aantal jaren beroepsverleden.

HOE VRAAG JE DE VRIJSTELLING AAN?

De vrijstelling wordt doorgaans *niet automatisch* toegekend. Je moet ze aanvragen aan de hand van het formulier C17-OP-01.12.2018. Je ACLVB-secretariaat bezorgt het ingevulde formulier aan de RVA.

IS JE WERKGEVER VERPLICHT OUTPLACEMENT AAN TE BIJDEN? WANNEER ZIJN SANCTIES MOGELIJK?

Je werkgever is verplicht om binnen de 15 dagen na het ontslag een *spontaan outplacementaanbod* te doen indien je niet in aanmerking komt voor een van bovenstaande vrijstellingen. Indien hij geen spontaan aanbod doet, zelfs niet indien je er uitdrukkelijk om vraagt, kan je je richten tot de VDAB, de Vlaamse gewestinstelling die sinds 01.01.2019 be-

voegd is om sancties en boetes op te leggen wanneer je werkgever de outplacementverplichting niet naleeft. De werkgever riskeert dat de VDAB hem een boete van 1.800 euro oplegt indien hij zijn verplichtingen inzake outplacement niet nakomt. De werknemers die tewerkgesteld zijn in het Waals Gewest moeten zich nu al richten tot Forem. De werknemers die tewerkgesteld zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, moeten zich richten tot Actiris. Forem en Actiris hebben namelijk al sinds enige tijd de sanctiebevoegdheid van de RVA overgenomen.

De werkgever moet geen spontaan outplacementaanbod doen aan de werknemer die een van bovenstaande vrijstellingen geniet, zelfs niet indien de werknemer er uitdrukkelijk om vraagt. Dit laatste is nieuw sinds 01.01.2019. Indien de werkgever toch een spontaan aanbod doet, mogen deze werklozen het aanbod weigeren zonder gevolgen voor het recht op werkloosheidsuitkeringen.

Opmerking: gaat het om een ontslag in het kader van een erkenning als onderneming in

moelijkheden of herstructurering en ben je ingeschreven in de tewerkstellingscel opgericht door je werkgever, dan zal je outplacement aangeboden krijgen in deze cel.

KAN JE ZELF EEN SANCTIE OPLOPEN?

Ben je 45 jaar of ouder en bezit je geen vrijstelling, dan moet je ingaan op het outplacementaanbod dat je krijgt. Wie outplacement weigert of er niet aan meewerkt, kan een uitsluiting van 4 tot 52 weken van het recht op werkloosheidsuitkeringen oplopen. Hetzelfde geldt voor werknemers ingeschreven in een tewerkstellingscel die niet meewerken aan de outplacementbegeleiding. De uitsluiting is ook mogelijk indien je recht hebt op outplacement, dit niet aangeboden krijgt door je werkgever, en je je werkgever niet in gebreke stelt binnen de termijn van 1 maand na het ontslag.

Meer info? Aarzel niet om je ACLVB-secretariaat te contacteren. ■

Dienst uitbetalingsinstelling

Voordelen voor het rapen

Bij de ACLVB zit je goed. Je geniet een persoonlijke service, met advies op maat. Specialisten nemen je dossier ter harte.

Je volgt gratis vorming, vindt correcte sociaalrechtelijke informatie in de Weetwijzer, ontvangt premies, boekt voordelig een vakantieverblijf, krijgt kortingen in winkels.

Met onze 360° dienstverlening staan we je ook bij in extra domeinen naast het werk.

**Je ACLVB-lidmaatschap?
Voordelen voor het rapen!**

www.aclvb.be
www.aclvb.be/werktmetjemee

Vrije visie, eigen stem

