



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Geen vergelijk rond IPA mogelijk Stakingen op 13 februari

In dit nummer:

Loonmarge te beperkt en werkgevers verwerpen alle vakbondseisen | Regering in lopende zaken zal reeks maatregelen niet nemen | De ACLVB weigert protocol Talentmobiliteit in de banksector te ondertekenen | Werkloosheidsuitkeringen aanvragen na een ontslag omwille van medische overmacht

INHOUD

Vrij aanvullend pensioen 6

Binnenkort kan wie werkt maar geen of slechts een beperkt aanvullend pensioen heeft, op eigen initiatief een tweedepijler-pensioen afsluiten. Interessante keuze?

Indexhervorming 7

Wat hebben kookboeken, tatoeages en de huur van een studentenkamer gemeen? Het zijn een paar van de nieuwe 'getuigen' in de productenkorf voor de consumptieprijsindex.

Opzegtermijn 10

De wet over het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden bracht grote wijzigingen mee voor de berekening van de opzegtermijn. Intussen is de wet meer dan 5 jaar oud, maar ze blijft voor interpretatie vatbaar.

Mobiliteit voor bankpersoneel 15

Als enige sociale partner zette de ACLVB niet haar handtekening onder het protocol Talentmobiliteit voor medewerkers uit de banksector. Daar is een goede reden voor.

Medische overmacht 22

Bij een ontslag omwille van medische overmacht hoeft de werkgever je geen opzegvergoeding te betalen en moet hij of zij evenmin een opzeggingstermijn respecteren. Vraag raad aan de ACLVB.



Geen vergelijk mogelijk rond interprofessioneel akkoord

De werkgevers hebben duidelijk niet begrepen dat de wereld verandert. Ze gingen niet in op de eisen van de vakbonden inzake loonsverhogingen en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden. Op die manier blokkeerden ze het overleg, waardoor het afsluiten van een interprofessioneel akkoord op de helling komt te staan.

In België blijft het nog vrij rustig. In heel wat landen neemt een deel van de bevolking dat zich in de steek gelaten voelt, een houding aan die veel minder te controleren valt. In de landen waar nog stemrecht is, kiest ze populistische leiders die nog minder te controleren zijn.

Ooit was er een tijd dat men nadacht over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de bedrijven, dat men haalbare loopbaaneindes voor ogen had, dat men ervan overtuigd was dat werk en privéleven met elkaar te verzoenen waren ... Is die tijd voorbij? Moeten we genoeg nemen met de kruimels van de economische groei? Werken tot we doodvallen? Flexibel zijn tot onze rekker helemaal knapt?

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.

Trop is te veel en te veel is trop!

De voorbije jaren weerklonken er niets dan hoeraberichten over de economie en dividenden werden nog nooit zoveel uitgekeerd. We startten de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord dan ook op met een duidelijk en positief beeld voor ogen: meer koopkracht via een voldoende verhoging van de brutolonen en minimumlonen, een verhoging via maaltijdcheques, een verhoging van uitkeringen en pensioenen tot boven de armoedegrens, een uitdieping van het tijdskrediet en de thematische verloven o.a. via de invoering van een grootouderschapsverlof, fatsoenlijke SWT- en eindeloopbaanregelingen, een duurzame mobiliteit bevorderen via een veralgemening van de derdebetalersregeling voor openbaar vervoer en veralgemening van de fietsvergoeding.

Het moest hét moment van de werknemers en sociaal verzekerden worden, want we hebben de laatste jaren al een indexsprong, lagere vennootschapsbelastingen en een hogere btw op elektriciteit moeten slikken. Bedrijven kregen bovendien nog eens een massale lastenverlaging via de taxshift en dat vertaalde zich zeker niet in hogere lonen.

TÉ STRAKKE LOONWET MAAKT ONDERHANDELINGEN ONMOGELIJK

Toen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven een maximale loonmarge van 0,8% oplegde, was dat dus zeker niet het cijfer waarvan we droomden. Het strikte kader van de loonwet is trouwens volledig ingehaald door de economische realiteit.

De fictieve loonkloof van 0,9% die men moet aftrekken van de beschikbare marge, houdt geen rekening met de zware lastenverlagingen van de taxshift en loonsubsidies die werkgevers krijgen. De taxshift in rekening brengen, zou de loonkloof niet op 0,9% brengen, maar wel op -0,7%. Met de loonsubsidies erbij zou de loonkloof zelfs -2,5% in het voordeel van België bedragen!

Het was blijkbaar teveel gevraagd voor de werkgevers om de werknemers tegemoet te komen met andere creatieve oplossingen. De enige te bewandelen weg is dus om de wet laten aanpassen met een socialere regering. Werkgevers genieten van de voordelen van deze wet, maar er staan geen verplichtingen tegenover. Meer investeringen in jobcreatie, maar bijvoorbeeld ook in opleiding, mobiliteit, maatregelen tegen stress en dergelijke meer, zijn meer dan ooit aan de orde.

TÉ RIGIDE WERKGEVERS MAKEN ONDERHANDELINGEN ONMOGELIJK

De houding van de werkgevers valt ten eerste te betreuren. In tijden waarin burn-out en langdurige ziekte welig tieren op de werkvloer,



eisen de werkgevers bijkomende flexibiliteit en worden de vakbondseisen over bijvoorbeeld uitbreiding van thematische verloven of een maximale benutting van de regelingen rond eindeloopbaan gewoon van tafel geveegd. Dit is onbegrijpelijk!

NATIONALE STAKINGSDAG IN ZOVEEL MOGELIJK BEDRIJVEN OP 13 FEBRUARI

Wanneer de werkgevers geen ruimte meer toelaten om te onderhandelen, worden we gedwongen om naar het stakingswapen te grijpen. Op **woensdag 13 februari** zullen we dan ook in gemeenschappelijk vakbondsfront **een stakingsdag houden in zoveel mogelijk bedrijven.**

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

Onderhandelingen interprofessioneel akkoord in impasse

Werknemers verdienen respect

Hadden we met onze actiedag van 14 december niet al een duidelijk signaal gegeven? Die dag eisten we met tienduizenden werknemers een echte verhoging van de lonen, minder werkdruk, een gezond evenwicht tussen werk en privé en fatsoenlijke eindeloopbaanregelingen.



De actiedag was tegelijk een verzet tegen wat werknemers de voorbije jaren is opgelegd: de loonmatiging, de indexsprong en een nieuwe loonwet vol bepalingen die serene onderhandelingen onmogelijk maken. Bovendien is voor veel mensen het bobijtje af: ze kunnen niet nog langer en nog flexibeler werken. Dat houden ze simpelweg niet meer vol.

WAARDIG LEVEN

Op 14 december weerklonk sterk de vraag om waardig te kunnen leven. De voorbije jaren waren er niets dan hoeraberichten over

de economie, over grote jobcreatie, over een tekort aan arbeidskrachten. Tegelijk zijn de werkgeversbijdragen verminderd, mogen de werkgevers de indexsprong (jaarlijks) in eigen zak houden, is de vennootschapsbelasting verlaagd voor alle ondernemingen en werd gemorrelt aan de openbare diensten en de sociale zekerheid. Maar dat vertaalt zich niet in hogere lonen en al zeker niet in hogere minimumlonen.

BREEKPUNT

De nieuwe loonwet van 2016 leidt, met zijn sjoemelsoftware, tot een maximale loonmar-

ge van amper 0,8% voor de komende 2 jaar en maakt zo een interprofessioneel akkoord onmogelijk.

Vermits het niet mogelijk bleek om hier met de werkgeversorganisaties dieper op in te gaan, **hebben de instanties van de ACLVB, het ACV en het ABVV beslist om te protesteren. Er komt een nationale staking in zo veel mogelijk bedrijven op woensdag 13 februari.**

ANDERE VOORSTELLEN

Tijdens het overleg in de Groep van 10 leden de vakbonden ook andere voorstellen op tafel om tegemoet te komen aan vragen van de werknemers:

- Betekenisvolle verhoging van de minimumlonen
- Verhoging van uitkeringen en pensioenen tot minstens boven de armoedegrens
- Hertekening van de eindeloopbaanregelingen (SWT, landingsbanen, ...)
- Betere combinatiemogelijkheden voor werk en privé
- Betere mogelijkheden voor woon-werkverkeer (derdebetalersregeling openbaar vervoer, fietsvergoeding, ...)

RECHTVAARDIGE TRANSITIE

We willen naast antwoorden en oplossingen op korte termijn, ook onderhandelingen over een rechtvaardige transitie naar een gezondere en duurzame economie, met oog voor de impact van de digitalisering. ■

Derde fase van de taxshift: meer nettoloon

In 2019 treedt de derde en laatste fase van de taxshift in werking: de belastingvrije som wordt verhoogd, de inkomensschijf van 40% wordt opnieuw verruimd en het percentage van de fiscale werkbonus gaat omhoog. Alle werknemers zullen hun nettolonen zien stijgen, maar vooral werknemers met lonen tot € 3 000.

De taxshift zorgt lang niet voor de fiscale rechtvaardigheid die wij vragen en hij wordt slecht gefinancierd. De vermindering van de patronale bijdragen kost veel aan de sociale zekerheid en aan het overheidsbudget, vandaar dat we er al overvloedig kritiek op leverden. Los daarvan is de taxshift niet zonder positieve effecten op de bankrekening van de werknemers.

BELASTINGVRIJE SOM

Nadat eerst de bruto-belasting wordt berekend op het netto-belastbaar inkomen, wordt vervolgens een eerste schijf van het netto-belastbaar inkomen opnieuw vrijgesteld van belasting. Dit heet de belastingvrije som.

Deze vrijgestelde som is per belastingplichtige (alleenstaande, echtgeno(o)t(e) of samenwonende) en bedroeg voor aanslagjaar 2019 € 7 430. Dit werd opgetrokken tot € 7 730 bij een belastbaar inkomen van maximum € 45 750.

De belastingvrije som is vanaf 2019 (aanslagjaar 2020) geharmoniseerd en verhoogd. Het onderscheid tussen de gewone en de verhoogde belastingvrije som verdwijnt. Er bestaat nog slechts één hogere belastingvrij som van € 8 860 (dus een vrijgestelde schijf van 25% op € 8 860).

BELASTINGSCHIJF VAN 40%

De schijf van 40% wordt nogmaals verbreed zodat opnieuw een deel van het inkomen onderworpen is aan een lager tarief.

Voor aanslagjaar 2020 geeft dit de volgende schijven.

Belastbaar inkomen (schijven)	Belasting
van € 0 tot € 13 250	25%
van € 13 250 tot € 23 390	40%
van € 23 390 tot € 40 480	45%
boven € 40 480	50%

FISCALE WERKBONUS

De fiscale werkbonus, ook wel belastingkrediet werkbonus genoemd, is een belastingvermindering voor werknemers met een laag loon die recht hebben op een sociale werkbonus. Bij de fiscale werkbonus neemt men een percentage

op de effectieve sociale werkbonus. Tot vorig jaar bedroeg dit 28,03%. Vanaf 1 januari 2019 stijgt het percentage naar 33,14%. ■

Martien Van Oyen

Progressieve dual income tax Een meer rechtvaardige belasting

De Liberale Vakbond komt met een eigen eerlijk fiscaal verhaal: een progressieve duale inkomstenbelasting. Toegegeven, de benaming leest wat moeilijk maar de rekening klopt en een progressieve belasting van arbeid én inkomen uit vermogen is realistisch door de stapsgewijze invoering.

Lees meer op <https://www.aclvb.be/nl/naar-een-progressieve-dual-income-tax> ■



Vrij aanvullend pensioen voor werknemers Minder interessant dan andere formules

Vanaf 27 maart 2019 kan wie werkt maar geen of slechts een beperkt aanvullend pensioen heeft, op eigen initiatief een tweedepijler-pensioen afsluiten. De investering is weinig rendabel.

Het vrij aanvullend pensioen voor werknemers (VAPW) is door de regering in het leven geroepen met de bedoeling werknemers met een aanvullend pensioen bij hun werkgever of sector met een bijdrage van minder dan 3% van het brutoloon, de kans te geven om op individuele basis meer te sparen, met hetzelfde fiscale voordeel.

De werknemer kan hiertoe zelf het initiatief nemen en kiest zelf de pensioeninstelling, de spaarformule en de gewenste bijdrage. De rol van de werkgever is zeer beperkt: hij moet enkel de bijdragen inhouden op het loon en die doorstorten naar de pensioeninstelling.

MAXIMUM 3% VAN HET BRUTOLOON

De werknemer kan jaarlijks tot maximaal 3% van zijn bruto jaarbezoediging als premie storten in het VAPW.

Er geldt een uitzondering voor de werknemers die op jaarbasis minder verdienen dan 53.333 euro bruto. Er is namelijk een forfaitaire minimumgrens van 1.600 euro (= 3% van 53.333 euro, dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd) voorzien. Werknemers die minder verdienen dan 53.333 euro, mogen hoe dan ook tot 1.600 euro storten in het VAPW.

Er wordt momenteel gewerkt aan een berekeningsapplicatie voor mypension.be die werknemers zal toelaten na te gaan welke de maximale VAPW-bijdrage is die ze kunnen storten.

IS HET VAPW INTERESSANT?

Fiscaal en parafiscaal gezien is het VAPW even (on)interessant als de persoonlijke bijdragen in het aanvullend pensioen. In tegenstelling tot de persoonlijke bijdragen in het gewoon aanvullend pensioen is de werkgever bij het VAPW bovendien niet gehouden tot een rendementsgarantie (1,75% - 3,25%) op de premies.

In het huidige renteklimaat zal de werknemer die een VAPW heeft, rekening moeten houden met een laag rendement op zijn pensioen-reserves.

Qua (para)fiscale hefboom moet het VAPW daarom lager gerangschikt worden dan de derde pijler (pensioensparen en langetermijnsparen). Enkel wie de derde pijler volledig heeft uitgeput en budgettaire ruimte over heeft, zou kunnen denken aan een VAPW. Maar ook dan zijn er nog alternatieven.



INTERESSANTE ALTERNATIEVEN

Pensioensparen (tot 980 euro, eerste plafond voor inkomstenjaar 2019) en het *langetermijnsparen* (individuele levensverzekering) geven recht op dezelfde belastingvermindering van 30%, maar geven aanleiding tot minder/geen premietaksen en een lagere eindbelasting dan het VAPW. Daarom is de derde pijler interessanter dan het VAPW. Pas wanneer die is uitgeput, heeft een VAPW zin.

Voor wie al een collectieve pensioentoezegging heeft via de werkgever of sector, maar die wil aanvullen op individuele basis, is er nog een ander alternatief. In ondernemingen waar (via de sector of via de onderneming) een aanvullend pensioen bestaat dat geldt voor alle werknemers – de toezegging hoeft niet noodzakelijk identiek te zijn voor alle werknemers – kan de werkgever een *individuele pensioentoezegging (IPT)* doen aan een enkele werknemer en dat hoeft de werkgever niets te kosten.

Het beste en (para)fiscaal interessantste alternatief blijft nog altijd een collectief aanvullend pensioen op sector- of ondernemingsniveau met werkgeversbijdragen. De inwerkingtreding van het VAPW vormt misschien de ideale gelegenheid om dat opnieuw op tafel te leggen.

■
Michaël Trio

Studentenkamer en tatoeage toegevoegd aan indexkorf 2019

De huur van een studentenkamer, kookboeken en tatoeages zijn een paar van de nieuwe 'getuigen' in de productenkorf voor de consumptieprijsindex.

Het indexcijfer wordt berekend door de Algemene Directie van de Statistiek (FOD Economie), die dit cijfer maandelijks voorlegt aan de paritair samengestelde Indexcommissie, waarvan ook de ACLVB lid is. Eind 2018 heeft de Indexcommissie opnieuw een unaniem advies goedgekeurd over de jaarlijkse actualisering, die in dit geval dus betrekking heeft op de actualisering van de nationale consumptieprijsindex 2019. De actualisering moet ervoor zorgen dat de representativiteit van de index verder versterkt wordt.

WEGING VAN DE PRIVATE HUUR

De laatste jaren heeft men de manier waarop de private huurprijzen gemeten worden sterk verbeterd. Onder meer door steeds dezelfde woning te blijven opvolgen worden prijsverhogingen bij verandering van huurder beter gecapteerd. Daarnaast wordt de steekproef waarbij men de huurprijzen opvraagt stelselmatig uitgebreid, ondertussen is men geëvalueerd van een staal van 1 000 woningen in 2014 naar 2 050 woningen in 2018. De Indexcommissie vraagt om ook in 2019 de voorgestelde uitbreidingsgolven verder te zetten.

PRODUCTENKORF UITGEBREID

Naar jaarlijkse gewoonte wordt de productenkorf uitgebreid, voornamelijk op voorstel van de vakbonden.

De volgende getuigen worden toegevoegd aan de indexkorf: huur van een studentenkamer, uurtarief van een dakwerker, vervangen van een deurslot, thermische kompressen (cold/hot packs), tweedehandswagens, kookboeken, consultatie van diëtist, tatoeages en kinderwagens.

SCANNERDATA EN WEBSCRAPING

Sinds 2016 worden voor $\pm 22\%$ van de producten in de index scannerdata gebruikt voor de prijsregistratie. Dit zijn kassagegevens van supermarkten die worden doorgestuurd naar de FOD Economie, al gaat het vandaag enkel nog maar om Carrefour, Colruyt en Delhaize. Daarnaast gebruikt men sinds vorig jaar ook een andere technologie die het toelaat om de prijzen van bepaalde getuigen nog beter te registreren, namelijk webscraping. Webscraping is een techniek die het toelaat om automatisch gegevens af te halen van het internet. Gezien het toenemend belang van e-commerce is dit positief voor de representativiteit. Webscraping wordt vandaag al gebruikt voor de prijsregistratie van dvd's, Blu-rays, videogames en internationale treintickets. De Indexcommissie gaat er nu mee akkoord om over te gaan tot het gebruik van webscraping voor een aantal nieuwe productgroepen: schoenen, studentenkamers, tweedehandswagens en hotelkamers. De Indexcommissie vraagt echter om steeds de nodige voorzichtigheid aan de dag te leggen bij beslissingen over de eventuele toepassing van webscraping bij nieuwe productgroepen, om er zeker

van zijn dat de online gemeten prijsevolutie over-

eenstemt met wat consumenten effectief betalen in fysieke winkels.

De prijzen van verschillende productgroepen in de index worden opgevolgd aan de hand van eigen specifieke methodologieën, die op regelmatige basis geëvalueerd en indien nodig aangepast worden. Zo wordt er vanaf 2019 een nieuwe methodologie voor de opvolging van de prijzen van bankdiensten geïmplementeerd en worden de profielen die gebruikt worden bij de prijsregistratie van telecomdiensten zoals elk jaar geüpdatet.

DE ACLVB WAAKT MEE

De gewichten van de verschillende producten en diensten in de index worden gebaseerd op het Huishoudbudgetonderzoek dat tweemaal jaarlijks wordt uitgevoerd bij een representatief staal van Belgische gezinnen. Daarnaast wordt ook elk jaar een update van de gewichten doorgevoerd op basis van de prijsevolutie van het afgelopen jaar.

Dankzij de integratie van enkele nieuwe producten en diensten in de index en verschillende methodologische wijzigingen, die allen zorgvuldig voorbereid en geanalyseerd werden onder toezicht van de sociale partners, zal de representativiteit van onze index opnieuw verder versterkt worden. De inflatiemeting in België behoort kwalitatief tot de beste in de wereld, wat ervoor zorgt dat onze lonen en uitkeringen op de juiste manier worden aangepast aan de veranderende levensduurte. De ACLVB zal er ook in de toekomst verder op blijven toezien dat de kwaliteit en de representativiteit van de index gegarandeerd blijft.



Maarten Boghaert



ACLVB werkt met je mee

Maak gebruik van de 360° dienstverlening

In een samenleving die steeds complexer wordt, wil de Liberale Vakbond je nog meer en nog beter tegemoetkomen. Sinds een paar maanden bieden we je daarom onze 360° dienstverlening aan. Heel wat ACLVB-leden namen de proef op de som en maakten al gebruik van deze nieuwe gratis service. Doe zoals hen, leg je vragen over de volgende thema's voor aan de deskundigen in je ACLVB-kantoor.

ERFENIS- EN SUCCESSIERECHT



Wie moet ik contacteren bij een sterfgeval en wat zal er op mij afkomen aan administratieve verplichtingen? Welke informatie heb ik nodig om een successieaangifte op te stellen? Wie zijn mijn erfgenamen en in hoeverre kan een huwelijk, testament of schenking daar verandering in brengen?

De ACLVB antwoordt op basisvragen omtrent erfrecht en verstrekt juridische begeleiding bij een sterfgeval. We geven toelichting omtrent de erf- en successiebelasting en begeleiden je bij het invullen van de aangifte nalatenschap.

BIJVERDIENSTE



In welk stelsel kan ik het voordeligst wat extra geld bijverdienen? Hoe start ik als

zelfstandige in bijberoep? Is een flexi-job interessant in mijn situatie? Waarop moet ik letten wanneer ik als gepensioneerde nog wat betalende klusjes wil verrichten?

De ACLVB begeleidt je bij je eerste stappen via basisinformatie over de regelgeving bij een flexi-job, onbelast bijverdienen, het bijverdienen met een sociale uitkering, vrijwilligerswerk en het werken als zelfstandige in bijberoep. We maken je duidelijk wat de impact is op je socialezekerheidsrechten of verwijzen je door naar bevoegde instanties zoals een boekhouder, een sociaal verzekeringsfonds, enz.

PREMIES EN TEGEMOETKOMINGEN



Ik hoorde over de verwarmingstoelage, hoe vraag ik die aan? Kan ik de Vlaamse renovatiepremie combineren met de Vlaamse verbeteringspremie? Komen wij in aanmerking voor een studietoelage?

De overheden voorzien tal van premies en tegemoetkomingen. Maar hoe weet je welke uitkeringen er bestaan en hoe je ze kunt verkrijgen? De ACLVB wijst je de weg. We leggen je helder uit welke premies er bestaan, waarbij we ons allereerst concentreren op

milieupremies, zorgpremies, kinderbijslagen en school- en studietoelagen en inkomensgerelateerde kinderopvang. We helpen je de tegemoetkoming aan te vragen en indien nodig maken we je duidelijk hoe je in beroep kan gaan tegen de beslissing van de bevoegde instantie.

LOOPBAAN



Je kunt hulp gebruiken bij het invullen van je online VDAB-dossier, je hebt nood aan concrete sollicitatietips, je bent verwickeld in een conflict op de werkvloer, je wil terug aan het werk na een periode van langdurige ziekte, je aarzelt om van werkgever te veranderen.

Neem de Liberale Vakbond onder de arm. De ACLVB-loopbaanconsulent beschikt over de vakkennis en ervaring om je bij loopbaanproblemen te ondersteunen. Of wil je weten wat je talenten zijn en hoe je die maximaal kan inzetten in je huidige of in je nieuwe job? De ACLVB-loopbaanbegeleider gaat aan de slag met je loopbaanwensen.

GRENSARBEID

Hoe zit het met mijn socialezekerheidsrechten als grensarbeider? En wat als ik meer

dan 25% telewerk in mijn 'woonland'? In welk land betaal ik belastingen als grensarbeider en waar moet ik me aansluiten bij een ziekenfonds?



Val jij onder het statuut van grensarbeider, klop dan aan bij de ACLVB. We informeren je over de sociale en fiscale reglementeringen van je 'werkland', die vaak erg verschillen van die van je 'woonland'.

FISCALITEIT



Zijn kinderen automatisch ten laste? En wie kan nog ten laste zijn? Ik heb een gezinswoning gekocht, word ik hier een tweede keer op belast en geniet ik van belastingvoordelen? Ik heb een aanslagbiljet ontvangen, maar ga daar niet mee akkoord; wat kan ik doen en waar kan ik daarvoor terecht?

De ACLVB staat je bij. We geven een antwoord op basisvragen rond fiscaliteit, begeleiden je bij het invullen van je belastingaangifte, verstrekken algemene informatie over de woonfiscaliteit en ondersteunen je desnoods bij het indienen van een bezwaarschrift. Niemand betaalt toch graag te veel?

HUREN

Wat moet er precies in een huurovereenkomst staan? Is het verplicht een plaatsbeschrijving op te stellen? Welke verzekeringen moeten huurder en verhuurder afsluiten? Als huurder of als verhuurder zit je vaak met specifieke vragen omtrent de huurwetgeving. Bij de ACLVB kan je terecht voor modelhuurcontracten en voorbeelden van een duidelijke plaatsbeschrijving. Op die manier spaar je de kosten



van een deskundige uit. We helpen je een lijst opstellen van wat moet geregeld worden bij de start van de huurovereenkomst. En bij het beëindigen van de huurovereenkomst zorgen we er samen met jou voor dat alle administratie in orde is.

SAMENLEVINGSVORM



Mijn echtscheiding is nog niet afgerond. Kan ik ondertussen al wettelijk samenwonen met iemand anders? Mijn vriendin wil trouwen; kan ik het huis dat ik van mijn vader gekregen heb buiten het huwelijk houden? Wat zijn de gevolgen van onze samenlevingsvorm voor mijn werkloosheidsuitkering, mijn pensioen, mijn belastingaangifte en mijn nalatenschap? De ACLVB biedt je begrijpelijke en up-to-date informatie aan over de verschillen tussen huwen, wettelijk samenwonen en feitelijk samenwonen. We maken je wegwijs in de reglementering met het oog op het opstarten, wijzigen of beëindigen van je samenlevingsvorm. Ook het overlopen van de verschillende stappen binnen de procedure tot echtscheiding valt hieronder.

DIGITALE ONDERSTEUNING

Hoe vraag ik een studiebeurs online aan? Ik probeerde op een website in te loggen, maar ik heb geen idee hoe ik dat moet doen? Hoe weet ik of ik te maken heb met spam of phishing mails? Ik wil een ACLVB-vakantiewoning reserveren maar ik heb geen internetverbinding, is dat een probleem? Ben je wat terughoudend om je eerste stappen online te zetten? Geen nood, we doen



het samen met jou en leggen alles uit in mensentaal. Je kan bij de ACLVB terecht als je digitale diensten wil gebruiken, maar niet goed weet hoe dat in zijn werk gaat. We leren je een aantal basishandelingen die nodig zijn om de online diensten van vandaag veilig te gebruiken.

MOBILITEIT



Kan mijn werkgever voorwaarden verbinden aan het geven van een fietsvergoeding? Moet ik mijn verplaatsingen zelf betalen wanneer ik als werkzoekende een beroepsopleiding bij de VDAB volg? Zou het interessant zijn mijn wagen weg te doen nu ik er toch nog nauwelijks mee rijd?

Kom langs bij Liberale Vakbond! We beantwoorden je vragen rond woon-werkverplaatsingen en -vergoedingen, bedrijfswagens, premies voor milieuvriendelijke wagens, verplaatsingsvergoedingen voor werkzoekenden, autodelen en fietsdelen, oplossingen voor wie minder mobiel is of interesse heeft voor verkeersopfrissing of fietslessen, enz. Zo blijf jij mobiel in je mobiliteit.

De ACLVB werkt met je mee. Onze experts zorgen ervoor dat jij het meest actuele en correcte advies krijgt over zaken die voor jou en je naasten het verschil maken.

Ontdek het allemaal op www.aclvb.be/werkmetjemee of ga meteen langs in je ACLVB-secretariaat.

De opzegtermijnen na 5 jaar eenheidsstatuut

De wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden bracht grote wijzigingen teweeg voor de berekening van de opzegtermijn. Deze wet is inmiddels meer dan 5 jaar oud, maar de tekst blijft voor interpretatie vatbaar op een aantal punten.

DE WET

De nieuwe opzegtermijnen zoals voorzien in de wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden (hierna: de WES) zijn van kracht gegaan op 1 januari 2014. Sindsdien gelden dezelfde opzegtermijnen voor zowel arbeiders, bedienden als dienstboden. Om de opzegtermijn te bepalen wordt enkel nog gekeken naar de anciënniteit die de werknemer in de onderneming heeft. Deze anciënniteit is de periode vanaf het ogenblik waarop werknemer en werkgever verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst tot wanneer dit niet meer zo is (*Arbeidshof Gent, afdeling Gent 13.05.2016*).

Er werd echter voorzien in een *overgangsregeling* voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, en die worden ontslagen na 1 januari 2014. Zij hebben recht op een opzegtermijn die wordt berekend in twee stappen:

- Het eerste deel van de opzegtermijn wordt berekend op basis van de anciënniteit t.e.m. 31 december 2013 op basis van de vroegere ontslagregels (de zogenaamde 'rugzak'). Dit is in maanden (bedienden) of dagen (arbeiders).
- Het tweede deel van de opzegtermijn moet worden berekend op basis van de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 op basis van de nieuwe ontslagregels. Dit is in weken.

De na te leven opzegtermijn is de optelsom van de resultaten van stap 1 en stap 2, zijnde zoveel maanden (bedienden) of dagen (arbeiders) en zoveel weken. Dit is de zogenaamde 'dubbele foto'.

De overgangsregeling zoals beschreven in de WES is vrij beknopt, en roept in de praktijk veel vragen op. De bal werd daardoor in het kamp

van de rechtspraak gelegd om de wet te interpreteren.

RECHTSPRAAK

Opzeggingsclausules voor hogere bedienden

Het eerste deel van de opzegtermijn berekenen we zoals gezegd op basis van de vroegere ontslagregels die van toepassing waren tot en met 31 december 2013. Hierbij werden de bedienden opgedeeld in lagere bedienden, hogere bedienden en hoogste bedienden, naargelang de hoogte van hun jaarloon. Voor de lagere bedienden (jaarloon < 32.245 euro) bedroeg de opzegtermijn 3 maanden per vijf jaar anciënniteit. Voor de hogere bedienden (jaarloon tussen 32.245 en 64.508 euro) en de hoogste bedienden (jaarloon > 64.508 euro) diende over de opzegtermijn in principe een overeenkomst te worden gesloten tussen werknemer en werkgever, waarbij de termijn niet lager kon zijn dan het minimum van de lagere bedienden. De WES heeft een einde gemaakt aan deze regel, door te bepalen dat de opzegtermijn voor de hogere bedienden (jaarloon > 32.254 euro) wordt vastgesteld op 1 maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van 3 maanden. De hogere bedienden moeten aldus na hun ontslag niet meer onderhandelen over de opzegtermijn voor de anciënniteit verworven op 31 december 2013.

De vraag stelt zich wat het lot is van een geldige overeenkomst over de opzegtermijn die werd gesloten vóór 1 januari 2014. Moet in geval van ontslag de opzegtermijn worden gerespecteerd die de partijen overeenkwamen, of geldt de berekeningswijze uit de WES die enkel rekening houdt met de anciënniteit?

Deze vraag heeft geleid tot tegenstrijdige rechtspraak (*Arbeidshof Antwerpen 18.12.2017 en Arbeidshof Brussel 09.01.2018*).

Finaal werd de discussie beslecht door het Grondwettelijk Hof, dat oordeelde dat een geldige opzeggingsclausule bij een hogere bediende moet worden toegepast op het eerste deel van de opzegtermijn, namelijk de opzegtermijn voor de anciënniteit verworven op 31 december 2013 (*Grondwettelijk Hof 18.10.2018*). De wet zal mogelijk aangepast worden, maar in afwachting zullen de arbeidsrechtbanken deze rechtspraak van het Grondwettelijk Hof al toepassen. Het Grondwettelijk Hof had geen onderscheid gemaakt naargelang de opzeggingsclausule gunstiger is dan de wettelijke regeling of niet. We gaan er echter van uit dat alleen rekening moet worden gehouden met opzeggingsclausules die voor de werknemer gunstiger zijn dan de wettelijke regeling, aangezien bepalingen die de rechten van de werknemer inkorten nietig zijn (cfr. artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet).

Het Grondwettelijk Hof heeft zich nog niet uitgesproken over de toepassing van de opzeggingsclausule bij een hogere bediende op het tweede deel van de opzegtermijn, namelijk de anciënniteit verworven ná 1 januari 2014. Dit blijft momenteel een punt van rechtsonzekerheid.

Arbeidsovereenkomst met een proefbeding vóór 31 december 2013

De WES schafte op 1 januari 2014 het proefbeding af, maar hoe moet de opzegtermijn dan berekend worden voor werknemers die op 31 december 2013 in hun proefperiode zaten, en nadien werden ontslagen?

Het Arbeidshof oordeelde dat voor een 'lagere' bediende bij de berekening van het eerste deel van de opzegtermijn – wanneer deze bediende wordt ontslagen na 31 december 2013 op een moment dat hij niet langer onder proef staat –



geen rekening dient te worden gehouden met het feit dat hij zich op 31 december 2013 nog in de proefperiode bevond (*Arbeidshof Gent, Afdeling Brugge 28.11.2016*). Het hof kwam tot deze conclusie door de samenlezing van de WES (artikel 68 en 71) met het antwoord van de toenmalige Minister van Werk in de Kamercommissie voor Sociale Zaken. Deze zienswijze ligt bovendien in de lijn van de algemene geest van de WES, namelijk dat bij het van kracht gaan van de nieuwe ontslagregels op de vóór 1 januari 2014 afgesloten arbeidsovereenkomsten niet mag worden getornd aan de legitieme verwachtingen van de partijen bij de aanvang van deze arbeidsovereenkomst. Dit principe werd uitdrukkelijk opgenomen in de voorbereidende werken. Onder de oude ontslagregeling mocht een werknemer er namelijk van uitgaan dat eenmaal zijn proefperiode voorbij was, de verkorte opzegtermijnen die gelden tijdens de proefperiode niet meer konden toegepast worden. Ook werknemers die op 31 december nog in de proefperiode waren, mogen verwachten dat na de proefperiode de verkorte opzegtermijnen geen gevolgen meer zullen hebben bij de berekening van de opzegtermijn.

Arbeidsovereenkomst als uitzendkracht vóór 31 december 2013

Kan een uitzendkracht die vóór 1 januari 2014 is beginnen te werken voor een bedrijf, en vanaf 1 januari 2014 vast in dienst is getreden, zich ook beroepen op de overgangsregeling?

De overgangsregeling is van toepassing op werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014.

Het overnemen van de anciënniteit verworven als uitzendkracht, betekent niet dat de aanvang van de arbeidsovereenkomst moet worden gesitueerd op het ogenblik dat de tewerkstelling als uitzendkracht was gestart. Aangezien de uitzendkracht vóór 1 januari 2014 in dienst was van het uitzendbureau, bestond er vóór 2014 geen arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en dit bedrijf (*Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Kortrijk 15.11.2017*). De begrippen 'aanvang van de arbeidsovereenkomst' en 'anciënniteit' mogen niet door elkaar worden gehaald. De overgangsregeling of de 'dubbele foto'-regeling veronderstelt een effectieve vaste indiensttreding vóór 1 januari 2014. Een uitzendkracht die

pas na 1 januari 2014 vast in dienst is getreden, kan zich dus niet beroepen op de overgangsregeling.

Indiensttreding na 31 december 2013 met conventionele anciënniteit

Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst kunnen werknemer en werkgever een extra fictieve anciënniteit overeenkomen. Dit is voornamelijk een onderhandelingspunt bij werknemers met een lange anciënniteit die zelf ontslag nemen om bij een concurrent te gaan werken.

Het feit dat in een arbeidsovereenkomst afgesloten na 1 januari 2014 een clause ingelast werd met een anciënniteit die aanvangt vóór 1 januari 2014, heeft niet tot gevolg dat de overgangsregeling moet toegepast worden (*Arbeidshof Luik, afdeling Luik 20.11.2018*).

Omdat de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen na 1 januari 2014, gelden de nieuwe opzegtermijnen zoals voorzien in de WES. Bij de berekening van de anciënniteit wordt de effectieve anciënniteit verhoogd met de overeengekomen fictieve anciënniteit. ■

Hannes Derijnc

Personeel AZ Delta is op: "Wie zorgt voor ons?"



ACLVB-afgevaardigden Pieter-Jan Lammertyn (links op de foto) en Geert Sniijders deelden pamfletten en zwarte buttons uit bij AZ Delta te Roeselare. Afgevaardigde Mojca Potillius deed hetzelfde op de campus te Menen.

Het zat eraan te komen. Na een sensibiliseringsactie in juni vorig jaar belofde de directie van AZ Delta (campussen in Roeselare, Menen en Torhout) om het schrijnende personeelstekort aan te pakken met de aanwerving van 40 extra medewerkers. Dat was toen ook de grootste bezorgdheid: dringend meer handen aan bed!

Eind 2018 konden we alleen maar vaststellen dat de werksituatie verre van verbeterd is, wel ingedeeld.

De personeelsbezetting blijft ondermaats en houdt absoluut geen rekening met de zorgwaarde van de patiënten. Men moet zich steeds maar meer en meer superflexibel opstellen, recup wordt verplicht op kalmere dagen, en op andere momenten moet men onder druk extra komen werken.

De overurentellers zijn gigantisch hoog en blijven pieken; recuperatie uren en vaak zelfs wettelijke vakantiedagen kunnen niet gegarandeerd worden.

Niemand is verwonderd maar wel bezorgd dat bijgevolg het ziekteverzuim onrustwekkend hoog is in AZ Delta. Werken in omstandigheden waar men permanent onder druk staat, onderbemand is en overbelast wordt, is onhoudbaar. In de Ondernemingsraad van december werd bovendien nog een extra be-

sparingsoefening aangekondigd. Het fusieziekenhuis AZ Delta moet maar liefst 13 miljoen euro extra besparen.

Om dat te realiseren werd een nieuwe adjunct algemeen directeur aangesteld, niettegenstaande de belofte om ook het management wat "lichter" te maken.

Dit besparings-actieplan voorziet om het met 130 personeelsleden *minder* te doen, verspreid over praktisch alle departementen, campussen en afdelingen, maar waarvan 40 in de zorg. En dan staat AZ Delta nog voor de uitdaging van de verhuis naar de nieuwe ziekenhuissite in Rumbeke! Op 10 januari deelden de vakbondsafgevaardigden pamfletten en zwarte buttons "Wie zorgt voor ons?" uit aan alle personeelsingangen. De spontane getuigenissen waren sprekend, maar vooral pakkend. Het is genoeg geweest, men is *op*. De buttons werden gedragen tot 22 januari om 12 uur. Dan verzamelden alle bezorgde medewerkers aan de hoofdingangen van de campussen voor een uur stil protest. ■

Els Depoorter

Handel

ACLVB dankt winkelpersoneel voor inzet tijdens soldenperiode

De solden zijn een intensieve periode voor mensen tewerkgesteld in winkels die onder de soldenreglementering vallen. Vier weken aan een stuk worden de medewerkers geconfronteerd met extra stress, bijkomende taken, langere openingsuren, koopzondagen, verhoogde werkdruk, ... terwijl non-stop klantvriendelijkheid van hen verwacht wordt.

De ACLVB vindt dat niet vanzelfsprekend. Daarom willen wij de werknemers voor hun geleverde inspanningen bedanken. Na de soldenperiode brengen we een week lang de medewerkers die tewerkgesteld zijn in een winkelzaak die onder de soldenreglementering valt, een bezoekje om hen te bedanken na een helse maand. Naast affiches en flyers de-

len we ook chocolaatjes van "Merci" uit, als teken van appreciatie.

Tevens is dit het ideale moment om mensen te informeren over de (universele) dienstverlening van de Liberale Vakbond. Werknemers met vragen over werken op zondag, verlof, deeltijds werken, verloning of andere vragen omtrent het werk en zelfs daarbuiten, kunnen steeds bij de ACLVB terecht. ■



Stijn Vandercruysse

Werknemers Mercedes eisen hun rechtmatig deel van de winst

An de vooravond van het autosalon waren er toch drie dagen staking nodig om tot een akkoord te komen tussen vakbonden en directie. Het werd met een ruime meerderheid goedgekeurd op de algemene personeelsvergadering van vrijdag 18 januari. De gesprekken die enkele maanden eerder waren aangevat omtrent vroegere eisen, zaten in een impasse. Het akkoord voorziet de toekenning van maaltijdcheques voor werknemers die geen bedrijfswagen hebben, een cao 90 (niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) die zal afgesloten worden voor alle werknemers die geen variabele verloning genieten en een gewaarborgd minimumloon voor verkopers van tweedehands-wagens, met variabele commissielonen naargelang het type wagen, een trimestriële collectieve premie en een jaarlijkse individuele premie. Alles zal klaar moeten zijn tegen uiterlijk eind juni. ■



Proximus dankt 1900 bedienden af en werft 1250 mensen aan

Sinds dinsdag 8 januari 's avonds deed overal het bericht de ronde dat Proximus van plan was 1 900 jobs te schrappen. Op donderdag 10 januari heeft de onderneming in allerijl een buitengewoon paritair comité georganiseerd. De afgevaardigden vernamen er dat de directie 240 miljoen euro wou besparen in drie jaar tijd, meer bepaald door 1 900 jobs te schrappen, maar tegelijkertijd van plan is 1 250 nieuwe medewerkers aan te werven (750 in een IT filiaal en 500 digitale specialisten in Proximus nv).

Die wil om de oudere werknemers opzij te schuiven past in een traditie van een totaal gebrek aan respect jegens het personeel dat, in minder dan 25 jaar tijd, vier grote herstructureringen gekend heeft met vrijwillig vertrek, lange opleidingssparcours voor de bedienden en een verscherpte flexibiliteit.

De afgevaardigden van het VSOA (Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt) hebben hun ongenoegen geuit omtrent de manier waarop het personeel werd geïnformeerd over dit slechte nieuws. De afgelopen vijf jaar heeft het bedrijf gemiddeld 500 miljoen euro aan dividenden per jaar gestort aan de aandeelhouders. En nu zou het opeens het personeel zijn dat voor de 240 miljoen euro besparingen zou moeten opdraaien?

OOK IMPACT OP EXTERNE CALLCENTERS

Wie de klantendienst van Proximus opbelt, krijgt wellicht geen interne medewerker te spreken. Proximus besteedt namelijk een groot deel van zijn dienstverlening uit aan externe, facilitaire callcenters.

Dat zijn callcenters die zich volledig richten op het verlenen van klantcontactdiensten voor externe opdrachtgevers. In totaal zijn iets meer dan 1 500 externe medewerkers rechtstreeks tewerkgesteld voor Proximus in callcenters zoals Mifratel, Ikanbi, IPG, B-connected, Call Excell en andere kleinere spelers op de markt.

Het is ondertussen duidelijk dat de aangekondigde herstructurering van Proximus ook gevolgen zal hebben voor de externe callcenters. ■



Een delegatie van de drie vakbonden had op 29 januari een onderhoud met de minister van Werk. "Kris Peeters heeft ons duidelijk gezegd dat hij als aandeelhouder jobs verkiest boven dividenden en dat dat ook het standpunt is dat de Belgische staat zal verdedigen", aldus Thibaut Montjardin.

Ga voor een extra mooie Valentijn dit jaar

	10% korting op al je aankopen bij ICI Paris XL dankzij de aankoopvoucher
	Geniet het hele jaar door van een uitzonderlijke korting van 10% op alle BONGO's die online besteld worden via het ACLVB-voordelenplatform
	30% korting bij Ivy Jewelry via de online promocode
	Exclusieve korting bij het wereldwijd bekende sieradenmerk Otazu via de online promocode
	15% korting op de gehele online collectie van Hunkemöller.be (geldig tot 28 februari) via de promocode
	Geniet van een exclusieve korting van 15% op de handtassen, aktetassen en bagage van Lipault <ul style="list-style-type: none"> Aanbod geldig op vertoon van de ACLVB-voordeelkaart of kortingsbon of via de promocode voor de webshop Minimum bestelwaarde van € 50,00
	Wie gaat u vandaag in de bloemetjes zetten? 10% korting met de online kortingscode
	RestoPass: uw onbeperkte toegang tot de gastronomie. € 10 korting via de online code
	Krijg 5% korting met de unieke online kortingscode bij Art & Craft!
	15% korting op je Valentijnscadeau



Graag inspireren we je met leuke en romantische Valentijnsdag-ideeën! Want of je nu al 30 jaar getrouwd bent of pas samen, Valentijnsdag is het perfecte moment om je geliefde te verrassen. Als lid van de ACLVB koop je je attentie met een mooie korting!

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



Banken

ACLVB heeft protocol Talentmobiliteit niet ondertekend

Eind december ondertekende sectorfederatie Febelfin samen met twee van de drie representatieve vakbonden een protocol Talentmobiliteit. Als enige sociale partner ondertekende de ACLVB deze tekst niet. Voor ons is dit protocol, dat personeel uit de banksector wil toeleiden naar een job in een andere sector, nog te vaag.

Minder werk in de banksector en een tekort aan arbeidskrachten elders, meer was er niet nodig om bij werkgevers van de banksector het idee van een mobiliteit naar andere sectoren te doen ontspruiten. De Liberale Vakbond is momenteel niet gewonnen voor het protocol dat Febelfin en twee vakbonden ondertekenden. Volgens de ACLVB is het project Talentmobiliteit zijn premature fase nog niet ontgroeid. Heel veel zaken dienen verder uitgeklaard en beschreven te worden in het protocol.

AFSPRAKENKADER OP BEDRIJFSNIVEAU

Het lijkt ons logisch dat er voor bedrijfsinitiatieven die zich inschrijven in dit protocol, duidelijke bedrijfsafspraken worden gemaakt. Welke jobs, mensen en diensten worden geïmpacteerd? Welke toeleidingstrajecten worden aangeboden? Wij kiezen het zekere boven het onzekere. De werknemers moeten precies weten wat de vertrekvoorwaarden zijn en wat er met ze gebeurt als de overstap mislukt.

De ACLVB heeft meermaals gevraagd om de noodzaak aan bedrijfsakkoorden zwart op wit op te nemen in het protocol, maar tot op heden staat in het protocol dat informatie en overleg zal volgen in de Ondernemingsraad (of bij ontstentenis in het CPBW). Met andere woorden, de bank kan volledig zelf invulling geven aan hoe zij instappen in dit project. De vakbonden dienen enkel geïnformeerd te worden. Daarnaast stellen wij vast dat er in het protocol niets voorzien is qua opvolging voor banken waar geen syndicale vertegenwoordiging aanwezig is.

INTERNE MOBILITEIT VERWAARLOOSD

De interne mobiliteit binnen de sector zelf komt onvoldoende tot uiting in het protocol. Volgens ACLVB dient er alles aan gedaan te worden om de mensen binnen de sector aan de slag te houden. Slechts indien daartoe de nodige initiatieven genomen zijn en er geen andere mogelijkheid is, kan men mensen op vrijwillige basis toeleiden naar een job buiten de sector.

VRIJWILLIGHEID

De ACLVB blijft hameren op het belang van het vrijwillige karakter om als individuele werknemer in te stappen in een van de formules om extern toegeleid te worden. Ondanks herhaaldelijke bevestiging dat instappen in één of een combinatie van de formules enkel kan op vrijwillige basis, merken wij dat vrijwilligheid op het terrein vaak een andere invulling krijgt dan



bedoeld op papier. Vandaar onze vraag om dit verder te omkaderen in een bedrijfsovereenkomst.

STATUUT VAN DE PERSONEN IN EEN TRAJECT

Er moet zo snel mogelijk duidelijkheid komen over het statuut van de persoon gedurende het doorlopen van een traject. Dit is de kritische succesfactor om dit project te laten slagen. Niemand houdt van onzekerheid. Daarbij moet volgende soort vragen duidelijk op voorhand beantwoord worden: Welke payroll op welk moment? Wat met de beëindiging van het contract met de bank (ontslag met vergoeding?)? Is er een terugkeerrecht? Invloed op het vlak van pensioenopbouw?

De ACLVB blijft het project Talentmobiliteit nauwgezet opvolgen en zal haar schouders slechts mee onder de toekomstige akkoorden met andere sectoren zetten, indien over bovenstaande elementen voldoende duidelijkheid kan gegeven worden in het protocol. ■

Maarten Dedeyne/Thibaut Montjardin

Met de ACLVB-automobielcommissie op bezoek bij Volvo Cars Gent

Bij de ACLVB bestaat al lang een traditie van een automobielcommissie, die zich vooral toespitste op de assemblagebedrijven. Door de tragische sluiting van een aantal van die sites werd beslist deze commissie uit te breiden tot de gehele automotive. Dit is een belangrijke werkgever in ons land, en wij hebben heel wat ACLVB-leden en -afgevaardigden in deze sector. Die zit ook verspreid over verschillende paritaire comités, van PC 111 en 209 voor de traditionele assemblage, over PC 149.04 en PC 200 voor de verdeling van onderdelen, ontwerp en design, en dergelijke.

In deze commissie hebben we het voor een stuk over de actualiteit in deze sectoren, maar gaat het vooral om de uitwisseling van ervaringen tussen afgevaardigden; momenteel wordt bijvoorbeeld informatie gedeeld over maatregelen inzake werkbaar werk. Deze uitwisseling van bedrijfseigen ervaringen betekent een verrijking voor de deelnemende afgevaardigden en kan soms dienen als inspiratie voor initiatieven in het eigen bedrijf. Om het met een citaat te zeggen: "Als jij een appel hebt, en ik heb een appel, en we wisselen deze appels onderling, dan hebben wij beiden nog steeds elk één appel. Maar als jij een idee hebt, en ik heb een idee, en we wisselen deze onderling uit, dan zullen wij beiden elk twee ideeën hebben." (George Bernard Shaw)

INDRUKWEKKEND

We proberen ook jaarlijks een bedrijfsbezoek in de automotive te organiseren. Deze keer werden we uitgenodigd door onze kern bij Volvo Cars Gent. 30 leden van de automobielcommissie (bezoekerslimiet rondleiding) kregen een uitleg en vooral een rondleiding door het bedrijf in volle productie.

Hoofdafgevaardigde bij de arbeiders Benny Van Kerschaver, ondersteund door Hans Beirnaert, Tom Madou en Bestendig Secretaris Manuel Van Oostende gaven eerst een boeiende uitleg over de syndicale werking van ACLVB Volvo Cars. Hierbij viel vooral een ingenieus systeem op om onze leden terug te vinden op de



ACLVB-afgevaardigde Hans Beirnaert, Bestendig Secretaris Manuel Van Oostende, afgevaardigde Benny Van Kerschaver en Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke Geert Dumortier organiseerden voor de leden van de ACLVB-automobielcommissie een boeiend bedrijfsbezoek bij Volvo Cars.

werkvloer, teneinde het contact met de vloer optimaal te houden. Daarnaast kwam ook de actuele werkdruk in de fabriek aan bod. Die ligt momenteel heel hoog, door het succes van de in Gent geproduceerde modellen. Naast de succesvolle XC40 wordt momenteel ook de assemblage verzorgd van de V40, en de nieuwe V60. Door de hoge verkoopcijfers van deze modellen dient de fabriek op volle toeren te draaien, wat logistiek en organisatorisch niet altijd evident is bij het lanceren van nieuwe modellen als XC40 en V60. Onze delegaties bij de arbeiders en bedienden werken dagelijks hard om een eerlijke balans tussen maximale productiecijfers en een werkbaar productieritme te onderhandelen bij de directie.

De rondleiding doorheen de fabriek gaf ons een zicht op een hypermoderne autoassemblage lijn. Een heel polyvalente lijn, waar verschillende modellen op dezelfde lijn gemonteerd

worden. Ook valt het enorm op dat het hier een samenspel betreft tussen mens en techniek. De lasrobots zijn indrukwekkend, maar de handlingsnelheid en precisie van het personeel is dat al evenzeer. Momenteel worden op de site van Volvo Cars Gent een 6 200 personeelsleden tewerkgesteld. Er is trouwens nog steeds nood aan bijkomend personeel.

Een interessante dag op de site van Volvo Cars Gent voor de leden van de automobielcommissie. Met speciale dank aan Benny en Hans voor het organiseren van het bedrijfsbezoek en de begeleiding de dag zelf.

Als je werkzaam bent als afgevaardigde in de automotive en je hebt interesse in de werking van de automobielcommissie van de ACLVB, win dan zeker informatie in bij je bestendig secretaris. ■

Geert Dumortier

Een blik op 2019: een zwaar beladen jaar voor Europa

We hadden gehoopt in deze editie van de Vrijuit meer duidelijkheid te kunnen bieden over de Brexit. Duidelijkheid die dringend nodig is voor de Belgische economie, met name de havens, en voor alle Belgische en Britse werknemers wiens werk afhangt van vlotte handelsrelaties met het Verenigd Koninkrijk.

Op het moment van dit schrijven, 15 januari, is het Brexit-akkoord echter net verworpen met 432 stemmen tegen 202. Het is op dit moment koffiedik kijken over hoe het nu verder moet.

De Brexit is echter verre van de enige uitdaging waar de Europese Unie voor staat in 2019. Er liggen nog heel wat sociale dossiers op tafel en er vinden ook verkiezingen plaats eind mei. Bij deze een overzicht van een cruciaal jaar.

BREXIT-DEBACLE

Normaal stapte het Verenigd Koninkrijk op 29 maart uit de Europese Unie. Cruciaal is de vraag over hoe dit gaat gebeuren en hoe de relatie tussen het VK en de EU er na maart zal uitzien. Twee jaar lang is gewerkt aan een akkoord tussen beide spelers, dat op 15 januari door het Brits parlement naar de vuilbak is verwezen. Het risico op een harde Brexit – een uitstap van het VK zonder akkoord – wordt hierdoor gevaarlijk reëel. De gevolgen van zo'n harde Brexit zijn niet te onderschatten. In België alleen al zou dit scenario tot een verlies van meer dan 40.000 jobs kunnen leiden. Het is dan ook absoluut nodig dat er verder wordt gewerkt aan een akkoord, dat zekerheid biedt en dat jobs en de rechten van werknemers centraal zet, indien nodig met uitstel van de Brexit-datum. De belangen van zowel de burgers, Brits en Europees, moeten nu voorop staan!

HET UUR VAN DE WAARHEID: 26 MEI 2019

Het lijkt waarschijnlijk dat de Europese verkiezingen van 26 mei de politieke kaarten serieus zullen herschudden. Deze verkiezingen zullen beslissend zijn voor werknemers, want het nieuwe Europees Parlement zal de sociale koers voor Europa de komende vijf

jaar bepalen. De ACLVB heeft in het kader van het Europees Vakverbond meegewerkt aan een Europees Vakbondsprogramma dat zal worden voorgelegd aan de partijen en de toekomstige Commissie, waarin de nadruk wordt gelegd op democratie, sociale gerechtigheid, kwaliteitsvolle jobs, hogere lonen en eerlijke digitale en milieutransities. Daarenboven zal de ACLVB samen met de andere Belgische vakbonden 10 sociale engagementen voorleggen aan de Belgische kandidaten voor de Europese verkiezingen.

EEN EERSTE TEST VOOR ROEMENIË

De Brexit en de verkiezingen mogen dan wel sleutelmomenten zijn in 2019, er liggen ook lopende dossiers op tafel die dringend moeten worden afgewerkt. Een belangrijke rol hierin zal voor het eerst worden weggelegd voor Roemenië, dat de eerste zes maand van 2019 voorzitter is van de Raad van de EU, de instelling in dewelke ministers van de lidstaten onderhandelen. Dit is de eerste keer dat Roemenië deze sleutelpositie inneemt en dat is niet zonder hindernissen verlopen. Op de vooravond van het Roemeens voorzitterschap heeft de EU namelijk bezorgdheid geuit over hervormingen aan het rechtssysteem in Roemenië die ervoor zouden kunnen zorgen dat corrupte politici niet langer vervolgd zouden worden. De relaties tussen de EU en Roemenië lopen momenteel dus niet bepaald vlotjes.

SOCIALE EUROPOL

Toch is het belangrijk dat Roemenië zijn rol als voorzitter kan waarmaken en als moderator tussen de lidstaten en de EU-instellingen kan optreden, want er liggen nog verschillende belangrijke sociale dossiers op tafel, die nog voor de verkiezingen moeten worden



© SMITS

geconcludeerd. Dossiers die voor 26 mei niet afgewerkt zijn, dreigen immers uitgesteld te worden of afgezwakt te worden door een toekomstig parlement. Een van de prioritaire dossiers is de oprichting van een Europese Arbeidsautoriteit of 'sociale Europol', waar de Europese vakbonden al jaren vragende partij voor zijn. Die zou de rechten van werknemers op de Europese arbeidsmarkt beter kunnen beschermen door misbruik te bestrijden en implementatie van het EU arbeidsrecht en sociale zekerheidsregelgeving af te dwingen, bijvoorbeeld door valse detachering aan te pakken en fraude inzake sociale bijdragen bloot te leggen.

Ook voor de Europese vakbondswerking wordt het komende jaar belangrijk. Het Europees Vakverbond organiseert van 21 tot 24 mei zijn 14de congres, waar de ACLVB samen met vakbonden uit 37 andere landen aanwezig zal zijn om de Europese vakbondswerking voor de volgende jaren vorm te geven. 2019 wordt dus een bewogen jaar op Europees niveau. De ACLVB, in samenwerking met het Europees Vakverbond, zal er alles aan doen om ervoor te zorgen dat we tegen 2020 vooruitgang zien voor *alle* werknemers. ■

Brussels Community Meeting ... wadesda voe eet ?

Tijden veranderen, en ook het syndicalisme verandert, de teams evolueren, er komen nieuwe uitdagingen ... De ACLVB moet al die uitdagingen aangaan, en dat geldt niet minder voor de zone Brussel; die maakt haar nieuwe medewerkers warm door hun te laten zien wat het verschil is tussen een gewone job en de missie van een liberale syndicalist.



De zone Brussel laat haar nieuwe medewerkers inzien waar het verschil zit tussen een doorsneejob en de missie van een liberale syndicalist.

Toen ik aan de slag ging bij de ACLVB in de Circusstraat, pal in het centrum van Brussel, waren we met een kleine ploeg van amper twaalf personen", herinnert Brussels Gewestsecretaris Philippe Vandenabeele zich. "Vandaag zijn we met meer dan veertig, verspreid over vier gebouwen, ten dienste van de leden die wonen of werken in een van de 19 gemeentes van het Brussels Gewest."

IDENTIEKE SERVICE

De ACLVB is een en ondeelbaar; we streven naar een zo goed mogelijke interne samenwerking om onze leden de beste service te kunnen aanbieden. En daar wil de Brussels Community Meeting toe bijdragen. "We houden een keer per trimester een vergadering, al spreken we liever van een ontmoeting, tussen medewerkers van verschillende diensten, medewerkers met een verschillende anciënniteit of medewerkers die een verschillende

taal spreken", legt Philippe Vandenabeele uit. "Iedereen kan dan aan de anderen uitleggen wat zijn of haar job precies inhoudt en waar de raakvlakken met de job van de andere zitten. Hij of zij kan ook uitweiden over zichzelf of over de persoonlijke interessesferen buiten het werk. Of over hoe hij of zij bij de ACLVB is terechtgekomen en zijn of haar syndicaal engagement beleeft."

EEN BAND CREËREN

Bij de ACLVB zijn we dag in, dag uit ijverig bezig. We doen alles zo goed en zo spoedig mogelijk om onze leden tevreden te stellen. Dat is ook onze bestaansreden. Maar middenin dat drukke werk moeten we oog blijven hebben voor elkaar en goed samenwerken. De band tussen collega's en de kruisbestuiving tussen ieders kennis kan alleen maar de leden en de syndicale dynamiek ten goede komen.

RESPECT VOOR DE WAARDEN

De medewerkers van de zone Brussel zijn zoals de Brusselse bevolking vrij in hun denken en levenswijze volgens hun persoonlijke overtuiging, maar uiteraard huldigen ze de waarden van de ACLVB. De Brussels Community Meeting wil ook duidelijk maken dat de vier waarden op de muren aan de inkom daar niet zomaar staan. "Ze vormen de basis van het liberaal syndicalisme", verduidelijkt Michaël Dufrane, adjunct-Gewestsecretaris. "Vrijheid noopt tot verantwoordelijkheid, solidariteit vloeit voort uit ons syndicaal engagement en verdraagzaamheid is bij uitstek onontbeerlijk in een stad als Brussel met zo veel gevoeligheden."

360° DIENSTVERLENING

Tezelfdertijd krijgt onze 360° dienstverlening gestalte. Inmiddels weet iedereen dat men zich ook tot de ACLVB kan richten voor vragen die niet rechtstreeks met het werk te maken hebben: fiscaliteit, erfrecht, je rechten als huurder of verhuurder, loopbaanbegeleiding, ...

De eerste signalen die we ontvangen, wijzen op een grote belangstelling bij onze leden. We krijgen heel wat vragen en zorgen voor een antwoord.

Om die ambitie waar te maken moeten we er samen voor gaan.

De Brussels Community Meeting is in dat opzicht een vertaling van de slogan "Tous ensemble, tous ensemble!" die je ons tijdens manifestaties en andere acties hoort scanderen.

Philippe Vandenabeele

10 jaar transgenderbeleid in België

Economische kwetsbaarheid transgenders blijft groot aandachtspunt

Het transgenderthema kreeg de laatste jaren steeds meer aandacht. Toch is er nog heel wat werk aan de winkel.



heid. Nog te veel transgenders zijn werkloos ondanks hun geschooldheid, expertise of vaardigheden.

Ook op de werkvloer kan er nog heel wat werk verzet worden. Van sollicitatiegesprekken tot bepaalde situaties; denk maar aan de toiletten, douches, kleedkamers, ... maar gewoon ook aan de manier waarop je transgenders aanspreekt. Transfobie op het werk is een feit en het moet worden aangepakt.

ZORGEN VOOR HELDER BELEID

Afgevaardigden kunnen hierin een belangrijke rol spelen. Een punt op de agenda van het CPBW kan een eerste stap zijn. Het invoeren van een helder beleid inzake diversiteit en gelijke kansen met aandacht voor transgenders, alsook een toongevend antipest- en antidis-

criminatiebeleid. Wanneer de onderneming al duidelijk de steun uitspreekt voor transgenders, blijken de reacties van de andere werknemers aanzienlijk positiever.

Handige brochures (zoals de 'Gids ter begeleiding van transgenders op het werk') zijn beschikbaar bij het Instituut. Meer info op de website van het IGVM: igvm-iefh.belgium.be

Els Depoorter

Ervaar je zelf problemen op de werkvloer als gevolg van je geaardheid?

Neem contact op met je ACLVB-kantoor en maak een afspraak met de ACLVB-loopbaanconsulent in je regio. Lees meer op www.aclvb.be/nl/loopbaanconsulenten.

Dat kwam naar voren tijdens een studiedag die recent werd georganiseerd door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, naar aanleiding van 10 jaar transgenderbeleid in België.

Samen met Bé De Vriendt, syndicaal afgevaardigde bij Kringloopcentrum Leefbaar Wonen in Ruddervoorde, waren we aanwezig op deze studiedag. Bé heeft al herhaaldelijk moeten ervaren hoe je als transgender minder vanzelfsprekende situaties meemaakt en aanpakt.

Na 10 jaar transgenderbeleid blijkt vooral dat vandaag dezelfde obstakels gelden als 10 jaar geleden. Familie, werk, en de mening van anderen blijven de grootste kwesties.

Er is een steeds grotere nood aan een positieve beeldvorming, steun van de familie en naaste omgeving, sociale netwerken, begrip. Het Instituut zet verder in op heel wat werken aandachtspunten, maar eigenlijk moeten we het niet zo ver zoeken. Groot aandachtspunt is en blijft de economische kwetsbaar-



"Na 10 jaar transgenderbeleid in België blijkt dat vandaag nog dezelfde obstakels gelden als 10 jaar geleden", zo vernamen Bestendig Secretaris Els Depoorter en afgevaardigde Bé De Vriendt op de studiedag.

Leren stopt niet na je diploma

Vlaamse sociale partners dringen aan op verdere ontwikkeling van kennis en vaardigheden

Als we als werknemer of organisatie in de nabije toekomst competent willen blijven, mogen we niet ophouden met leren en evolueren. En daar knelt het schoentje, zeggen de Vlaamse sociale partners.

Voor wie er mocht aan twifelen: Vlaanderen doet het goed op vlak van scholing en competenties. Vlaamse jongeren behoren tot de top voor lees- en rekengeletterdheid. Vlaamse volwassenen zijn bekwaam in het oplossen van problemen in een technologierijke omgeving dan volwassenen uit de buurlanden. Opgelet toch: als we als werknemer of organisatie in de nabije toekomst competent willen blijven, moeten we met zijn allen blijven leren en ontwikkelen.

Maar leren, hebben we daar wel zin in? Willen we er tijd voor maken? Vinden we onze gading in het opleidingsaanbod? Bieden ondernemingen voldoende mogelijkheden? Is er gepaste ondersteuning vanuit de overheid?

“Nog te weinig”, luidt het antwoord op die vragen. Een en ander blijkt uit een rapport van de OESO dat midden januari in het Vlaams Parlement werd voorgesteld. Die *Skills Strategy Review* schetst de vele initiatieven die (goed) lopen in Vlaanderen én geeft heel wat aanbevelingen mee over hoe we de tekortkomingen kunnen wegwerken.

Voor de Vlaamse werknemers- en werkgeversorganisaties zijn daarin meer leercultuur, een betere match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en lerende ondernemingen de gezamenlijke doelen. Die sluiten aan bij wat de sociale partners met onder andere het Vormingspact willen realiseren. Daarin staat de gedeelde verantwoordelijkheid van werknemers, werkgevers en overheid voor vorming en opleiding centraal.



"Willen we als werknemer of organisatie in de nabije toekomst competent blijven, dan mogen we niet ophouden met leren en evolueren. Om die ambitie voor Vlaanderen waar te maken, moeten de sociale partners, regering, onderwijs en opleidingsverstrekkers samen en zonder uitstel stappen zetten", aldus Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens, die namens ACLVB de werknemers vertegenwoordigt in de SERV.

Meer leercultuur door bijscholing en omscholing aantrekkelijker te maken

Werk maken van een leercultuur is nodig. Want diploma's en vaardigheden die vroeger gegeerd waren, blijken dat nu vaak niet meer te zijn. En die trend gaat steeds sneller.

Volgens de OESO moet zo'n 14% van de Vlaamse werknemers er rekening mee houden dat haar of zijn job kan verdwijnen. Onge-

veer 30% van de jobs zal grondig van inhoud veranderen door de verdere automatisering en digitalisering. Helaas is de participatie van volwassenen aan opleidingen in ons land laag, zeker bij kortgeschoolden. Daarom moeten bijscholing en omscholing aantrekkelijker worden zodat meer werkenden willen instappen. Dat kan door aangepaste combinaties van leren en werken, waaronder duaal leren, voor inactieven, werkzoekenden en werkenden van alle leeftijden. Dat vraagt ook om een relevant opleidingsaanbod dat inzet op de job die iemand vandaag uitoefent én op zijn of haar loopbaanontwikkeling van morgen.

Betere match tussen vraag en aanbod

De werkloosheid daalt gestaag in Vlaanderen. Toch zijn er nog 187.000 werkzoekenden, en anderzijds zijn er 48.000 vacatures (eind 2018) die blijven open staan. Dat onevenwicht moet dringend weg. Mismatches wegwerken vraagt kortlopende opleidingsprogramma's die afgestemd zijn op vacante functies. Het vraagt gerichte opleiding van werkzoekenden en inactieven naar openstaande (knelpunt)vacatures. Het vraagt om het stimuleren van bepaalde onderwijs- en beroepskeuzes. Ook competentiegerichte matches en rekruteren moet overal ingang vinden en vaardigheden en competenties opgedaan op de werkvloer moeten worden erkend.

Lerende ondernemingen

36% van de ondernemingen zijn volgens de OESO 'high performing workplaces'. Ze

hebben opleidingsprogramma's, schakelen mentoren in of voorzien jobrotatie. Dat is geen slechte score. Maar landen zoals Denemarken of Finland doen beter. De werkvloer is een belangrijke leerplek, voor veel Vlamingen zelfs de enige leerplek als het over formele opleidingen gaat. Er moet dan ook verder worden ingezet op organisatievernieuwingen die leerrijke werkomstandigheden creëren. Ondernemingen, en zeker kmo's, moeten daarin ondersteuning krijgen. Ondernemingen moeten ook ten volle oog hebben voor het potentieel aan kennis en vaardigheden aanwezig bij hun werknemers.

SAMENWERKING NODIG

Die doelen realiseren vraagt nog meer samenwerking en afstemming tussen de beleidsniveaus en -domeinen, tussen de spelers binnen onderwijs en werk, tussen de aanbieders op het terrein. Financiële incentives moeten nog meer dan vandaag mensen bereiken die minder lang onderwijs of minder opleiding volgen, zoals kortgeschoolden, oudere werknemers en andere (nieuwe) kwetsbare groepen. Gert Truyens, Vlaams Gewestsecretaris ACLVB: "Op het Vlaams Regionaal Comité in november hadden de ACLVB-afgevaardigden ook al naar voren geschoven dat de Vlaamse regering haar verantwoordelijkheid moet nemen in het voorzien van opleidingsincentives voor werknemers, denk aan Vlaams opleidingsverlof, opleidingskrediet en opleidingscheques." Wie de kans wil nemen zich bij of om te scholen, moet beloond worden. "Daarbij moet de Vlaamse regering werknemers en werkgevers stimuleren om zoveel mogelijk gebruik te maken van opleidingsincentives."

Voor de Vlaamse werknemers- en werkgeversorganisaties verenigd in de SERV is de verdere ontwikkeling van kennis en vaardigheden van werkzoekenden en werknemers van het allergrootste belang. De analyse is gemaakt. Aanbevelingen liggen voor. Ze zijn een voedingsbodemp voor onder meer het verder sociaal overleg. De stappen naar realisatie van meer leercultuur, grotere evenwichten en meer lerende ondernemingen moeten de sociale partners, de regering, het onderwijs en opleidingsverstrekkers samen en zonder uitstel zetten. ■

Blijf met plezier aan de slag

De ACLVB draagt zorg voor je loopbaan



Bij een recente doorlichting van CertUp scoorde de loopbaanbegeleiding van de ACLVB voortreffelijk. Goed voor een Qfor kwaliteitslabel!

Twijfels over je job? Nood aan meer voldoening en plezier in je huidige baan? Wil je veranderen maar weet je niet hoe? Op zoek naar een betere combinatie tussen arbeid en privéleven? Vraag je je af hoelang je het nog kan volhouden? Is het tijd om de balans op te maken van je carrière? Word wijzer dankzij de loopbaanbegeleiding van de ACLVB, een gratis service voor leden.

Wie loopbaanbegeleiding volgde bij de ACLVB, blijkt tevreden terug! Dat blijkt uit een recente doorlichting van CertUp. De ACLVB kan rekenen op maar liefst 95% tevreden klanten, en behaalt zo het Qfor kwaliteitslabel.

ACLVB-loopbaanbegeleiding garandeert:

- een snelle start van je traject
- een betere kijk op je talenten en je competenties
- een verhoogd inzicht in je mogelijkheden op de arbeidsmarkt

- flexibele en bereikbare coaches
- een menselijke en warme aanpak

Bij de ACLVB ben je geen nummer, maar krijg je individuele begeleiding op maat door gespecialiseerde medewerkers. Je vindt een ACLVB-loopbaanbegeleider dicht bij huis, ook buiten de kantooruren. Wie nood heeft aan sollicitatietraining of juridische informatie, kan bovendien in hetzelfde huis terecht!

Heb je de ACLVB-loopbaanbegeleiding afgerond, dan krijg je de kosten van de VDAB-loopbaancheques door ons terugbetaald. De ACLVB geeft je loopbaan graag dat extra duwtje!

Meer weten?

Extra informatie en de contactgegevens van de ACLVB-loopbaanbegeleiders vind je op: www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding

Sara Neiryck

Het re-integratietraject na een langdurige ziekte of ongeval en de verbreking van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht

Onze overheid zet de laatste jaren steeds meer in op de re-integratie in het arbeidsproces van langdurig zieke werknemers. Het doel is om deze werknemers te helpen om terug aan het werk te geraken, waar nodig mits aanpassingen aan de werkomgeving, de inhoud van de job of aangepaste uurroosters. Niettemin blijft er een risico op ontslag omwille van medische overmacht als de werkgever kan aantonen dat hij je echt geen aangepast werk of redelijke aanpassingen kan bieden.

Een ontslag omwille van medische overmacht brengt mee dat de werkgever je geen opzegvergoeding hoeft te betalen en eventueel een opzeggingstermijn moet respecteren. Eens dit ontslag betekend werd, kan je een uitkeringsaanvraag volledige werkloosheid indienen bij je uitbetalingsinstelling. Als het ontslag om medische overmacht niet correct verliep, kan je proberen een verbrekingsvergoeding van je werkgever te verkrijgen. Je kan echter als werknemer zelf ook fouten maken, zoals een gebrek aan medewerking tonen in het re-integratietraject waardoor je verantwoording zal moeten afleggen bij de geneesheer van de RVA en eventueel een sanctie van de RVA kan oplopen.

Dit artikel is dus vooral van belang voor onze langdurig zieken die mogelijk kunnen ontslagen worden wegens medische overmacht. Het gaat uitsluitend over werknemers in de privésector of als je werkt als contractueel ambtenaar. In de procedures voor de toepassing van een re-integratietraject of het ontslag wegens medische overmacht zijn enkele zeer korte reactietermijnen van toepassing van slechts 5 of 7 dagen.

De langdurig zieke werknemers hebben er bijgevolg alle belang bij om onmiddellijk hun vakbond te raadplegen wanneer zij een beslissing ontvangen van hun werkgever, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of de adviserend geneesheer van het ziekenfonds die zij niet goed begrijpen of waarmee zij het niet eens zijn.

EEN RE-INTEGRATIETRAJECT IS VEREIST

Het doel van een re-integratietraject is om een werknemer die het overeengekomen werk niet meer kan uitoefenen, de mogelijkheid te geven tijdelijk of definitief aangepast of ander werk uit te voeren. Slechts indien ander werk onmogelijk is, kan er overgegaan worden tot de vaststelling van het einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht.

WIE NEEMT INITIATIEF OM HET RE-INTEGRATIETRAJECT OP TE STARTEN?

Het is de taak van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer om het re-integratietraject op te starten. Het verzoek om een re-integratietra-

ject op te starten kan komen zowel van jezelf tijdens de periode van je arbeidsongeschiktheid, (ongeacht de duur ervan), van de behandelend geneesheer of de adviserend geneesheer van het ziekenfonds, of van je werkgever. De werkgever kan dit vragen ten vroegste vier maanden na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid of vanaf het tijdstip waarop je hem een attest bezorgt van je behandelend arts, waaruit de definitieve ongeschiktheid blijkt om het overeengekomen werk uit te voeren.

Het overgrote deel van de re-integratietrajecten wordt in de praktijk opgestart op vraag van de werknemer. Vaak is dit omdat het ziekenfonds de ziekte niet meer erkent en de werknemer bijgevolg zonder uitkering zou vallen. Maar als je voelt dat je je oude functie niet meer zal aankunnen zonder aanpassingen of dat je beter een andere taak of beroep zou aanleren, kan je best tijdig naar je arbeidsgeneesheer toe stappen en zijn hulp inroepen om te bespreken wat binnen je mogelijkheden ligt. Je kan vragen dat hij of zij je situatie en vragen vertrouwelijk behandelt.

BEËINDIGING VAN HET RE-INTEGRATIETRAJECT

Het re-integratietraject is definitief beëindigd wanneer de werkgever:

- de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft ontvangen waarin staat dat je definitief ongeschikt bent om het overeengekomen werk te hervatten en niet in staat bent om bij je werkgever aangepast of ander werk uit te oefenen. De beroepstermijn hiertegen van 7 dagen moet verstreken zijn.
- of aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een verslag heeft overhandigd waarin hij aantoont dat een re-integratieplan technisch of objectief gezien onmogelijk is, of dat dit om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist
- of aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratieplan heeft bezorgd waarmee de werknemer niet heeft ingestemd

Als je re-integratietraject aldus zonder succes afloopt en je wordt ontslagen wegens medische overmacht, kan je een uitkeringsaanvraag volledige werkloosheid indienen. Je ACLVB-secretariaat verwerkt de aanvraag aan de hand van de C4 en de documenten waarmee kan worden vastgesteld dat het re-integratietraject definitief beëindigd is.

HET INITIATIEF VAN DE BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST LIGT NORMAAL BIJ DE WERKGEVER

Als de werkgever het initiatief neemt voor de verbreking van de arbeidsovereenkomst om medische redenen en er is voldaan aan de voorwaarden om dit geldig te doen, dan zal je als werknemer onmiddellijk werkloosheidsuitkeringen kunnen krijgen. Als er sprake is van een onterecht ontslag, heb je recht op een opzegvergoeding. Pas na de periode die gedekt wordt door de verbrekingsvergoeding, kan je werkloosheidsuitkeringen krijgen.

WAT ALS HET INITIATIEF VAN DE BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN JEZELF KOMT?

Als je het re-integratieplan weigert en ervoor kiest om zelf om medische redenen te vertrekken of de overeenkomst in onderling overleg met de werkgever verbreekt, kan je misschien ook werkloosheidsuitkeringen genieten.

De RVA zal echter nagaan of de werkverlating medisch verantwoord was. Mogelijk kan je een sanctie oplopen en gedurende een bepaalde periode uitgesloten worden van werkloosheidsuitkeringen.

UITKERINGSAAVRAAG TIJDELIJKE WERKLOOSHEID INGEVOLGE MEDISCHE OVERMACHT TIJDENS DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Het hoeft echter niet steeds tot een verbreking van de arbeidsovereenkomst te komen. Je kan mogelijk een vergoeding ontvangen wegens tijdelijke werkloosheid veroorzaakt door medische redenen. Wanneer je tijdelijk arbeidsongeschikt bent, wordt de uitvoering van je arbeids-

overeenkomst geschorst en heb je recht op gewaarborgd loon en vervolgens op ziekte-uitkeringen.

Er is nog een situatie mogelijk waarbij je een uitkering van de RVA kan ontvangen, ook als je niet ontslagen werd, uiteraard steeds voor zover je de pensioenleeftijd nog niet hebt bereikt.

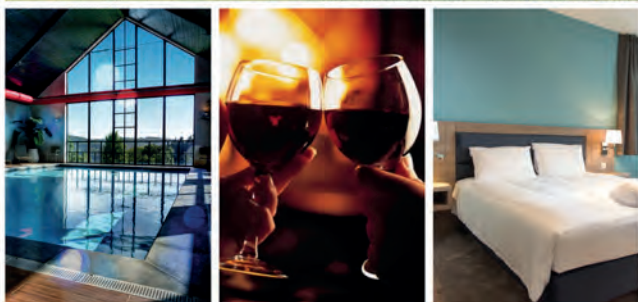
Als de adviserend geneesheer van het RIZIV oordeelt dat je arbeidsgeschikt bent in de zin van de ziekteverzekering, maar je werd door de bevoegde artsen definitief ongeschikt geacht om het overeengekomen werk uit te voeren én een re-integratietraject is lopende, dan kan je een uitkering tijdelijke werkloosheid op grond van medische overmacht ontvangen:

- voor de periode vanaf de vraag om een re-integratietraject tot aan de re-integratiebeoordeling door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer
- als de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een beslissing genomen heeft, gedurende de termijn voor het aantekenen van beroep tegen deze beslissing en tijdens de duur van de beroepsprocedure
- voor de periode voorafgaand aan het overmaken van het re-integratieplan aan de werknemer of voor de periode voorafgaand aan het einde van het re-integratietraject, met een maximum van 12 maanden

Omwille van de complexiteit van deze regelgeving raden we je aan om tijdig beroep te doen op onze diensten, zodat we je belangen optimaal kunnen verdedigen. Vraag raad in je ACLVB-kantoor. ■

[Dienst Uitbetalingsinstelling](#)

Geniet van stemmige winterdagen in hotel Azur en Ardenne (Barvaux-sur-Ourthe)



Warm Winter Package

Voordeeltarief voor ACLVB-leden:

vanaf € 166 voor 2 personen (normaal tarief Warm Winter Package: vanaf € 185 voor 2 personen)

1 overnachting | 4-gangenmenu | ontbijt | onbeperkte toegang tot wellness | parking en wifi

Aanbod geldig tot 21 maart 2019

Neem voor dit voordeeltarief contact op met Azur en Ardenne op het telefoonnummer 086 21 94 00 of via e-mail naar info@azurenardenne.be en vermeld je ACLVB-lidnummer.



Azur en Ardenne

www.azurenardenne.be

Rue de la Jastrée 31 - 6940 Barvaux-sur-Ourthe (België)



Van harte voor jou

- Wij beschermen jouw belangen; we verdedigen je waar nodig.
- Wij bieden een persoonlijke service; we nemen je loopbaan onder de loep; we geven advies in alle fases doorheen je carrière.
- We helpen mee in je zoektocht naar werk.
- We betalen je (tijdelijke) werkloosheid snel en correct.
- Je kan via de ACLVB genieten van allerhande premies zoals huwelijks-, geboorte-, pensioenpremie; speciale voordeeltarieven in onze vakantiehuizen en nog zoveel meer.

En ... met onze 360° dienstverlening maken we als vakbond ook werk van jouw leven naast het werk!



Ontdek het allemaal op: www.aclvb.be
www.aclvb.be/werktmetjemeer

Vrije visie, eigen stem

