



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## Geen ruimte voor loonsverhogingen?

In dit nummer:

Eerlijke berekeningen laten zien: Belgische loonkosthandicap blijkt in 2016 uitgewist | Vakbonden en werkgeversfederaties brachten verdeeld advies uit aan Nationaal Pensioencomité | Overheidsinvesteringen moeten zorgen voor bijkomende economische groei | Herwaardering bedrijfstoelag voor werknemers in SWT

# INHOUD

## Geen akkoord over pensioenen 6

Vakbonden en werkgeversorganisaties hebben aan het Nationaal Pensioencomité een verdeeld advies overgemaakt. Nu is de Regering terug aan zet.

## Flexi-jobs 7

De drie vakbonden verzamelden voor de zetel van Comeos. Ze willen de werkgevers van de handel en diensten ontraden om flexi-jobs in te voeren.

## Arbeidsongeschiktheid 8

Welke verplichtingen heb je tegenover je werkgever als je ziek bent? Dien je verplicht een medisch attest over te maken? Moet je je onderwerpen aan een controle door een controlearts?

## Uber is concurrentievervalsing 21

Het Europees Hof van Justitie heeft geoordeeld dat de ritjes-app Uber een vervoersbedrijf is, en niet enkel een online bemiddelingsplatform.

## Beslag op uitkeringen 23

Hoeveel er van je uitkering naar de afbetaling van je schulden kan gaan, wordt bepaald door beslaggrenzen. Een overzicht van de beslaggrenzen die gelden vanaf 2018.



Denis Marlière, ACLVB-afgevaardigde bij Carrefour Jambes, en Jan Suys, ACLVB-afgevaardigde vanuit Carrefour Ninove, zijn zichtbaar aangeslagen door het nieuws dat in de Ondernemingsraad te horen viel.

## Opslag verboden

De regering gaat er prat op dankzij haar beleid tienduizenden jobs te hebben gecreëerd. Analisten stellen vast dat andere landen daar ook in slaagden, om de eenvoudige reden dat de economische conjunctuur erop vooruitging. In België hebben werknemers en sociaal verzekerden voor het herstel een hoge prijs betaald met de indexsprong, terwijl aan andere inkomstenbronnen niet geraakt werd. Met haar loonwet wil de regering doelbewust vermijden dat de bedrijfswinsten worden omgezet in loonsverhogingen, zelfs als de stijging van de loonkosten lager is dan die in onze buurlanden, en zelfs al gebruiken die buurlanden andere goocheltruken om hun statistieken te manipuleren. Verschillende andere factoren naast de lonen beïnvloeden het concurrentievermogen van de ondernemingen: de energieprijzen, de verkeersdoorstroming, de kostprijs van telecommunicatie, opleiding, ... stuk voor stuk factoren waaraan de regering nauwelijks aandacht besteedt. Ze heeft ervoor gekozen de werknemers en uitkeringsgerechtigden onder druk te zetten en weigert intussen de inkomsten uit vermogen te belasten..

## VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

**ACLVB** Koning Albertlaan 95, 9000 Gent  
tel. 09 222 57 51 e-mail [aclvb@aclvb.be](mailto: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](mailto:communicatie@aclvb.be)

**PREPRESS & DRUK** Creative Plus Production & Corelio Printing

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



# Voorwaar een slecht teken

Tussen België, Nederland, Frankrijk en Duitsland woedt een ongebreidelde concurrentie op het vlak van lonen. Indexsprong, loonmatiging, ... de Belgische werknemers hebben enorme opofferingen gedaan om het concurrentievermogen van de bedrijven te herstellen. En nu de stijging van onze loonkosten ten opzichte van onze buurlanden minder dan 1% bedraagt, reduceert de regering de marge voor loonopslag tot niets of bijna niets. Zoals u leest op bladzijde 4, is het een zijdelings effect van de loonwet die verbiedt rekening te houden met de verlaging van de patronale bijdragen door de taxshift. De minister van Werk zegt dat hij hoopt te kunnen rekenen op de sociale partners om dit elan aan te houden. Voorwaar een slecht teken in dit jaar van onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord. Bij de ACLVB willen we dat de werknemers de vruchten plukken van de welvaart waaraan ze bijdragen, vaak in lastige arbeidsomstandigheden.

Tal van fiscale maatregelen van de regering moeten gecorrigeerd worden. Dat is wat – naast andere bemerkingen - te lezen valt in het rapport van de IMF-delegatie, die eind vorig jaar een werkbezoek bracht aan België. De delegatie is op 12 december ook langs geweest bij de 3 vakbonden en wij hebben ze onze kijk op de zaken gegeven. De financiering van de taxshift is niet verzekerd en heeft dus een negatieve impact op de begroting. Het IMF gaat zelfs verder en zegt dat bij de bepaling van de loonmarge er rekening zal moeten gehouden worden met de evolutie van de productiviteit en de specifieke omstandigheden in elke sector en regio. De experts van het IMF merken ook op dat de risicogroepen (migranten van buiten de EU, jongeren en laaggeschoolden) onvoldoende geïntegreerd zijn op de arbeidsmarkt. Ze vragen inspanningen op het vlak van basisonopleidingen en voortdurende vorming.

Maar vergis je niet, de IMF-deskundigen zijn niet van kamp veranderd. Ze dringen aan op meer flexibiliteit en stellen ons loonvormingsproces in vraag. Ze besteden absoluut geen aandacht aan bepaalde aspecten van onze arbeidsmarkt die wij van vakbondszijde als essentieel beschouwen. We denken enerzijds aan de kwaliteit van de nieuw gecreëerde jobs, die in belangrijke mate tijdelijk, deeltijds en slecht betaald zijn. En anderzijds de belangrijke risico's die de nieuwe statuten ingevoerd door de regering-Michel met zich brengen, namelijk de flexi-jobs en de 500 euro-jobs.

Na een - het moet gezegd - mislukken van het overleg in het Nationaal Pensioencomité zijn de vooruitzichten weinig bemoedigend. De regering neemt weer over en werkt in de grootste duisternis verder aan een pensioensysteem met punten. Het gemeenschappelijk vakbondsfrent was het zelden zo eens over een dossier. Wat wij willen, is een stevige eerste, wettelijke pensioenpijler. De regering heeft enkel oog voor het budgettaire aspect zonder daarbij voldoende middelen te voorzien voor pensioenstelsels die toelaten waardig op rust te gaan na een goedgevulde loopbaan.

Voor ik u de rest van deze Vrijuit laat ontdekken, nog een paar woorden over het vervolg van de harmonisering van de statuten arbeider/bediende die we hebben toegelicht tijdens ons laatste Nationaal Comité. De zonale platforms waarop de militanten hun bekommernissen en aanwijzingen zullen kunnen kenbaar maken, vinden plaats in de loop van maart en april. Op die manier weet de ACLVB precies welke standpun-

ten ze moet innemen bij het wegwerken van de verschillen op het vlak van paritaire comités, tijdelijke werkloosheid, jaarlijkse vakantie, gewaarborgd loon, kiescolleges bij de sociale verkiezingen, ... ■

**Mario Coppens,**  
Nationaal Voorzitter



# Regering sjoemelt loonmarge weg

Wat de vakbonden vreesden toen de loonwet in 2017 werd opgelegd, wordt nu bevestigd. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven berekende dat er ruimte is voor loonopslag. Maar door de kunstgrepen die de regering inbouwde in de loonwet, wordt die marge doelbewust weggerekend.



In haar obsessie om de Belgische bedrijven competitiever te maken verhindert de Regering de verdeling van de gegenereerde winsten. Alles voor de aandeelhouders, niets voor de werknemers. Welnu, volgens de cijfers van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven steeg de uurloonkost in de buurlanden 0,4% sneller dan eind vorig jaar voorspeld. In België daalde die 0,4% sneller dan voorzien.

## NEUTRALISERING

Die daling is het gevolg van de patronale-bijdrageverminderingen uit de taxshift. De nieuwe restrictieve loonwet opgelegd door de regering, verbiedt evenwel om hier rekening mee te houden. Hierdoor "zien" we dus slechts een kleine daling van de Belgische uurloonkost met 0,1% in 2016.

Een herberekening van de evolutie van de uurloonkost in Frankrijk doet de rest. Dat alles zorgt voor een lichte loonhandicap van 0,6% in 2016. Die gemanipuleerde "officiële loonkosthandicap" vermindert in 2017 tot 0,3%, maar eindigt weer op 0,6% in 2018. De sjoemelsoftware in de nieuwe loonwet doet zijn werk.

## ANDERE BEREKENING

Vanuit ons vakbondsstandpunt is het resultaat van de berekening wel degelijk anders. Als we de werkelijke uurloonkost-evolutie nemen en dus wél eerlijk rekening houden met de patronale taxshift, dan blijkt de loonhandicap in 2016 uitgewist. Dan evolueren we in 2018 zelfs naar een loonvoorsprong van 1%. En als we rekening houden met de 4,1 miljard euro

loonsubsidies voor de profitsectoren van de privésector? Die liggen in België beduidend hoger dan in de buurlanden. Dan vergroot onze loonvoorsprong in 2018 zelfs tot 2,9%.

De concurrentiekracht van België hangt trouwens niet alleen af van de loonkost. De energiekost, de geringe prijsconcurrentie voor diensten zoals telecom, en de politieke stabiliteit zijn even cruciaal. Maar daar heeft de regering veel minder oog voor.

## ANDERE PRIORITEITEN

Naast het loonkloofprobleem behandelt het technisch rapport van de CRB een reeks andere problemen die niet kunnen worden genegeerd.

Hoge welvaart vereist een grote sociale cohesie. Determinanten in die sociale cohesie zijn: deelname aan de arbeidsmarkt, zekerheid op de arbeidsmarkt, effectieve sociale bescherming, toegang tot basisdiensten, toegang tot kwalitatief onderwijs en vorming. De mobiliteitsproblemen vormen een hoge economische kost, waarvoor de sociale partners ten dele een oplossing hadden aangedragen met het mobiliteitsbudget.

## STAGNERENDE PRODUCTIVITEIT

Onze productiviteitsgroei stagneert. Hier zijn dringend inspanningen nodig. De sociale partners komen tot de vaststelling dat vorming, overheidsinvesteringen (*lees meer hierover op blz. 10 in deze Vrijuit*), dynamisch ondernemerschap en zware inspanningen op vlak van innovatie nodig zijn. Ze maken zich zorgen omtrent onze

verslechterde overheidsfinanciën. Een productiviteitsgroei, gekoppeld aan een verhoging van de werkgelegenheidsgraad, kunnen bijdragen tot een verbetering. Bovendien moeten hervormingen op de arbeidsmarkt en in de fiscaliteit in een budgettair neutraal kader gebeuren, wat niet het geval is bij deze regering, met onder andere de taxshift.

#### VRIJHEID VAN ONDERHANDELEN

De Regering kiest doelbewust voor het hard insnoeren van vrije collectieve loononderhandelingen. Dat steekt schril af bij haar propaganda voor de principes van de vrije markt op andere domeinen. Die vrijheid wil ze evenwel niet voor de koopkracht van de werknemers. In het kader van interprofessionele onderhandelingen die aan het einde van dit jaar beginnen, zullen de vakbonden een aanpassing van de loonwet eisen. Werknemers zullen hun legitieme aandeel in de economische groei opeisen. We zullen ook eisen dat alle elementen uit het rapport in aanmerking worden genomen met betrekking tot de concurrentiepositie van bedrijven.

De bedrijfswinsten liepen op tot 35 miljard in 2016 (na belastingen). Onbegrijpelijk dat voor de mensen die keihard werken niks overblijft!

#### Rapport van de CRB

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) is belast met het opstellen van een technisch rapport over de maximaal beschikbare marges voor de evolutie van de loonkost, tweemaaljaarlijks, voor de start van de onderhandelingen voor het interprofessioneel akkoord. De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en de vakbonden baseren zich op de verwachte evolutie in de referentielanden, met name Duitsland, Frankrijk en Nederland. ■

## Beslag op loon Bedragen 2018

**H**et loonbeslag laat een schuldeiser toe om, in het kader van de terugbetaling van een schuld, direct de hand te leggen op een deel van het loon van de schuldenaar. Het loon wordt gedeeltelijk beschermd tegen beslag. Elk jaar worden nieuwe grensbedragen vastgelegd. Sinds 1 januari 2018 zijn volgende bedragen van toepassing:

schijf netto-maandinkomen	% beslag	kan maximaal in beslag worden genomen
tot € 1 105,00	0%	€ 0
€ 1 105,01 - € 1 187,00	20%	€ 16,40
€ 1 187,01 - € 1 309,00	30%	€ 36,60
€ 1 309,01 - € 1 432,00	40%	€ 49,20
boven € 1 432,00	100%	alles boven € 1 432,00

Indien je kinderen ten laste hebt, moet het gedeelte dat in beslag kan worden genomen, verminderd worden met 68 euro per kind ten laste.

#### VOORBEELD

Stel: je hebt een netto inkomen van € 1 500/maand en geen kinderen ten laste. Je hebt een schuld van € 450 waar je schuldeiser beslag heeft laten opleggen. Hoeveel kan je schuldeiser maximaal inhouden?

- de eerste schijf van € 1 105,00 kan niet in beslag worden genomen;
- in de schijf van € 1 105,01 tot en met € 1 187,00 kan er maximaal € 16,40 worden afgehouden;
- in de schijf boven € 1 187,00 tot en met € 1 309,00 kan er maximaal € 36,60 worden afgehouden;
- in de schijf boven € 1 309,00 tot en met € 1 432 kan er maximaal € 49,20 worden afgehouden;
- Het deel boven € 1 432,00 kan volledig in beslag worden genomen, in dit voorbeeld dus nog € 68.

In totaal zal er dus niet meer dan € 170,20/maand van je loon mogen worden afgehouden. Heb je 1 kind ten laste, dan zal er maximum € 102,20/maand van je loon mogen worden afgehouden.

#### MERK OP

- Wordt er beslag gelegd op je inkomen omdat je nog achterstallig onderhoudsgeld moet betalen, dan gelden bovenstaande grenzen niet. Het totaal van je inkomen komt dan in aanmerking voor beslag. Ook voor wie in een collectieve schuldregeling zit, gelden deze grenzen niet.
- Voor wie een sociale uitkering geniet: de regels inzake beslag vind je op pag. 22 van deze Vrijuit.

Meer weten? Raadpleeg de Weetwijzer, de gratis sociaaljuridische gids voor ACLVB-leden. Surf naar [www.weetwijzer.be](http://www.weetwijzer.be) en kies de rubriek Arbeidsreglementering > Het loon. ■

Evelien Bloem

# Geen akkoord over de pensioenen Regering opnieuw aan zet

In het kader van de besprekingen over de toekomst van de pensioenen bezorgden vakbonden en werkgeversorganisaties een verdeeld advies aan het Nationaal Pensioencomité (NPC). De minister van Pensioenen beweert dat hij rekening zal houden met de verschillende standpunten, ofschoon hij nooit enig gevolg gegeven heeft aan onze vragen in dit dossier.



Op maandag 15 januari hebben de vakbonden en de werkgeversorganisaties, als lid van het NPC, hun bijdrage overgemaakt. De regering, nochtans ook volwaardig lid van het NPC, niet. Onmogelijk te achterhalen wat haar ware intenties zijn, tenzij via luttele uitspraken in de media, die niets goeds voorspellen.

In hun rapport herhalen de ACLVB, het ACV en het ABVV de zes punten waarvoor ze een engagement hadden gevraagd voor de start van de besprekingen over de toekomst van het pensioenstelsel. Tot op vandaag heeft de minister daar echter geen gevolg aan gegeven. De vakbonden vragen hier nochtans al om sinds het begin van de werkzaamheden van het NPC.

1. Het sociale karakter van de pensioenen waarborgen. De vervangingsratio van het wettelijke pensioen voor de werknemers moet voldoende hoog zijn.
2. Automatisch de nodige financiële middelen

vrijmaken om deze doelstelling te waarborgen.

3. De besprekingen over de pensioenen en over de arbeidsmarkt gelijktijdig voeren.
4. Niet meer raken aan de stelsels van SWT en tijdskrediet eindeloopbaan. De toegangsvoorwaarden voor tijdskrediet eindeloopbaan moeten daarentegen worden versoepeld.
5. De periodes van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of SWT gelijkstellen aan het laatste loon.
6. Het stelsel met betrekking tot zwaar werk (moet nog worden opgesteld) niet financieren via besparingen op de pensioenen.

## WETTELIJKE PENSIOENEN VRIJWAREN

De vakbonden leggen nogmaals de nadruk op een aantal bakens die een solidair, coherent en sterker pensioenstelsel waarborgen. De huidige regering stelt daarentegen de individuele verantwoordelijkheid centraal en onttrekt zich

bijgevolg aan haar plicht om alle gepensioneerden een kwaliteitsvolle sociale bescherming te waarborgen (regularisatie van de studiejaren, flexi-jobs voor gepensioneerden, vrij aanvullend pensioen, enz.).

Om het wettelijk pensioen te versterken moeten de huidige mechanismen die het pensioenbedrag bepalen, worden herzien (revalorisatiecoëfficiënten van de vorige lonen, berekeningsplafonds, referentieloon dat als basis dient voor de berekening, enz.). Dat is nodig, willen we een wettelijk pensioen kunnen waarborgen waarmee gepensioneerden waardig kunnen leven. Dit alles moet gebeuren binnen een kader dat voorspelbaar, duidelijk en transparant is voor alle werknemers.

## GLOBALE VISIE

De argumenten van de vakbonden reiken dus veel verder dan het pensioenstelsel met punten, waarvoor de minister nog steeds geen officieel ontwerp indiende, terwijl hij het vanaf 2025 in werking wil laten treden. Uit de eerste toelichting en uit gelijkaardige ervaringen blijkt trouwens dat het stelsel duur en ondoeltreffend is, en nefast voor de werknemers.

Voor de vakbonden gaat het pensioendebat veel verder dan de vraag welke vorm het nieuwe stelsel moet aannemen. Het moet ook gaan over de onderliggende politieke keuzes en het soort maatschappij dat men voor ogen heeft. De vakbonden hebben nooit geweigerd het debat over de toekomst van de pensioenen aan te gaan. Wel dienden ze jammer genoeg vast te stellen dat de doelstellingen van de gesprekspartners te ver uiteenlagen om op serene wijze te komen tot een beter stelsel. ■



# Flexi-jobs

## Jobs in solden

Op 17 januari, in volle soldenperiode, verzamelden de drie vakbonden voor de hoofdzetel van Comeos, de werkgeversfederatie van de handel en diensten. Met hun actie wilden ze de werkgevers ontraden gebruik te maken van de flexi-jobs. Want dat zijn onderbetaalde baantjes waarvan noch werknemers, noch werkzoekenden op termijn beter worden.



**A**fprijzingen in de soldenperiode zijn voor consumenten aardig meegenomen. Flexi-jobs bieden werkgevers dan weer de kans mooie resultaten te halen waarbij werknemers ingezet worden die hun loon willen aanvullen. Altijd leuk om van kortingen te kunnen profiteren, vinden we, ... tenminste als het gaat over producten, niet over arbeidsvoorwaarden!

### GEEN CONTRACT

De regering heeft in 2015 flexi-jobs gecreëerd om tegemoet te komen aan de noden als gevolg van de onregelmatige uurroosters in de horecasector. Vorig jaar heeft ze die flexi-jobs dan uitgebreid naar andere sectoren zoals de

handel. In de praktijk zouden Colruyt, Carrefour en Delhaize naar wens een beroep kunnen doen op externe, flexibele en goedkope werknemers indien die minstens 4/5 tewerkgesteld zijn bij een of meer andere werkgevers.

De werkgevers in de handel moeten met hen niet eens een volwaardig contract afsluiten, maar louter een kaderovereenkomst die een – zeer laag – flexiloon, een pseudo-functie en de wijze van oproeping vastlegt. Wanneer nodig kan de werkgever de werknemer inzetten om de gaten te vullen, en klaar is Kees.

### MEER ONZEKERHEID

Wist je dat het aantal deeltijdse werknemers dat staat te popelen om meer uren of zelfs

een voltijdse job in de winkels te presteren, op een recordhoogte zit? Velen kunnen amper de eindjes aan elkaar knopen en ploeteren om een voller uurrooster in hun arbeidsovereenkomst te hebben. Ze worden geconfronteerd met steeds flexibeler uurroosters en een hels werktempo.

De invoering van de flexi-jobs is allerm minst een goede zaak! Hierdoor krijgt iedereen meer onzekerheid voorgeschoteld. De ACLVB, BBTK en LBC pikken het niet dat de arbeidsvoorwaarden in de handelssector net als de prijzen gekelderd worden. Werknemers moeten uitzicht kunnen blijven hebben op voltijds werk van onbepaalde duur, met degelijke barema's. ■

# Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval

**Arbeidsongeschiktheid is de onmogelijkheid voor de werknemer om het overeengekomen werk uit te voeren. Overeenkomstig de arbeidsovereenkomstenwet schorst de onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Welke verplichtingen heb ik als werknemer tegenover mijn werkgever als ik ziek ben? Moet ik mijn werkgever verwittigen? Ben ik verplicht een medisch attest over te maken? Moet ik mij onderwerpen aan een controle door een controlearts? Een antwoord op deze vragen lees je hier en in de Vrijuit van volgende maand.**

## WELKE VERPLICHTINGEN HEEFT DE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMER?

De arbeidsovereenkomstenwet legt aan een arbeidsongeschikte werknemer 3 verplichtingen op (*artikel 31§2 en 3 van de wet van 3.7.1978*):

- de werkgever onmiddellijk verwittigen
- een medisch attest overmaken aan de werkgever indien dit vereist is
- zich aan de eventuele controle door een door de werkgever aangestelde controlearts onderwerpen

## DE EERSTE VERPLICHTING: DE WERKGEVER ONMIDDELIJK VERWITTIGEN

### Wanneer moet de werkgever verwittigd worden?

De werknemer moet de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. (*artikel 31 §2 1e lid arbeidsovereenkomstenwet*) Onder onmiddellijk dient te worden verstaan van zodra de werknemer hiertoe in staat is en bij voorkeur bij het begin van de arbeidsdag.

In bepaalde arbeidsreglementen is zelfs uitdrukkelijk voorzien op welk tijdstip de werknemer de werkgever moet verwittigen.

### Hoe je werkgever verwittigen?

In wetgeving is niet voorzien op welke wijze de verwittiging moet gebeuren. De werknemer kan dus eender welk middel gebruiken om zijn werkgever op de hoogte te brengen (telefoon, sms, fax, e-mail ...).

Het spreekt voor zich dat de mededeling de werkgever moet toelaten er zich van te vergewissen dat de werknemer door ziekte of ongeval getroffen is. Het indienen van een uitsluitend in de Turkse taal opgesteld medisch getuigschrift, laat de werkgever niet toe zich te vergewissen van de inhoud van dit schrijven (*Arbeidsrechtbank Gent 6.9.1999*).

Bij betwisting rust de bewijslast op de werknemer. Het bewijs mag geleverd worden met alle middelen van recht, getuigenissen inbegrepen.

Met de getuigenis van de echtgenote van de werknemer kan evenwel geen rekening worden gehouden vermits zij een belanghebbende partij is (*Arbeidshof Antwerpen 7.11.2017*).

### Welke sancties bestaan er?

Indien de werknemer de verwittigingsplicht niet naleeft of te laat zijn werk-

gever in kennis stelt van zijn arbeidsongeschiktheid, mag de werknemer weigeren om het gewaarborgd loon te betalen voor de dagen die aan de verwittiging voorafgaan.

Enkel indien de werknemer kan aantonen dat hij niet of te laat verwittigd heeft omwille van overmacht (plotse hospitalisatie, coma, ...) kan er geen sanctie worden opgelegd.

Volgens rechtspraak rechtvaardigt de niet-naleving van de verwittigingsplicht slechts sporadisch een ontslag om een dringende reden.

## DE TWEDE VERPLICHTING: EEN MEDISCH ATTEST OVERMAKEN AAN DE WERKGEVER

### Principes

De werknemer moet aan de werkgever een medisch attest bezorgen:

- Indien een cao of het arbeidsreglement deze verplichting voorziet
- Bij gebrek aan dergelijk voorschrift, op verzoek van de werkgever

Het medisch attest kan afgeleverd worden door geneesheren, tandartsen of vroedvrouwen. Apothekers, verpleegkundigen en andere paramedici komen evenwel niet in aanmerking. De geldigheid van het medisch getuigschrift kan niet betwist worden louter en alleen omdat de geneesheer die het attest afleverde woonachtig is op ruime afstand van de woonst van de werknemer (*Arbeidshof Brussel 23.11.2005*).

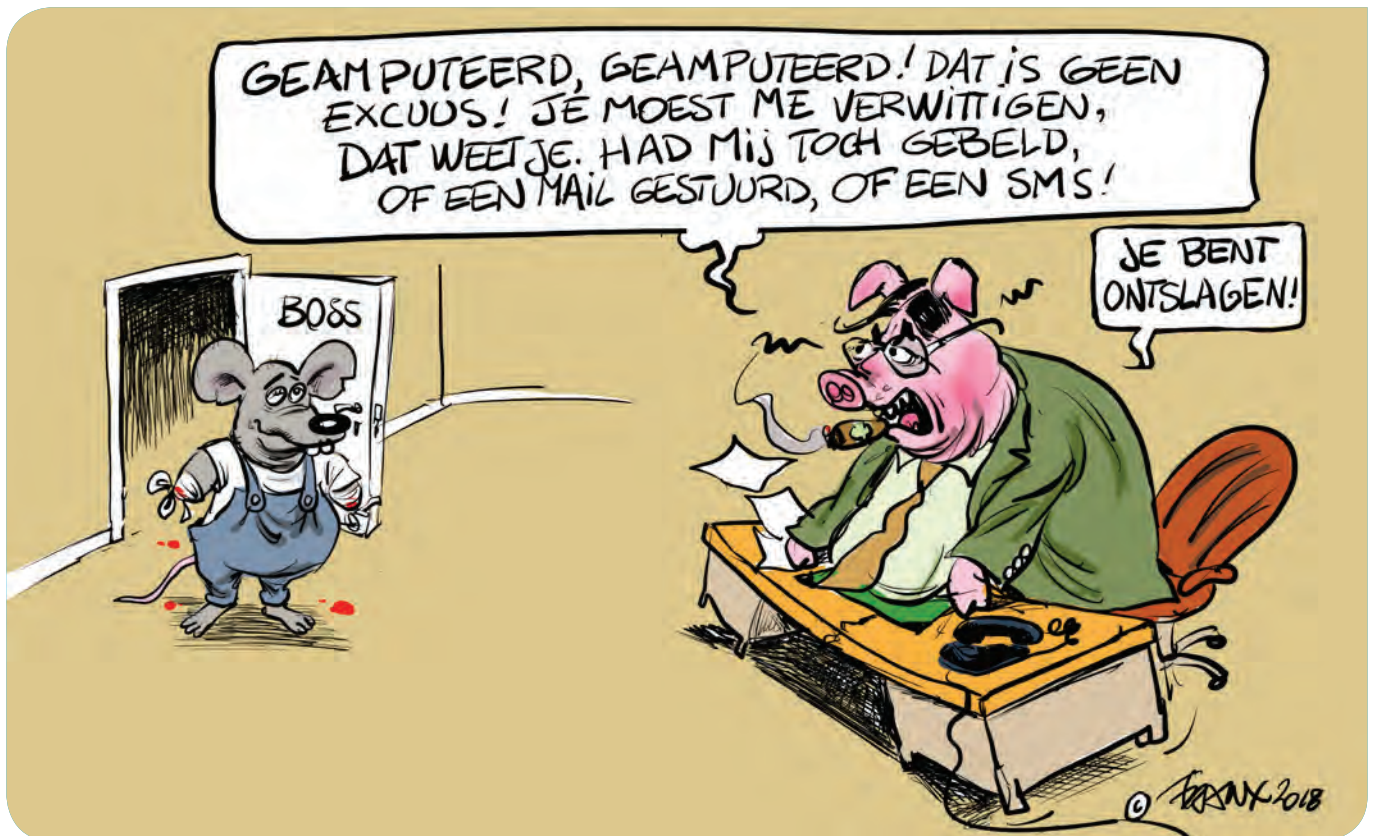
### Binnen welke termijn moet het medisch attest ingediend worden?

De werknemer moet het medisch attest opsturen of afgeven binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of van ontvangst van het verzoek tenzij indien bij cao of in het arbeidsreglement in een andere termijn werd voorzien (*artikel 31§2 2e lid arbeidsovereenkomstenwet*).

Gelet op de libellering "een andere termijn werd voorzien", kan bij cao of in het arbeidsreglement een kortere termijn worden voorzien dan twee werkdagen. Als werkdag worden beschouwd alle dagen van de week behalve zon- en feestdagen. Zo de werknemer het medisch attest via de post verstuurt, moet de verzendingsdatum zich binnen de twee werkdagetermijn situeren. De datum waarop de werkgever daadwerkelijk het attest ontvangt, doet niet ter zake.

In geval van betwisting moet de werknemer bewijzen dat hij het medisch





attest tijdig heeft ingediend. Hij kan dit bewijs leveren met elk rechtsmiddel, met inbegrip van getuigenissen.

De verklaring van de moeder van de werknemer dat zij een medisch getuigschrift heeft verstuurd met de post, kan gelet op de nauwe graad van bloedverwantschap niet aanvaard worden als bewijs dat de werknemer voldeed aan zijn verplichting (*Arbeidshof Gent 5.10.2015*).

Het Arbeidshof van Brussel oordeelde dat de werknemer niet noodzakelijkwijs het origineel van het geneeskundig attest aan de werkgever moet overmaken. Het bewijs van de arbeidsongeschiktheid mag worden geleverd door verzending van het attest per fax of de afgifte van een fotokopie (*Arbeidshof Brussel 6.12.2004*).

Enkel overmacht kan de werknemer ervan bevrijden om het medisch attest binnen de voorgeschreven termijn over te maken.

Werden door de rechtspraak als overmacht beschouwd:

- Het feit dat de werknemer het attest laattijdig had ingeleverd ingevolge ziekenhuisopname (*Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Sint Niklaas 2.3.2017*)
- Het feit dat de werknemer tijdens een artsenstaking geen geneeskundig attest kon verkrijgen van de dokter van wacht die wel spoedgevallen behandelde, maar geen getuigschriften afleverde (*Arbeidshof Luik 14.11.1983*)

#### Welke vermeldingen moeten voorkomen in het medisch attest?

Het medisch attest moet naast de identiteitsgegevens van de werknemer en zijn behandelend arts de volgende gegevens vermelden:

- De oorzaak van de arbeidsongeschiktheid (ziekte, ongeval, hospitalisatie)
- De vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid
- Of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven

#### Welke sancties bestaan er?

Indien de werknemer het medisch getuigschrift indient buiten de voorgeschreven termijn, dan kan het recht op gewaarborgd loon worden ontzegd voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van voorlegging van het getuigschrift voorafgaan. Deze sanctie vindt geen toepassing zo de werknemer kan aantonen dat de laattijdige indiening te wijten is aan overmacht. Een zwaardere sanctie dan het verlies van gewaarborgd loon wordt niet snel aanvaard. De meerderheid van de rechtspraak oordeelt immers dat het niet indienen of de laattijdige indiening van een medisch attest op zichzelf geen grond vormt tot ontslag om dringende reden. Begeleidende omstandigheden kunnen weliswaar tot gevolg hebben dat er toch sprake is van een ernstige tekortkoming die de professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer definitief onmogelijk maakt. Zo zal wanneer de niet-naleving van de verplichting tijdig een medisch attest in te dienen zich herhaalt, een ontslag om dringende reden als gerechtvaardigd worden beschouwd (*Arbeidshof Luik 20.10.1993, Arbeidsrechtbank Oudenaarde 10.06.2003*).

Ook de Arbeidsrechtbank van Brussel oordeelde dat het ontslag op staande voet van een werknemer die zich niet enkel schuldig had gemaakt aan het laattijdig indienen van het medisch attest, maar bovendien had bekend tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode het café tegenover de fabriek te hebben bezocht, terwijl het medisch attest vermeldde dat het verlaten van de woonst verboden was, verantwoord was (*Arbeidsrechtbank Brussel 16.12.1980*).

Een werknemer die poogde een vals medisch getuigschrift te verkrijgen van zijn behandelend arts, kan eveneens worden ontslagen om dringende reden omdat dit getuigt van oneerlijkheid (*Arbeidshof Bergen 28.06.1999*).

# Sociale partners vragen meer overheidsinvesteringen

Het is een onderwerp dat de laatste tijd – terecht – veel aandacht krijgt in de academische en politieke wereld: het structurele tekort aan overheidsinvesteringen in België. Het strenge Europese besparingsbeleid heeft ervoor gezorgd dat regeringen liever besparen op investeringen dan belastingen te verhogen of uitkeringen te verlagen; maar op lange termijn heeft dat nefaste gevolgen voor het groeipotentieel van de economie.

**D**e overheidsinvesteringen in België bevinden zich ondertussen al twee decennia op een historisch laag niveau. Slechts 2,36% van het bruto binnenlands product (bbp) in België wordt besteed aan publieke investeringen, enkel Duitsland doet het nog slechter binnen de Europese Unie. Belangrijke buurlanden als Frankrijk en Nederland investeren jaarlijks 3,5% van het bbp. Het bedrag dat jaarlijks wordt geïnvesteerd in België, is maar net genoeg om bestaande infrastructuur te onderhouden of te vervangen. Dit betekent dat er geen nieuwe infrastructuur bijkomt en de productieve capaciteit van de economie dus niet wordt versterkt, ondanks de vele noden. Meer nog, als we het aandeel van de publieke infrastructuur ten opzichte van de totale economie bekijken, gaat dit er zelfs stelselmatig op achteruit, aangezien de economie in tegenstelling tot de publieke infrastructuur wél groeit.

## POSITIEF EFFECT

Nochtans illustreren verschillende nationale en internationale studies het positieve effect van een verhoging van de overheidsinvesteringen, zowel op korte als lange termijn. Op korte termijn groeit de economie dankzij het directe effect op de vraag, op langere termijn wordt bijkomende economische groei gecreëerd doordat de economie productiever wordt. Volgens het IMF leidt een verhoging van de overheidsinvesteringen met 1% van het bbp reeds na vier jaar tot een bijkomende economische groei van 1,5%. Dit zorgt ervoor dat deze investeringen zichzelf terugverdienen en dus perfect gefinancierd kunnen worden door middel van het aangaan van schulden. De Europese Commissie laat het echter niet toe dat



landen dit doen, tenzij ze dit meerekenen in hun begroting.

## NATIONAAL PACT

Als antwoord op de problematiek rond het tekort aan overheidsinvesteringen heeft de regering-Michel in maart 2017 het 'Nationaal Pact voor strategische investeringen' voorgesteld. Met dit Pact beoogt men een verhoging van de overheidsinvesteringen met 30 miljard euro tegen 2030. Hoewel vele maanden later nog steeds nauwelijks details bekend zijn, is het wel al duidelijk dat dit Pact in grote mate gaat om een bundeling van reeds geplande investeringen door bijvoorbeeld de NMBS, waardoor er eigenlijk nauwelijks nieuwe investeringen zullen bijkomen. Bovendien zitten er ook investeringen tussen die niet bijdragen aan het verhogen van het groeipotentieel en de productiviteit van de Belgische economie, zoals de aankoop van nieuwe gevechtsvliegtuigen.

## UNANIEM ADVIES VAN SOCIALE PARTNERS AAN DE REGERING

Aangezien de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), in tegenstelling tot de werkgevers, geen zetel heeft in het Overlegcomité van het Pact, werd beslist om een advies uit te

brenge aan de regering. Het vitale belang van overheidsinvesteringen voor de economie en samenleving heeft ervoor gezorgd dat de sociale partners in de CRB vrij gemakkelijk tot een unaniem advies zijn gekomen. In dat advies worden het belang van voldoende overheidsinvesteringen en de bestaande tekortkomingen duidelijk beschreven, met een verwijzing naar eerdere adviezen waarin dit al gebeurde, bijvoorbeeld rond mobiliteit en energie.

De sociale partners nemen in het advies akte van het Pact, maar stellen duidelijk dat het noodzakelijk is dat de beoogde 30 miljard euro betrekking heeft op nieuwe middelen bovenop bestaande of reeds geplande investeringen. Men dient ook die investeringen te selecteren die de grootste bijdrage leveren aan de economische groei op korte en lange termijn, in de eerste plaats energie, mobiliteit en digitale infrastructuur. Maar er wordt ook duidelijk benadrukt dat investeringen in bijvoorbeeld onderwijs, gezondheidszorg en vorming niet mogen ontbreken. Om dit te kunnen realiseren achten de sociale partners het noodzakelijk dat de Europese begrotingsregels dusdanig worden aangepast dat meer overheidsinvesteringen mogelijk worden zonder dat er bijkomende besparingen of nieuwe belastingen vereist zijn. De Belgische regering zou hier op Europees niveau voor moeten pleiten. De ACLVB steunt het advies ten volle en is vragende partij voor meer overheidsinvesteringen gefinancierd door schulden.

Het advies kan geconsulteerd worden op de website van de CRB: [www.ccecrb.fgov.be](http://www.ccecrb.fgov.be)

Maarten Boghaert

# Colas Rail Belgium

## Op goede weg

**Tony Michiels wist al een en ander te realiseren sinds hij in mei 2016 verkozen werd: aanpassingen omtrent het nemen van jaarlijkse vakantie en verbeteringen inzake hygiëne; bevoegdheden van de OR en het CPBW die in de feiten worden waargenomen door de SD.**



Roland Foucart en Tony Michiels. Al tijdens zijn eerste mandaat wist Tony voor zijn collega's heel wat voordelen in de wacht te slepen.

Colas is een Franse onderneming, sedert 1986 geïntegreerd in de groep Bouygues, die 62 000 personen tewerkstelt. 80% van het activiteitenvolume heeft met de weg te maken. Ook andere specialiteiten maken deel uit van deze sector, zoals de bouw of het saneren van sites. Iedereen zag wellicht al een vrachtwagen van Colas, met het gekende ruitvormig logo in het geel en oranje. Nog een andere activiteitentak spitst zich toe op het spoor en stelt 5 000 medewerkers tewerk in 16 landen.

### EERSTE MANDAAT

Colas Rail Belgium is gespecialiseerd in de elektrificatie; het bedrijf doet leidingwerken, evenals het onderhoud van metro- en tramsporen. Het is tevens gespecialiseerd in het aluminothermisch lassen van rails en spooraf-takkingen en werkt nauw samen met Infrabel. Het Belgisch filiaal van Colas Rail is gevestigd

in Edingen en valt onder PC 124 (bouw). Onze syndicaal afgevaardigde Tony Michiels oefent er zijn eerste mandaat uit. Als telg van een familie die de waarden van de Liberale Vakbond genegen is, heeft Tony zich vanzelfsprekend gericht tot de Bestendig Secretaris van de ACLVB die bij de sociale verkiezingen verantwoordelijk was voor zijn bedrijf: Olivier Lecomte.

### VERLOFDAGEN

Omdat hij geen oplossing zag voor het probleem van de verlofdagen, wou Tony echt gaan voor een dialoog met de werkgever, want tevoren was elke discussie onmogelijk. De directie legt over het algemeen 4 weken vakantie in de zomer op, wat de arbeiders niet veel ruimte meer laat voor andere periodes naar keuze. Onze afgevaardigde heeft versoepelingen kunnen bereiken voor zijn collega's die op de leidingen werken. Andere verbeteringen staan op stapel; ze beschikken namelijk niet over een werfkeet, noch over toiletten.

### ZWAAR WERK

De Syndicale Delegaties van de drie vakbonden nemen ook de bevoegdheden waar van de OR en het CPBW tijdens een maandelijkse vergadering en ze bespreken de toekomstige werven. Tony werkt 's nachts in de metro. Voorheen was hij chauffeur voor een textielbedrijf, maar sinds 7 jaar verkiest hij een vast nachtrooster in plaats van opeenvolgende pauzes. Tony had het zwaar te verduren tijdens de werken voor de wederopbouw van het metrostation Maalbeek na de aanslagen van 22 maart 2016.

Roland Foucart





# Sanering bij Carrefour Personeel betaalt zware tol



In de minuten en uren na de aankondiging van de intentie tot ontslag gingen de werknemers in heel wat winkels over tot een staking. Elders werd afgewacht tot 31 januari, datum van de eerste vergadering binnen fase 1 van de Renault-procedure.

**Z**e wisten dat ze geen prettig nieuws zouden krijgen op de Buitengewone Ondernemingsraad van 25 januari. Maar een reorganisatie van die omvang hadden de werknemersafgevaardigden niet zien aankomen: Carrefour spreekt van een impact op de job van 1 233 werknemers.

Sommige van de getroffen werknemers zullen eventueel in een gefranchiseerd filiaal aan de slag kunnen. Maar dan nog! Hoe denkt een onderneming als Carrefour slagvaardig te kunnen blijven als ze 1 233 jobs op een totaal van 11 500 personen wil schrappen?

De onderhandelingen met de vakbonden zijn gestart op 31 januari.

Voor de ACLVB is de uitdaging duidelijk: de Carrefour-directie aanzetten tot meer realiteitszin en naakte ontslagen vermijden via SWT en vrijwillig vertrek, gekoppeld aan een convenabele premie. Bij het personeel overheerst vooral een gevoel van ontgoocheling; er waren al herstructureringen in 2007 en 2010 (met een verlies van 1 700 banen) ... en nu dit.

1 233 jobs die op de helling staan, dat betekent concreet 180 in de hoofdzetel (Toren) te Evere en 1 053 in de winkels. De Carrefours te Genk en Belle-Ile (Luik) zouden gesloten worden, het aanbod in de winkel van Turnhout wordt verminderd en de winkels in Westerlo, Brugge Sint-Kruis en Haine-Saint-Pierre worden een *Super* in plaats van een *Hyper*.

"Carrefour heeft de eerste bocht van de digitalisering gemist", weet Tom Van Droogenbroeck, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB voor de handel. "Als Carrefour thans wil dat de fysieke winkels blijven standhouden ondanks de oprukkende e-commerce, zal het daar enkel in slagen met voldoende ervaren personeel. Onderbemande vestigingen zoals nu zullen het probleem slechts erger maken."

## IMMOREEL

De afgevaardigden trokken met heel wat vragen naar de eerste vergadering binnen de procedure-Renault, op 31 januari. Wat zijn de modaliteiten van het saneringsplan? De regering liet al verstaan dat de werknemers niet op bijzondere gunstmaatregelen van haar kant moeten rekenen, zoals een versoepeling van de SWT-criteria, vermits er in ons land nog heel wat openstaande vacatures zijn. En dan is er nog het moreel aspect. Carrefour is geen bedrijf in moeilijkheden, het wil enkel de waarde van haar aandelen opdrijven om de aandeelhouders tevreden te houden. Het personeel betaalt het gelag! ■

## ACLVB NU OOK ACTIEF BIJ MEDIALAAN

**D**e Persgroep Publishing kondigde bij het begin van de zomer van 2017 de nieuwe reclameregie aan die de salesafdeling van zowel De Persgroep als Medialaan ging onderbrengen in één nieuw bedrijf, genaamd Morfeus. Door de verhuis van de salesafdeling van DPP naar de nieuwe reclameregie nv Morfeus begin november is de ACLVB nu ook actief en vertegenwoordigd binnen Medialaan.

Cao 32 bis werd toegepast en een verdere

harmonisatie wordt gepland voor dit jaar. Onze afgevaardigde Efreem Cobbaert diende hierdoor de overstap te maken en heeft zich ondertussen al ingewerkt in de reeds bestaande overlegorganen. Zo kleurt nu ook ACLVB mee je dag. In de toekomst hopen we ons ledenaantal daar te vergroten om zo een vaste syndicale waarde te worden binnen de mediareus. ■

Kevin Lefever



## Vaillant Group

# Sluiting magazijn voorkomen



Ook nu de sluiting van het magazijn in Drogenbos werd voorkomen, blijven ACLVB-afgevaardigden Urbain Van Parys (links op de foto) en Dirk Van Volsem waakzaam.

In 2015 heeft de Vaillant Group een Europese studie uitgevoerd met als doel het opzetten van een efficiënt logistiek netwerk dat kan voldoen aan de hedendaagse eisen van alle klanten binnen de verschillende distributiekanaalen. Op basis van die studie hebben de werkgevers op de bijzondere ondernemingsraad van 16 november 2017 hun intentie om het magazijn in Drogenbos te sluiten en bijgevolg over te gaan tot een collectief ontslag aangekondigd. In het kader van de informatie- en consultatieprocedure volgens de wet-Renault werd op 30 november, 7 december en 14 december een bijzondere ondernemingsraad georganiseerd. De directie had echter een alternatief klaar om het magazijn open te houden, wel onder een andere vorm (kleine flexibiliteit) dan dat dit voorheen het geval was. Er werd echter druk gezet vanuit het moederbedrijf in Duitsland om hierover zo spoedig mogelijk een akkoord te hebben. Na consultatie met de betrokken werknemers en met akkoord van een meerderheid van dezelfde werknemers, heeft de ACLVB-fractie het initiatief genomen in samenspraak met de andere vakbonden om de directie een voorstel tot principiële akkoord te laten opmaken.

Het voorgevoel dat onze fractie had, dat Vaillant onder druk vanuit Duitsland toch zou willen doorgaan met het collectief ontslag, bleek gegrond. Zonder voorstel tot principiële akkoord hadden de betrokken werknemers wellicht vandaag zonder job gezeten. Op 22 december werd het akkoord in cao omgezet en door alle fracties getekend. De sluiting werd hierdoor voorkomen en de betrokken 12 werknemers behielden hun job en konden na maanden van onzekerheid toch nog prettige eindejaarsfeesten beleven. Een werkgarantie van 2 jaar werd afgedwongen.

De ACLVB-fractie binnen Vaillant, bestaande uit Dirk Van Volsem en Urbain Van Parys, blijft echter waakzaam en zal in de toekomst blijven aandringen op een verdere harmonisering tussen zowel Bulex, Vaillant en Saunier Duval, die nu elk apart onder de Vaillant Group fungeren. ■

Kevin Lefever

## McBRIDE IEPER HAALT SLAG THUIS



McBride is een internationaal bedrijf geworden, met vestigingen wereldwijd, in België te Ieper en het Waalse Estaimpuis. In Ieper worden huishoud- en verzorgingsproducten gemaakt, de chemische sector dus. Groot was de verbazing bij het personeel van Ieper, toen vastgesteld werd dat er in de Waalse vestiging grotere voordelen werden toegekend dan in Ieper mogelijk was.

Op 13 december werd dan ook een overleg gepland met de directie bij McBride Ieper. Die woensdag bleven de drie vakbonden aandringen op een rechtvaardige houding voor het personeel van de twee zusterbedrijven. De directie kreeg echter geen mandaat. Om 17 uur spraken de vakbondsafgevaardigden het personeel toe, dat spontaan het werk neerlegde. De solidariteit was groot, iedereen die wou blijven werken kon werken, maar toch lag alles plat. Zelfs de bedienden stonden aan de poort. Al snel kwam de melding dat men de dag na de stakingsaanzegging reeds terug wou samenzitten, in aanwezigheid van de internationale personeelsverantwoordelijke. Na 12 uur onderhandelen, tot ver na middernacht, kwam uiteindelijk toch een principeakkoord uit de bus, waarbij de voordelen die in Estaimpuis gelden, cao 90 en ecocheques, ook gelden voor het personeel in Ieper.

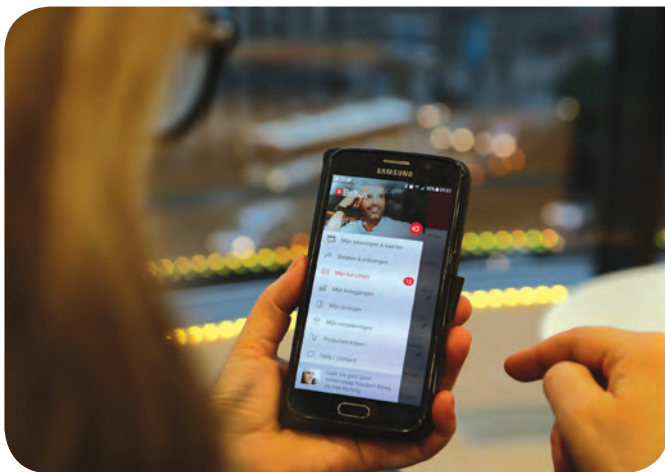
Concreet gaat het over een voordelengebonden cao van 720 euro en de mogelijkheid om in december 2017 200 euro te krijgen en in juli 2018 ook. Het was de eerste keer dat er effectief gestaakt werd voor een lokaal akkoord bij McBride Ieper. Uiteindelijk heeft de staking 32 uur geduurd. Dankzij de samenwerking tussen vakbonden en de solidariteit van het personeel is het gelukt om collectief een stap vooruit te zetten. ■

Bram Van Braeckvelt

## Banksector

# Digitalisering vreet aan jobs in de banken

Versnelde digitalisering, sluiting van kantoren, verzelfstandiging van kantoren, ontslagrondes, ... het zijn begrippen die we de afgelopen maanden en jaren vaak hoorden terugkomen als het over de banksector ging. En uiteraard zijn het de werknemers van de sector die er dagelijks mee geconfronteerd worden: hoge werkdruk, veel overuren (die soms niet volledig gecompenseerd kunnen worden), tot ziek thuiswerken.



**H**et ritme van de digitalisering wordt opgelegd door de banken, wat tot frustratie leidt bij de klant, hetgeen op zijn beurt op het bord van het personeel terechtkomt; dat moet de digitale platformen promoten en de klant aanmoedigen om zelf de bankverrichtingen uit te voeren.

### MINDER KANTOREN

De digitalisering heeft een onmiddellijke weerslag op de werkgelegenheid. Het aantal bankagentschappen daalt alleen maar. Min 50,8% tussen 2000 en 2016, de cijfers spreken voor zich. In bepaalde banken is een systematische afbouw van het kantorennet aan de gang. Het proces is in grote lijnen overal gelijk: sluiting van kleine

kantoren, fusies, centralisering in grotere kantoren in de centrumsteden en verzelfstandiging van kantoren. De gevolgen voor het personeel? Jobverlies, langere verplaatsingstijden naar hun nieuwe werkplek en zelfs verandering van paritair comité in geval van verzelfstandiging van het kantoor.

**-50,8%**

Zoveel bedraagt de inkrimping van het aantal bankkantoren tussen 2000 en 2016.

Bron: Febelfin

### BANKBEMIDDELAARS

Anticiperend op de toename van het aantal verzelfstandigde bankkantoren hebben de ACLVB en de andere vakbonden zich ingezet voor de herwaardering van de arbeidsvoorwaarden en de verloning van het personeel van de verzelfstandigde agentschappen; die maken sinds 2015 deel uit van het paritair comité voor de zelfstandige bankbemiddelaars (PC 341) en behoren niet langer tot het aanvullend paritair comité voor de bedienden (PC 200). De aanhoudende reorganisaties in het kantorennet blijven uiteraard niet zonder gevolg voor de werkgelegenheid in de banken (PC 310); zowel in de kantoren als op de centrale diensten is de werkgelegenheid in vrije val. Vandaag zijn nauwelijks 50.000 personen tewerkgesteld in het PC 310, terwijl het er bijna 65.000 waren in 2005 en bijna 58.000 in 2010.

**50 307**

Dat is het aantal personen dat in 2016 tewerkgesteld was onder het PC 310.

Bron: Febelfin

### DE POTEN VAN ONDER HUN STOEL ZAGEN

De banken dissen verschillende redenen op om hun te talrijke reorganisaties te verkopen: "De toenemende digitalisering is wat de klant wil" en "in de toekomst zal de klant centraal staan en moeten wij ons businessmodel daaraan aanpassen". Op het terrein horen we vaak andere geluiden.

De werknemers ontkennen niet dat de sector zich nog meer zal moeten aanpassen aan wat de klant verwacht, maar anderzijds horen zij bij de klanten die ze dagelijks bedienen niet de vraag naar de doorgedreven digitalisering die verschillende banken momenteel aan het uitrollen zijn. Integendeel, vaak zijn het de werknemers die de klanten moeten dwingen om meer transacties zelf digitaal uit te voeren. "Momenteel krijgen we een extra bonus als we zoveel mogelijk mensen kunnen overhalen om homebank te gebruiken", aldus een werknemer van een grote bank, "uiteraard met de bedoeling dat de klant het grootste gedeelte van zijn bankzaken zelf thuis elektronisch verwerkt". Op die manier worden de werknemers door hun werkge-



ver gepusht om geleidelijk aan de poten vanonder hun eigen stoel te zagen.

### ONWAARACHTIGE STATISTIEKEN

Soms zelfs zijn de statistieken over het gebruik van de nieuwe technologieën onwaarachtig. "Klantenadviseurs moeten samen met de klant bepaalde producten online invoeren, zodat het lijkt alsof de klant dit helemaal zelf heeft gedaan vanachter zijn computer thuis", klinkt het in de getuigenis van een werknemer.

Het gaat niet enkel over online bankieren, maar ook over de virtuele agentschappen (call centers). "Vragen van onze eigen klanten mogen wij telefonisch niet verder behandelen. We moeten onze eigen klanten rechtstreeks doorverwijzen naar het *contact center*", vertelt een afgevaardigde. Ook hier laat de bank uitschijnen dat het de klant zelf is die rechtstreeks contact opgenomen heeft met het contact center. Een andere afgevaardigde voegt daaraan toe: "Je kantoor contacteren is bij ons zowat onmogelijk geworden, alles wordt omgeleid naar het call center". En de klant in dit hele verhaal? "Het is fout te beweren dat alle klanten klaar zijn voor die veranderingen, en intussen is de druk om iedereen via zijn smartphone bankzaken te laten regelen zeer groot", aldus een afgevaardigde. Waarop een andere die nog in een kantoor werkt inhaakt: "Ik weet dat als morgen sommige van mijn klanten verplicht moeten online bankieren, ze het schip zullen verlaten."

### STRESS EN WERKDRUK

In studies die de werkdruk en het risico op stress en burn-out meten, komt de sector voortdurend als slechtste leerling van de klas naar voor. De resultaten van werkbaarheidsmetingen in de sector zijn duidelijk: er is geen enkele verbetering. De sector glijdt terug af naar het niveau van 2004. Een deel van het werk wordt opgevangen door digitalisering en toenemende automatisering, maar al te vaak wordt nog het principe gehanteerd: 'even veel (of meer) werk verrichten met een krimpend personeelsbestand'. "Jaarlijks stijgt de druk van de cijfers en doelstellingen. Ieder jaar denken we tegen de grens aan te zitten, maar ieder jaar wordt die grens verlegd. Niets is nochtans oneindig rekbaar", horen we



bij een bankmedewerker. "We zouden aan relatiebankieren moeten doen, maar in feite doen we aan productverkoop (zoals gewoonlijk)." Voor het personeel is het niet evident nieuwigheden te moeten verkopen aan klanten die sowieso niet happig zijn op verandering. "Er komen steeds meer extra producten bij die we moeten proberen te verkopen, maar die worden soms toch maar half toegelicht. En elke maand moeten we met een nieuwe lei starten, steeds nieuwe acties die vanaf nul beginnen."

### ALTIJD BEREIKBAAR

Ook informatica vormt een weerkerende bron van frustratie: "Eenmaal systemen goed beginnen te draaien, veranderen ze weer." Ook dat kan op termijn tot niets anders leiden dan een toename van de werkdruk en de stress. En andermaal schermt de bank met de zogenaamde 'vraag van de klant'. Volgens heel wat bedrijven in de sector eist de klant 24 u. op 24 en 7 dagen op 7 bereikbaarheid van de bankier. Een vraag van de klant moet steeds sneller een antwoord krijgen.

"Meer en meer agentschappen zijn slechts toegankelijk op afspraak. Dat kan telefonisch, of via de pc, maar het wordt ook enorm gestimuleerd via de app. Onze agenda's staan open voor de klant en die kan

afspraken via de app en de pc zelf vastleggen tot 20 uur 's avonds." Onnodig uit te leggen welke flexibiliteit dat vergt van het personeel.

### LAAT VAN JE HOREN

Het is belangrijk dat onze ACLVB-leden de vaak onhoudbare situaties waarmee ze op het terrein geconfronteerd worden, blijven melden aan de ACLVB of aan de afgevaardigden binnen hun bedrijf. Enkel op die manier kunnen wij deze praktijken blijven aanklaarten en oplossen binnen het bedrijf en op sectorniveau. Alleen zo kunnen wij je belangen maximaal blijven verdedigen!

ACLVB Financiële diensten doet er alles aan om haar leden binnen de banken met raad en daad bij te staan. Dagelijks zijn onze afgevaardigden samen met de centrale diensten van ACLVB in de weer om de problemen of verzuchtingen van de leden op te lossen. Wij horen het dan ook graag indien wij je verder kunnen helpen.

Neem zeker een kijkje op onze website [www.aclvb.be/nl/sector/financiele-diensten](http://www.aclvb.be/nl/sector/financiele-diensten) of op onze facebookpagina ACLVB Financiële diensten. ■

Maarten Dedeyne en Thibaut Montjardin

## Transportsector

# Wekelijkse rust in de cabine druist in tegen de Europese wetten

De Europese Transportfederatie (ETF) en ook de ACLVB verwelkomen de langverwachte positieve stap om de Europese wetten na te leven en zo de waardigheid van de beroepschauffeurs te herstellen, evenals hun werk- en leefomstandigheden aanzienlijk te verbeteren.



**B**egin dit jaar concludeerde de advocaat-generaal van het Europees Hof van Justitie dat de wekelijkse rusttijd die professionele bestuurders nemen in hun cabine in strijd is met de Europese regels inzake rij- en rusttijden. Dit komt ter ondersteuning van de maatregelen die de Belgische autoriteiten reeds in 2014 hebben genomen tegen verschillende bedrijven die hun chauffeurs dwongen hun 45 uur rust in de voertuigcabine door te brengen.

Verschillende acties en demonstraties in Brussel die gericht waren op de Europese instellingen en vakbondscampagnes heb-

ben hun vruchten afgeworpen. Wekelijkse rust mag dus niet in de voertuigcabine worden doorgebracht en wegvervoerders zijn verantwoordelijk voor het organiseren van de rust van de chauffeur op een menswaardige wijze.

De Europese Commissie heeft het voorne- men om de wekelijkse rusttijdregels te ver- duidelijken als onderdeel van het wegen- initiatief. ETF en ACLVB accepteren slechts één manier om dat te doen: de toekomstige regels moeten de voorwaarden aangeven die de ondernemingen moeten bieden voor hun wekelijkse rusttijd van 45 uur.

Elke chauffeur heeft recht op een hotel- of motelkamer die is voorzien van individueel sanitair en toegang tot warme maaltijden.

Alles wat minder is dan deze vereiste, zal een manier zijn om sociale dumping in het wegvervoer te legaliseren!

De ACLVB zal dan ook strikt de toepassing van deze regels beoordelen en actie onder- nemen indien bedrijven hier geen rekening mee (willen) houden! ■

Peter Börner

Wat moet Vlaanderen doen zodat iedereen meekan in digitaal tijdperk?

# Vlaamse sociale partners willen gangmaker zijn voor integrale beleidsagenda

De Vlaamse sociale partners willen maximaal inspelen op de kansen en uitdagingen van de digitalisering voor de economie en de arbeidsmarkt. Welk overheidsbeleid hebben we daarbij nodig?



Een van de bouwstenen voor een fatsoenlijke transitie naar een digitale samenleving is de aandacht voor kansengroepen en nieuwe kwetsbaren. Werknemers van wie de taken eenvoudig vervangbaar zijn door robots, behoren tot de potentiële verliezers. Maar ook sommige midden- en hogeschoolden dreigen kwetsbaar te worden.

**D**igitalisering leidt tot nieuwe kansen voor groei, jobs, welzijn en duurzaamheid, maar ook tot uitdagingen. Feit is dat de bestaande beleidsinstrumenten en structuren niet altijd aangepast zijn aan het digitale tijdperk dat voor ons ligt. Bovendien wordt nog vaak te traag of ondoordacht gereageerd op ontwikkelingen in de praktijk. Dat zorgt voor onduidelijkheid, belemmeringen en een ongelijk speelveld.

Om de transitie in goede banen te leiden is er volgens de Vlaamse vakbonden en werkgeversorganisaties nood aan een coherente beleidsagenda. Maar in tegenstelling tot veel andere regio's en landen, heeft Vlaanderen die agenda nog niet. De vakbonden en werkgeversorganisaties

in de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) geven daartoe de aanzet met een eigen visienota. Die nota omvat 50 belangrijke bouwstenen voor de gewenste integrale agenda. Ze geven in grote lijnen weer wat er moet gebeuren. Een verdere concretisering gebeurt tegen eind maart.

De 50 bouwstenen focussen voornamelijk op het ontwikkelen van toekomstgerichte competenties, het zorgen voor een goed functionerende arbeidsmarkt en het garanderen van sociale bescherming en inclusie. Verder staan de regulering van data en platformen, met aandacht voor cyberveiligheid, centraal, naast het ondersteunen van innovatie en ondernemerschap, en moderne openbare diensten.

## SOCIAAL OVERLEG

In ieder geval willen de sociale partners de digitalisering nadrukkelijk op de agenda van het Vlaamse sociaal overleg plaatsen. Dat gebeurt trouwens ook op andere niveaus: in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 werken de sociale partners hier rond samen in de Nationale Arbeidsraad en in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. En ook op Europees en internationaal niveau nemen zij initiatieven. Hetzelfde geldt in de sectoren en op bedrijfsniveau.

Tegelijkertijd willen de Vlaamse sociale partners de discussie aangaan over de gevolgen van de voortschrijdende digitalisering voor het sociaal overleg zelf. Enkele ontwikkelingen zijn daarin belangrijk, denk aan de vervaging van sectorale grenzen, het ontstaan van nieuwe arbeidsvormen zoals in de platformeconomie of de snelheid waartegen disruptieve technologieën de zaken veranderen. Iedereen de nodige kansen bieden om mee te kunnen in een gedigitaliseerde samenleving? Ook de ACLVB is ten zeerste bekommerd om die maatschappelijke opdracht. Gert Truyens, Vlaams Gewestsecretaris: "We moeten ervoor zorgen dat iedereen mee is en blijft in het verhaal van digitalisering. We komen immers in een stroomversnelling die onomkeerbaar is. Het is een absoluut aandachtspunt om iedereen mee up-to-date te houden, zoniet creëren we automatisch een nieuwe generatie analfabeten, zeg maar digibeten." Toch hoeven we geen schrik te hebben voor digitalisering, benadrukt Gert Truyens. "Ze zal namelijk ook nieuwe opportuniteiten creëren. Alleen moeten we erover waken dat hierdoor de individualisering niet toeneemt." ■



# Ook zonder kernuitstap stijgt de factuur

Recente studies over de elektriciteitsscenario's voor België naar 2050 maken duidelijk dat een kernuitstap nog mogelijk is. Maar dan moet de overheid wel snel beslissen. Als vaststaat dat alle scenario's ons meer zullen gaan kosten, dan rijst ook de vraag wie die kosten zal betalen en welke verdeling hierrond wordt uitgewerkt. ACLVB pleit voor een rechtvaardige verdeling tussen industrie en gezinnen die verankerd wordt in het Energiepact.



**O**nlangs publiceerde netbeheerder Elia een veelbesproken studie over de elektriciteitsscenario's voor België naar 2050. Een maand later stelde ook Johan Albrecht van de denktank Itinera zijn boek *Energietrilemma* voor. Daarin probeerde hij de drie doelstellingen 'energiezekerheid', 'kosten-efficiëntie' en 'een lage CO<sub>2</sub>-uitstoot' met elkaar te verzoenen. Beide studies kwamen tot een opvallende conclusie: de kernuitstap is nog mogelijk, maar dan moet de overheid wel snel beslissen.

## BELEID MOET NÚ KNOPEN DOORHAKKEN

In 2003 besliste de regering om de kerncentrales tegen 2025 in fases te sluiten. De uitdaging van de kernuitstap is groot,

kernenergie zorgt vandaag de dag immers voor bijna 6.000 megawatt (op een totale productiecapaciteit van ongeveer 20.000 MW en tegenover een piekvraag van ongeveer 13.750 MW). De oorspronkelijke bedoeling van de kernuitstap was om eerst de oudste kerncentrales te gaan sluiten, zodat er geleidelijk aan geïnvesteerd kon worden in de nodige vervangcapaciteit. Door het treuzelen van de beleidsmakers werd hier echter nooit echt werk van gemaakt. Zowel netbeheerder Elia als professor Albrecht geven aan dat de kernuitstap in 2025 nog steeds mogelijk is, maar dat er dan wel nú keuzes moeten worden gemaakt. Een onduidelijk energiebeleid zorgt immers voor een bevrozing van de markt die de noodza-

kelijke investeringen in alternatieven zoals flexibele gascentrales, biomassa, wind- en zonne-energie uitstelt.

## VERSCHILLENDE OPTIES MOGELIJK

De studie van Albrecht gaat uit van vier verschillende scenario's in 2030: het referentiescenario waarin men uitgaat van een verzetten van het huidige beleid met een aantal aanpassingen ter vervanging van de kernenergie waarbij er vooral wordt ingezet op flexibele en piek-gascentrales, het nucleaire scenario waarin er in 2030 nog gedeeltelijk - voor 4.000 MW - gebruik wordt gemaakt van kernenergie, een scenario waar ook de Belgische energie-intensieve industrie voor pleit, het alternatief scena-

rio met iets meer hernieuwbare energie en elektrische wagens, en het radicaal scenario met veel meer hernieuwbare energie, elektrische wagens en een dalende energievraag door beleid dat energie-efficiëntie stimuleert en een dalende piekvraag door slim vraag- en netbeheer en opslag.

### OPTIE MET KERNENERGIE IN 2030 IS NIET PER SE GOEDKOOPSTE OPTIE

Een verrassende vaststelling uit deze studie is dat de kosten in alle scenario's stijgen. Indien het beleid nu kiest voor het eerder brave referentiescenario of voor het eerder groene radicale scenario met een lagere CO<sub>2</sub>-uitstoot, de kosten liggen in dezelfde grootteorde en verrassend genoeg niet echt ver uit elkaar. Als de jaarlijkse productiekost in 2016 4,7 miljard euro bedraagt, stijgt die in het referentiescenario in 2030 naar 9,1 miljard en in het radicale scenario naar 9,5 miljard euro. In het nucleaire scenario blijft de stijging beperkt tot 6,9 miljard euro. Hier is er echter een belangrijke kanttekening: stel dat we de sluiting uitstellen met 5 of 10 jaar, dan steken we eerst nog geld in het oplappen en onderhoud van de overblijvende kerncentrales en staan we daarbovenop na 5 of 10 jaar voor dezelfde investeringskosten in vervangcapaciteit. Op dat moment hebben we dan

ook een voorlopervoordeel kwijtgespeeld. In alle scenario's spelen gascentrales immers een belangrijke rol. Nu investeren in nieuwe en efficiënte gascentrales biedt ons een concurrentievoordeel ten aanzien van onze buurlanden die met oudere gas-, steen-, en bruinkoolcentrales werken.

### CO<sub>2</sub>-UITSTOOT AFHANKELIJK VAN GEMAAKTE KEUZES

Een andere vaststelling is dat de kernuitstap gepaard gaat met een stijgende CO<sub>2</sub>-uitstoot. Dat komt omdat de kerncentrales in belangrijke mate vervangen worden door gascentrales. Maar ook hier hangt het sterk af van welke beleidskeuzes worden gemaakt. De beste resultaten worden geboekt in het radicale scenario waar ingezet wordt op hernieuwbare energie en energie-efficiëntie. De binnenlandse CO<sub>2</sub>-uitstoot daalt zo van 9,30 miljoen ton naar 7,22 miljoen ton. Deze daalt verder tot 6,36 miljoen ton indien extra geïnvesteerd wordt in biomassa-centrales.

### STIJGENDE IMPORT KENT ZIJN LIMieten

We kunnen in de toekomst ook verwachten dat de interconnectie met andere Europese landen zal verbeteren. Hoewel daardoor potentieel veel elektriciteit kan worden geïmporteerd, is dit in de praktijk toch be-

perkt. Ons elektriciteitsverbruik piekt gewoonlijk op dezelfde tijdstippen als in onze buurlanden - bijvoorbeeld op een koude winteravond - waardoor rekenen op import om pieken op te vangen risicovol is.

### WIE BETAALT DE REKENING? EERLIJKE VERDELING VAN DE KOSTEN MOET IN ENERGIEPACT!

ACLVB hoopt dat bovenstaande studies de beleidsmakers aansporen om dringende keuzes niet langer voor zich uit te schuiven. Als vaststaat dat alle keuzes ons meer zullen gaan kosten, dan rijst ook de vraag wie die kosten zal betalen en welke verdeling hierrond wordt uitgewerkt. We merken dat er in de aanloop naar verkiezingstijd al volop cadeautjes worden uitgedeeld aan de energie-intensieve industrie; ondertussen blijft het stil over de verdeling van de factuur die op ons afkomt. We pleiten dan ook voor een rechtvaardige verdeling tussen industrie en gezinnen die verankerd wordt in het Energiepact.

*Meer weten over het standpunt van ACLVB Vlaanderen over energie en klimaat? Neem een kijkje op [www.aclvb.be/nl/energie-milieu-en-mobiliteit-vlaanderen](http://www.aclvb.be/nl/energie-milieu-en-mobiliteit-vlaanderen)*

Anneleen Demey

## NIEUWS UIT DE ZONES

### ZONE ZUID OOST-VLAANDEREN

#### Secretariaat Zingem sluit, nieuw kantoor te Gavere

Maandag 12 februari 2018 is de laatste openingsdag van het ACLVB-secretariaat te Zingem; daarna sluit het kantoor.

Vanaf donderdag 15 februari 2018 ben je welkom in het nieuwe kantoor te Gavere-Asper. Het adres is Steenweg 93, 9890 Asper.

Het telefoonnummer (09 384 24 63) en de openingsuren blijven dezelfde:

- maandag van 8.30 u. tot 11.45 u. en van 13.30 u. tot 16.30 u.
- donderdag van 8.30 u. tot 11.45 u. en van 13.30 u. tot 17.45 u.

Felke De Baere



Vanaf 15 februari ben je welkom in het nieuwe ACLVB-kantoor te Gavere-Asper.

## Ontdek de kust in maart

# Profiteer nu van de exclusieve ledenkorting



**G**eniet als ACLVB-lid van een uitzonderlijke **korting van 40%** op een verblijf in de ACLVB-vakantiehuisen aan de Belgische kust. Wil je zicht op zee? Verkiest je de duinen? Keuze te over bij de Liberale Vakbond:

huur een vakantie-appartement in De Panne, Nieuwpoort, Westende, Middelkerke, Oostende of Blankenberge.

Wat moet je doen om te genieten van de tijdelijke korting? **Boek vanaf vandaag tot 23**

**maart 2018** je vakantie met een **verblijfsduur naar keuze in de loop van de periode van 2 maart 2018 tot 30 maart 2018**.

Bekijk alle informatie en beschikbaarheden via <https://vakantiehuisen.aclvb.be> en verricht onmiddellijk online je boeking.

Je reservatie is pas definitief na het invullen van je persoonlijke gegevens.

Ook een midweek (maandag-vrijdag) of weekend (vrijdag-maandag) is mogelijk! Klik op 'boeken' bij het gewenste appartement en kies voor 'kortere periode'. Je prijs wordt automatisch herrekend.

*Deze korting is enkel van toepassing op nieuwe boekingen.*

## HAAL NOG MEER WINST UIT JE ACLVB-LIDMAATSCHAP

### NIEUWE LEDENVOORDELEN IN HET VOORUITZICHT

De Liberale Vakbond zet zich dag na dag in voor jouw koopkracht. Dat weet je, dat ervaar je. Vanaf april 2018 schakelen we een versnelling hoger: kijk uit naar een gloednieuw aanbod van voordelen! Bij de ACLVB heb je je lidmaatschapsbijdrage zo terugverdiend, een slimme keuze!





# Het Europees Hof van Justitie verhoogt de druk op Uber



Op 20 december 2017 heeft het Europees Hof van Justitie geoordeeld dat de ritjes-app Uber een vervoersbedrijf is, en niet enkel een online bemiddelingsplatform. Door Uber op gelijke voet te zetten met reguliere taxibedrijven opent het Hof de deur naar meer eerlijke concurrentie. Zolang de app niet erkend was als vervoersbedrijf, moesten de chauffeurs immers niet aan dezelfde voorwaarden voldoen als

gewone taxichauffeurs. Dankzij de uitspraak van het Hof kunnen lidstaten dezelfde sociale en fiscale eisen nu dus wel op tafel leggen. De ACLVB is van in het begin de strijd aangegaan om werknemers te beschermen tegen deze oneerlijke praktijken. Wij verwachten nu dan ook dat de Belgische overheden hun verantwoordelijkheid opnemen om op deze uitspraak verder te bouwen.

In zijn arrest heeft het Hof van Justitie ook bevestigd dat Uber een beslissende invloed uitoefent op de arbeidsvoorwaarden waaronder de chauffeurs werken, ondanks beweringen van Uber dat de bestuurders die de app gebruiken zelfstandig beslissen hoe of wanneer ze dat doen. ACLVB ijvert al lang voor meer bewustwording van de verregaande invloed van bedrijven zoals Uber of Deliveroo op de werkomstandigheden van hun gebruikers. Wij pleiten er dan ook voor om deze mensen, die zich nu vaak noodgedwongen inschrijven als zelfstandige, een contract als werknemer te geven. Platformen maken steeds meer deel uit van onze leefwereld, maar we moeten er als vakbond wel voor zorgen dat ze niet leiden tot het afbrokkelen van sociale en veiligheidsnormen. Deze uitspraak is slechts een eerste stap, maar wel een in de goede richting! ■

## EUROPESE MAATREGELLEN VOOR MEER VOORSPELBAAR WERK

In heel de Europese Unie zorgt de opkomst van digitale platformen, flexi-jobs, tijdelijke contracten en andere precare, atypische werkvormen voor steeds minder werkzekerheid en steeds meer druk op werknemers. Om daarop een antwoord te bieden, heeft de Europese Commissie op 21 december 2017 een nieuw initiatief gelanceerd voor meer transparante en voorspelbare arbeidsomstandigheden. Het voorstel verplicht werkgevers om werknemers te informeren over hun arbeidsvoorwaarden en houdt een vernieuwing in van bijna 30 jaar oude EU-regelgeving.

De Commissie vraagt voor iedere werknemer ten laatste op de eerste werkdag een schriftelijke verklaring met informatie over zijn/haar arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid, scholing, uurroosters en uitbetaling. Ook kan de werknemer meer stabiel en voorspelbaar werk vragen. Een werk-

gever kan dus niet op het laatste nippertje de uren die vermeld staan in deze verklaring veranderen, maar moet de werknemer tijdig op de hoogte brengen van wanneer hij/zij verwacht wordt te werken. Zeker in het kader van de flexi-jobs kan dit meer zekerheid en voorspelbaarheid teweegbrengen. Verder heeft de Commissie voor het eerst een definitie van 'worker' voorgesteld: *een persoon die voor een bepaalde tijd diensten verricht voor en onder leiding van een andere persoon in ruil voor een vergoeding*. De werkgever kan in dit voorstel meer dan één persoon zijn en een vaste werkplaats is niet vereist. Dit dekt dus ook huishoudelijk personeel, seizoenarbeiders, uitzendkrachten, platformwerkers en andere atypische werkvormen.

Wat de Commissie voorstelt, is een stap vooruit en dekt aanzienlijk meer mensen dan voordien. Toch hadden de Europese vakbonden gehoopt op meer verregaande

maatregelen. Zo moet een werkgever wel een geschreven antwoord geven op een vraag voor meer voorspelbare werkuren, maar dit is verre van een garantie op meer werkzekerheid. Ook vallen freelancers en zelfstandigen uit de boot. Voor veel platformwerkers blijft het gevaar op een grijze zone dus reëel.

Dit voorstel gaat nu richting het Europees Parlement en de lidstaten voor bespreking. Daarenboven worden er in maart verdere voorstellen van de Europese Commissie verwacht in het kader van de Europese Sociale Pijler. We verwelkomen deze vernieuwde aandacht voor het sociaal Europa, en samen met het Europees Vakverbond blijven wij deze voorstellen opvolgen om de rechten van werknemers te garanderen! ■

Inge Hannon

# Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoeslag (SWT): aanpassing van de bedragen



Een SWT'er ontvangt bovenop zijn of haar werkloosheidsuitkering een toeslag van de ex-werkgever. Het bedrag van die bedrijfstoeslag is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer en wordt in principe op 1 januari geherwaardeerd om de evolutie van de lonen te volgen.

**E**en werkloze met bedrijfstoeslag ontvangt naast de werkloosheidsuitkering ook een toeslag van zijn/haar ex-werkgever.

Het bedrag van de bedrijfstoeslag wordt eenmalig vastgelegd bij aanvang van het SWT. Het bedrag van de bedrijfstoeslag is wel gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer volgens de modaliteiten die van toepassing zijn op werkloosheidsuitkeringen. Bovendien wordt het bedrag van deze bedrijfstoeslag in principe op 1 januari geherwaardeerd door de NAR en dat om de evolutie van de lonen te volgen. In 2017 heeft men geen herwaardering toegepast. Voor 2018 heeft de Nationale Arbeidsraad een herwaarderingscoëfficiënt van 1,0036 voorzien.

## BEDRIJFSTOESLAG

Ingevolge de toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt op de bedrijfstoeslag dient de

bedrijfstoeslag voor de SWT's die reeds lopen de zijn, met volgende coëfficiënten berekend te worden:

- herwaarderingscoëfficiënt 1,0036 indien de aanvullende vergoeding wordt berekend op een referteloon van vóór januari 2017;
- herwaarderingscoëfficiënt 1,0027 indien de aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon van de maanden januari, februari of maart 2017;
- herwaarderingscoëfficiënt 1,0018 indien de aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon van de maanden april, mei of juni 2017;
- herwaarderingscoëfficiënt 1,0009 indien de aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon van de maanden juli, augustus of september 2017;
- geen herwaardering indien de aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon voor de maanden oktober, november of december 2017.

## Voorbeeld

Frans is sedert september 2016 werkloze met bedrijfstoeslag en ontvangt van zijn ex-werkgever een toeslag van 250,00 euro.

Vanaf januari 2018 moet de werkgever de herwaarderingscoëfficiënt van 1,0036 toepassen en zal Frans 250,90 euro ontvangen.

## BRUTOLOON

Deze herwaarderingscoëfficiënt heeft ook gevolgen voor de berekening van de bedrijfstoeslag voor nieuwe SWT'ers.

Immers, het berekenen van de toeslag gebeurt in principe volgens de regels vastgelegd in cao 17 van de Nationale Arbeidsraad.

De toeslag bedraagt 50% van het verschil tussen het nettoloon en de werkloosheidsuitkering (\*). Het vertrekpunt om dit nettoloon te berekenen is het "begrensd brutoloon".

Ingevolge de toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt brengt de Nationale Arbeidsraad het bedrag van het begrensd brutomaandloon vanaf 1 januari 2018 op € 3 953,88.

(\**Afwijkingen in het voordeel van de werknemer zijn steeds mogelijk, bijvoorbeeld:*

- een hoger percentage (bv. 80% in plaats van 50%)
- berekening zonder rekening te houden met een grens inzake het brutoloon

## GRENZEN INHOUDING

Op de uitkeringen die de werkloze met bedrijfstoeslag ontvangt, wordt een inhouding verricht. Deze inhouding is gelijk aan 6,5% van het totale bedrag dat de werkloze met bedrijfstoeslag ontvangt aan werkloosheidsuitkeringen en bedrijfstoeslag.

Deze inhoudingen mogen niet tot gevolg hebben dat het totaal bedrag van de werkloosheid met bedrijfstoeslag lager wordt dan:

- 1 421,35 euro bruto voor werklozen met bedrijfstoelage zonder gezinslast;
- 1 712,05 euro bruto voor werklozen met bedrijfstoelage met gezinslast.

(bedragen geldig sedert 01.01.2018)

#### Opmerking

Voormelde bedragen zijn geen minimumbedragen waarop iedere werkloze met bedrijfstoelage recht heeft. Een werknemer-begunstigde met gezinslast die vóór de inhoudingen slechts recht heeft op 1 600,00 euro bruto werkloosheid met bedrijfstoelage, zal geen inhoudingen ondergaan. Dit betekent uiteraard niet dat zijn bruto werkloosheid met bedrijfstoelage zal opgetrokken worden tot 1 712,05 euro. ■

Dienst werkloosheid

## Beslag op uitkeringen: grenzen vanaf 1 januari 2018

Als je schulden hebt, dan kan je schuldeiser beslag leggen op je werkloosheidsuitkering om aan zijn centen te geraken. Een deel van je uitkering zal in geval van beslag rechtstreeks aan je schuldeiser overgemaakt worden totdat je schuld is terugbetaald.

**H**oeveel er van je uitkering naar de afbetaling van je schulden gaat, wordt bepaald door beslaggrenzen, zodat je inkomen gedeeltelijk beschermd wordt. Elk jaar worden nieuwe grenzen vastgelegd. De grenzen die vanaf 2018 gelden, vind je terug in onderstaande tabel. Hou er rekening mee dat deze grenzen enkel toepasbaar zijn op sociale uitkeringen. Indien er beslag wordt gelegd op je loon, dan is er een extra grens voorzien.

Netto-maandinkomen	% beslag	Kan maximaal in beslag genomen worden:
tot € 1 105	0%	€ 0
van € 1 105,01 tot en met € 1 187	20%	€ 16,40
van € 1 187,01 tot en met € 1 432	40%	€ 98,00
boven € 1 432	100%	alles boven € 1 432

#### Voorbeeld

Stel: je bent werkloos en ontvangt een uitkering van 1 450 euro netto per maand. Je hebt geen kinderen ten laste. Je hebt een onbetaalde rekening van 500 euro, waarvoor de schuldeiser via wettelijke procedures beslist beslag te leggen op je werkloosheidsuitkering. Hoeveel zal de schuldeiser maximaal kunnen inhouden?

- Je werkloosheidsuitkering bedraagt 1 450 euro, waarvan de eerste schijf van 1 105 euro niet in beslag genomen kan worden.
- Van het bedrag tussen 1 105 euro en 1 187 euro kan 20% in beslag genomen worden, dus 16,40 euro.
- Het gedeelte tussen 1 187 euro en 1 432 euro kan voor 40% in beslag genomen worden, dit is 98,00 euro.

- Het gedeelte boven 1 432 euro kan volledig in beslag genomen worden, in ons geval is dit 18,00 euro.

In totaal kan je schuldeiser dus 132,40 euro (16,40 + 98,00 + 18,00) in beslag nemen. Je zal dus geen 1 450 maar 1 317,60 euro op je rekening ontvangen. De volgende maanden zal je schuldeiser het resterende bedrag (500 euro - 132,40 euro = 367,60 euro) kunnen recupereren via dezelfde procedure.

#### KINDEREN TEN LASTE?

Indien je kinderen ten laste hebt, moet het gedeelte dat in beslag kan worden genomen, verminderd worden met 68 euro per kind ten laste. Opdat dit principe kan toegepast worden, moet je aangifte doen van je kinderlast. Formulieren bestemd voor de aangifte zijn beschikbaar in de plaatselijke ACLVB-secretariaten.

#### Een voorbeeld

Heb je een werkloosheidsuitkering van 1 200 euro (en geen kinderen ten laste), dan zal er elke maand 21,60 euro van je uitkering in beslag kunnen worden genomen. Heb je 1 kind ten laste, dan zal je volledige werkloosheidsuitkering ontvangen (aangezien het voor beslag vatbaar deel van 21,60 euro verminderd moet worden met 68 euro).

#### LET WEL

Gaat het om een beslag van achterstallig onderhoudsgeld, dan gelden voorgaande regels niet: de totaliteit van je werkloosheidsuitkering kan in dat geval worden ingehouden. Ook indien de RVA via een beslag ten onrechte uitbetaalde werkloosheidsuitkeringen terugvoert, gelden andere regels. ■

Dienst werkloosheid



# Liefde is...

... de ACLVB die je altijd **beschermt** en **verdedigt**

... de ACLVB waar je steeds **terecht** kan voor advies en een persoonlijke service

... de ACLVB die je **steunt** in onderhandelingen met je werkgever en je zoektocht naar een nieuwe job

... samen met de ACLVB **genieten** van premies en allerlei voordelen

**De Liberale Vakbond neemt jouw belangen ter harte!**  
**Ontdek het op [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)**



Vrije visie, eigen stem

