



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



We kleuren sociaal-liberaal

In dit nummer:

De ACLVB heeft haar beleidsvoorstellen voor de periode 2020-2025 klaar | Voortaan per gepensioneerde slechts één betaaldatum per maand voor pensioenuitkeringen | Koopkracht wél aangetast onder regering-Michel | Tijdelijk werkloos wegens slecht weer

INHOUD

Werkbaar werk 9

De arbeidsvoorwaarden in ons land worden aangetast. Om die trend een halt toe te roepen verzamelden de ACLVB, het ACV en het ABVV op 14 december voor het VBO.

Koopkracht 10

Wie zegt dat de koopkracht van de Belgen door de maatregelen van de regering-Michel stijgt, ziet niet het volledige plaatje. Op de koop toe staan ons nog grote besparingen te wachten.

Absoluut nietige opzegging 12

Wanneer de werkgever de werknemer ontslaat, kan de kennisgeving enkel gebeuren bij een aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaardersexploot. Wat als dat gebeurt per gewone brief of door afgifte van een geschrift aan de werknemer?

Betere chocolade 14

Met "Beyond Chocolate" zullen de Belgische vakbonden zich samen met de grote cacaobedrijven, de openbare sector en de ngo's inzetten voor een duurzame cacao keten, die waardigheid garandeert voor de werknemers.

Werkloos door slecht weer 22

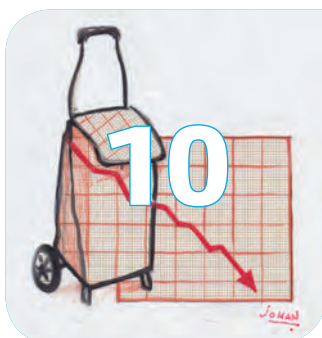
Door barre winterse weersomstandigheden is het in bepaalde sectoren niet altijd mogelijk verder te werken. De werkgever kan dan de arbeidsovereenkomst tijdelijk schorsen. Wat moet je doen bij aanvang van die tijdelijke werkloosheid?



Op het congres of op straat?

Moeilijke keuze voor de ACLVB-militanten die waren aangezocht deel te nemen aan het congres van 14 december. Kommen stemmen over de voorstellen die ons sociaal en economisch programma voor de komende vijf jaar bepalen? Of de hort opgaan om aan de politici en de werkgevers duidelijk te maken dat we een onmiddellijke koerswijziging eisen?

Als goede sociaal-liberalen hebben we de keuze aan de militanten gelaten. Beide acties vulden elkaar aan. Als ware syndicalisten weten we dat het even belangrijk is na te denken over een coherente beleidsvisie, als je te laten horen op het terrein om de werkgevers en de regering te doen inzien dat ze te ver gaan. Indexsprong, loonmatiging, optrekken van de pensioenleeftijd, verstrengde degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, weigering om de zware beroepen te valoriseren, btw-verhoging op essentiële zaken zoals elektriciteit, afbouw van de openbare diensten, ... de balans van deze regering valt zwaar negatief uit voor de werknemers en de uitkeringsgerechtigden. Intussen tellen de bedrijven en de aandeelhouders rustig hun winst.



VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

REDACTIE Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communicatie@aclvb.be

PREPRESS & DRUK Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Als 2019 begint zoals 2018 is geëindigd ...



© SMITS

voor een 'versterking' van de koopkracht in de komende twee jaren, zij het met de bemerking dat die niet mag wegen op de concurrentiekracht van de bedrijven? Ongetwijfeld. Heeft ook de regering die boodschap begrepen? De toekomst zal het uitwijzen. Als de vakbonden en de werkgeversorganisaties tot een interprofessioneel akkoord 2019-2020 komen, is er hoe dan ook een regering nodig om bepaalde zaken ervan uit te voeren: die die een financiële tussenkomst van de staat vergen en meer bepaald de herverdeling van de welvaartsenveloppe voor het optrekken van sommige bijzonder lage sociale uitkeringen.

De ACLVB hield eraan een congres te organiseren om een klaar en duidelijk mandaat van haar militanten te krijgen omtrent het beleid dat we van de volgende regering verwachten, of er nu vervroegde verkiezingen zijn of verkiezingen in mei 2019. Onze studiedienst heeft een stand van zaken van de economische en sociale situatie opgemaakt, en beleidsvoorstellen ontwikkeld. Die voorstellen zijn besproken op de zonale platforms en soms geamendeerd, en vervolgens is erover gestemd op het congres. Het is een intern democratisch proces dat weergeeft wat de liberale syndicalisten willen.

Tijdens het congres hebben we onze solidariteit uitgedrukt jegens de militanten die op dat ogenblik her en der in het land aan het actievoeren waren. 14 december was immers ook een dag van sectorale acties tegen de pensioenhervormingen van de regering en voor een verhoging van de koopkracht.

Het jaar 2019 wordt ongetwijfeld een woelig en heet jaar op sociaal vlak. Laten we het samen een betere richting uitduwen. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

Niet makkelijk om dit editoriaal te schrijven nu ons land in volle politieke crisis verkeert. Een partij die beweert anders te zullen zijn, die voorrang ging geven aan het sociaal-economische eerder dan aan het communautair gekissebis, heeft ervoor gekozen de regering te verlaten om zich - met het oog op de verkiezingen van mei 2019 - sterker te kunnen profileren op het migratiethema. Ze is ervan overtuigd dat op het moment van de stembusgang het emotionele het zal halen van het rationele. Triestig.

Sommigen zeggen ons: "Goed nieuws toch? De regering-Michel bis zal niet meer kunnen verdergaan met het beleid dat jullie al bijna vier jaar bekritisieren." Wel ja. We hopen inderdaad dat er geen nieuwe meerderheid gevormd wordt om het optrekken van de leeftijd voor landingsbanen van 55 naar 60 jaar uit te voeren. Om de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen te verstrengen. Om het nauwelijks laten meetellen van de zware

beroepen in de pensioenberekening op te dringen. Anderzijds houden we evenmin van de politieke onzekerheid die het nemen van goede beslissingen in de weg staat.

Wat zeker is, is dat de werknemers en de uitkeringsgerechtigden een onmiddellijke beleidsverandering willen hier in België. De beweging van de gele hesjes vertaalt de ontredde van een deel van de bevolking die zich in de steek gelaten voelt. In de media hoorde ik die burgers vaak verklaren dat het de eerste keer in hun leven was dat ze manifesteerden. Waarom hebben ze zich niet bij ons aangesloten toen we manifestaties hielden tegen de indexsprong, tegen het optrekken van de pensioenleeftijd en de leeftijd voor landingsbanen, tegen de verhoging van de btw op elektriciteit?

Was het onder druk van de vakbondsacties in december en de signalen van de gele hesjes dat het Verbond van Belgische Ondernemingen voorzichtig de deur op een kier gezet heeft

Statutair Congres

We kleuren sociaal-liberaal

De ACLVB heeft tijdens haar congres van 14 december haar visie bepaald over welke beleidskoers er moet gevaren worden van 2020 tot 2025. Het document dat daaruit resulteerde, omvat ook een memorandum met het oog op de federale verkiezingen van mei 2019. Onze visie die erin weerspiegeld wordt, heeft betrekking op negen thema's die voor ons als syndicalisten belangrijk zijn: sociaal overleg, koopkracht, jobcreatie, loopbanen, sociale zekerheid, fiscaliteit, economie, mobiliteit en consumentenbescherming.



De 500 afgevaardigden hebben het document goedgekeurd. Vooraf was het uitvoerig bediscussieerd en bijgewerkt via de interne instanties van de ACLVB en met de ACLVB-leden en -afgevaardigden in de zonale overlegplatformen. De opvallendste zaken bespreken we in dit artikel, een digitale versie vind je op onze website.

EEN GOED WERKEND SOCIAAL OVERLEG

De federale regering houdt niet altijd rekening met het advies van de sociale partners en met name de vakbonden. De instapleeftijd voor tijdskrediet, de flexi-jobs, de knelpuntberoepen, de zware beroepen, ... vormen slechts enkele voorbeelden van dit anti-sociaal beleid. Voor de werkgevers is het niet moeilijk om niets prijs te geven, ze weten toch dat de regering in hun voordeel zal beslissen.

Beleidsvoorstellen

Interprofessioneel, Europees en mondiaal niveau

De ACLVB vraagt de volledige vrijwaring van het recht op collectief onderhandelen, in het bijzonder voor wat betreft vrije loononderhandelingen. De komende jaren dient bijzondere aandacht te gaan naar de 'nieuwe categorieën van werknemers', zoals economisch afhankelijk zelfstandigen en medewerkers van platformen. Dat in het bijzonder wat betreft hun recht op collectief onderhandelen en hun vrijheid van vereniging conform de verdragen 87 en 98 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

In België bevestigt de ACLVB de rol van de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (HRPBW) en

de diverse beheerscomités als de bevoorrechte ontmoetingsplaats voor de interprofessionele aangelegenheden.

De ACLVB vraagt een breder palet aan Europese juridische omzettingmechanismen om interprofessionele Europese Raamakkoorden juridisch afdwingbaar uit te voeren in alle lidstaten.

Sectoraal niveau

Het sectorale overlegniveau vormt bij uitstek de buffer enerzijds tegen de sociale concurrentie tussen bedrijven met eenzelfde economische activiteit en anderzijds vóór de sociale rechten van alle werknemers.

De ACLVB vraagt een blijvende aandacht voor de kaderleden en de werknemers binnen kleine bedrijven (kmo's) waar (nog) geen syndicale vertegenwoordiging bestaat.



Olivier Valentin - Nationaal Secretaris

Ondernemingsniveau

De ACLVB streeft een verbreding en verdieping van het overleg op bedrijfsniveau na.

De ACLVB vraagt in het bijzonder:

- een verlaging van de drempels tot 50 werknemers voor de Ondernemingsraad en tot 20 werknemers voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk
- het creëren van een overkoepelend overlegplatform voor werknemers op niveau van economische groepen van bedrijven (inclusief groepen van beperkte omvang) actief in België teneinde de belangen van alle werknemers werkzaam in de verschillende ondernemingen van de groep beter te verdedigen

VOLDOENDE KOOPKRACHT VOOR IEDEEREEN

Onder het beleid van de regering-Michel is de grootste aanslag op de koopkracht sinds de jaren tachtig doorgevoerd: een indexesprong, een verstrenging van de wet van 1996, heel beperkte loonmarges en strenge besparingen in de sociale zekerheid en publieke dienstverlening. Het gevolg is een daling van de reële lonen, met een sterke negatieve impact op de economische groei.

De belofte uit het regeerakkoord om de laagste uitkeringen op te trekken tot boven de Europese armoedegrens werd niet ingewilligd.

Beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt dat de wet van 1996 op het concurrentievermogen zou aangepast worden. En uiteindelijk afgeschaft zou worden. Als eerste stap vraagt de ACLVB dat de wet opnieuw hervormd wordt door volgende zaken te veranderen:

- alle lastenverlagingen en loonsubsidies die sinds 1996 worden toegekend moeten integraal in rekening gebracht worden bij het berekenen van de loonkloof
- het verplicht opleggen van de veiligheidsmarge van minimaal 0,5% dient afgeschaft te worden
- het al dan niet aftrekken van een eventuele resterende loonkloof moet bepaald worden door de sociale partners
- een negatieve loonkloof moet integraal omgezet kunnen worden in een hogere loonmarge
- andere structurele aspecten van het concurrentievermogen moeten geïntegreerd worden in de wet: overheidsinvesteringen,



opleidingsinspanningen, onderzoek en ontwikkeling, enz.

De ACLVB vraagt een activering én wijziging van artikel 14 dat bepaalt dat ook maatregelen kunnen genomen worden voor een gelijkwaardige matiging van overige inkomens zoals dividenden, huurprijzen en honoraria. Naast een gelijkwaardige matiging moet bovendien ook de omgekeerde richting mogelijk zijn: een gelijkwaardige stijging.

De ACLVB vraagt een onvoorwaardelijk behoud van de automatische loonindexering.

De ACLVB vraagt de invoering van een effectief en realistisch minimumloon voor alle werknemers.

KWALITEITSVOLLE JOBCREATIE

In België worden te weinig jobs gecreëerd, terwijl de werkgelegenheidsgraad al een stuk onder het Europese gemiddelde en ver onder de EU2020-doelstelling zit.

Een job vinden is echter geen garantie op een kwaliteitsvol leven. Heel veel van de jobs die worden gecreëerd zijn van een te lage kwaliteit: onvrijwillig deeltijdse, tijdelijke en interimjobs zijn in opmars. Tegen die evolutie zal de ACLVB zich blijvend verzetten.

Beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt een hervorming van het pakket lastenverlagingen dat in het kader van de taxshift aan de werkgevers werd toegekend. Alle wetenschappelijke studies illustreren dat het netto tewerkstellingseffect bij gerichte lastenverlagingen op lage lonen veel groter is dan bij een lineaire lastenverlaging.

De ACLVB vraagt een evaluatie van alle be-

staande federale loonsubsidies. Er moeten namelijk geen onnodige middelen worden verschaft aan doelgroepen die deze in termen van jobcreatie niet nodig hebben.

De ACLVB vraagt een monitoring van de gemiddelde arbeidsduur.

De ACLVB vraagt effectieve mechanismes die onvrijwillig deeltijdse werknemers meer mogelijkheden geven om minstens structureel bijkomende uren te verkrijgen bij hun werkgever.

In de strijd tegen sociale dumping vraagt de ACLVB een streng wettelijk kader en meer bepaald dat de vernieuwde Europese detachingsrichtlijn volledig en slagkrachtig wordt omgezet in Belgische wetgeving.

DUURZAME LOOPBANEN

Niet enkel worden onze loopbanen langer, ze worden bovendien veel flexibeler, onzekerder en zwaarder. De ACLVB wil die trend ombuigen.

Tot op vandaag merken we dat te veel mensen op basis van vooroordelen geen eerlijke kans krijgen om een duurzame loopbaan uit te bouwen. Elke werknemer, ongeacht zijn leeftijd, afkomst of functie moet een eerlijke kans krijgen op de arbeidsmarkt. Net zoals elke werknemer beter geïnformeerd en beschermd moet worden in geval van een individueel of collectief ontslag.

Beleidsvoorstellen

Gelijke toegang voor sollicitanten en ruimte voor diversiteit

De ACLVB vraagt een driedelige versterking van cao 38: een schriftelijke antwoordplicht ten aanzien van sollicitanten, een schriftelijke motivering van de motieven van niet-aanwer-



© SMITS

ving en een integrale algemeen verbindend verklaring van de cao.

De ACLVB wil een gezonde diversiteit binnen de onderneming blijven promoten en de strijd tegen alle vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt opvoeren.

Ontslagmotivering en –begeleiding

Om de inzetbaarheid van alle werknemers te verhogen, is de ACLVB van oordeel dat het bijzondere stelsel outplacement (cao 82) ook dient te gelden voor werknemers jonger dan 45 jaar.

Voor wat betreft het algemeen stelsel van outplacement wil de ACLVB dat de kosten verdeeld worden tussen de werkgever en de werknemer in plaats van afgetrokken te worden van de verbrekingsvergoeding.

Om meer rechtszekerheid te bieden aan ontslagen werknemers stelt de ACLVB voor om gerichte aanpassingen door te voeren aan cao 109, meer bepaald door het instellen van een forfaitaire vergoeding van 13 weken loon.

Een modern wetgevend kader voor herstructureringen

De ACLVB wil inzake een modern wetgevend kader voor herstructureringen werken rond 3 pijlers.

1. Een betere anticipatie

Het voorzien van een alarmbel-procedure waarin de bedrijfsrevisor verplicht is om de overlegorganen te waarschuwen indien de bedrijfsvoering ernstig in gevaar is

2. Versterking informatie en consultatie

- Voorzien in een economische motivatieplicht van de werkgever op het verwerpen van syndicale alternatieven om het aantal ontslagen te verminderen tijdens de informatie- en consultatiefase

- Op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag voorzien in een doelgerichte en volledige informatieverplichting van de opdrachtgever richting de onderaannemers en zijn overlegorganen

3. Kwaliteitsvolle sociale plannen

Failissemten en bedrijfssluitingen

De ACLVB vraagt de automatische indexering van de grensbedragen voor de vergoeding door het Fonds Sluiting Ondernemingen van achterstallig loon, de vergoedingen en voordelen verschuldigd krachtens de arbeidsovereenkomst, het vakantiegeld en de verbrekings- of overbruggingsvergoeding.

Betere work-life balance

Investeren in een betere work-life balance betekent investeren in de autonomie van werknemers. Het zijn vooral de mannen en vrouwen die gesandwich zitten tussen familiale verplichtingen en beroepseisen, die moeten ondersteund worden in hun streven naar een betere work-life balance. De ACLVB vraagt voor alle werknemers, maar in het bijzonder voor die spitsuurgeneratie, aanpassingen aan het stelsel van gemotiveerd tijdskrediet en ouderschapsverlof.

Eindeloopbaan op mensenmaat

De ACLVB is ervan overtuigd dat een leeftijdsbewust loopbaanbeleid op mensenmaat een noodzakelijke voorwaarde is om een beleid te ontwikkelen dat erop gericht is de loopbanen te verlengen.

Naast de invoering van specifieke maatregelen per doelgroep - jongeren, werknemers in de tussenleeftijd en oudere werknemers - hebben bedrijven er alle belang bij de uitwis-

seling van knowhow tussen de generaties te bevorderen.

EEN BETROUWBARE SOCIALE ZEKERHEID

De regering gaat verder met de afbouw van de sociale uitkeringen. Vooral de pensioenen en de werkloosheidsverzekering delen in de klappen. Zieken moeten worden gere-integreerd op de arbeidsmarkt, vaak met een ongunstige afloop. In het regeerakkoord staat het engagement om de uitkeringen op te trekken tot boven de armoedegrens. Dit werd niet gerealiseerd.

Beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt om de financiering van de sociale zekerheid te laten rusten op twee pijlers. Arbeidsgerelateerde vervangingsinkomens kunnen gefinancierd worden door bijdragen van werkgevers en werknemers. Gezondheidszorgen (kinderbijslag werd regionaliseerd) kunnen gefinancierd worden uit algemene middelen. Dat zijn immers zorgkosten voor elke burger, los van ieders 'arbeidsstatuut'.

De ACLVB vraagt een omvorming van de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid tot een algemene sociale bijdrage, zodat alle vormen van inkomen bijdragen.

De ACLVB eist dat alle sociale uitkeringen worden opgetrokken tot de Europese armoedegrens. Dat betekent dat er een automatisch mechanisme moet worden ingevoerd dat ervoor zorgt dat alle uitkeringen steeds minstens 60% van het mediaaninkomen bedragen.

De ACLVB vraagt een grondig en ernstig overleg over de toekomst van onze **pensioenen**, dat minstens voorziet in het optrekken van alle pensioenuitkeringen, met bijzondere aandacht voor de laagste pensioenen die minstens tot 10% boven de armoedegrens moeten stijgen.

De ACLVB vraagt voor de langdurig zieken een fundamentele bijsturing van de wetgeving rond re-integratie door:

- het verder beperken van de mogelijkheden om medische overmacht in te roepen
- het verlengen van de termijnen die gerespecteerd moeten worden binnen de diverse trajecten
- een adequate opvolging door het RIZIV van de werknemers waarbij het re-integratietraject uitmondt in een ontslag door medische overmacht

De verstrenge degressiviteit van de **werkloosheidsuitkeringen** moet eveneens worden teruggeschoefd. De ACLVB vraagt dat elke werknemer onmiddellijk toegang heeft tot uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid in het bedrijf en dat zonder aan strenge toelatingsvoorwaarden te moeten voldoen.

De ACLVB vraagt dat het slachtoffer van een **arbeidsongeval of beroepsziekte** (of zijn rechthebbenden) een burgerlijke procedure kan voeren tegen de werkgever indien die een zware fout gemaakt heeft die het ongeval of de beroepsziekte veroorzaakt heeft.

RECHTVAARDIGE FISCALITEIT

De ACLVB herhaalt haar voorstel voor de invoering van een progressieve dual income tax. Dat is de enige manier om het Belgische belastingsysteem tegelijk rechtvaardiger, efficiënter en sterker te maken, op een manier die in de eerste plaats ten goede komt aan de werknemers, sociaal verzekerden en kleine spaarders.

Ons idee is gestoeld op twee basisprincipes:

1. inkomens uit arbeid en inkomens uit vermogen afzonderlijk belasten
2. ook bij de inkomens uit vermogen worden progressieve tarieven gehanteerd, maar minder hoge en uiteenlopende dan bij arbeid

De ACLVB vraagt een proactieve en constructieve houding van de Belgische regering bij de ontwikkeling van een effectief Europees fiscaal beleid ten aanzien van vennootschappen.

De ACLVB vraagt

- een afschaffing van de notionele intrestaf trek
- de invoering van een kadaster op financiële goederen



- de invoering van een financiële transactietaks

DE RIJKDOM HERVERDELEN

De prestaties van de Belgische economie hebben een rechtstreekse impact op ieders jobmogelijkheden en op de financiering van de welvaartsstaat, die elkeen voldoende sociale zekerheid en bescherming moet bieden. Sinds haar aantreden heeft de regering-Michel een beleid van loonmatiging en strenge besparingen gevoerd, wat een rem heeft gezet op de economische groei.

Beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt een versterking van de koopkrachtontwikkeling ter ondersteuning van de economische groei, zowel voor werknemers als sociaal verzekerden. De ACLVB vraagt een optrekking van het niveau van publieke investeringen richting 4% van het bbp.

De ACLVB vraagt een evaluatie en herziening van alle bestaande vormen van steun en subsidies voor O&O (onderzoek en ontwikkeling).

De ACLVB vraagt dat alle vormen van publieke steun en subsidies aan ondernemingen afhankelijk worden gemaakt van het respecteren van de OESO-richtlijnen en de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's).

De ACLVB vraagt een proactieve houding van de Belgische regering op het vlak van duurzame ontwikkeling en MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen).

DUURZAME MOBILITEIT

De ACLVB is als vakorganisatie bezorgd over de impact van de toenemende mobiliteitsproblemen op het milieu, maar ook op het welzijn van werknemers. Jaarlijks stijgende pendeltijden beïnvloeden op een negatieve manier de work-life balance van honderdduizenden pendelaars. Richting 2025 wil de ACLVB dan ook volop meewerken aan een verduurzaming van het mobiliteitsbeleid.

Beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt de invoering van een duurzame mobiliteitsbonus in de personenbelasting. Werknemers die zich op een duurzame manier naar het werk verplaatsen, met name per fiets, te voet of met het openbaar vervoer, zouden kunnen genieten van een belastingvermindering van 100 euro op jaarbasis. Er zouden geen specifieke voorwaarden opgelegd worden voor wie met het openbaar vervoer komt;

bij de fietsers en voetgangers zou er een minimale hoeveelheid aan verplaatsingen per fiets op jaarbasis moeten bereikt worden, afhankelijk van de afstand tot het werk. Op die manier wordt rekening gehouden met de impact van weersomstandigheden en de fysieke belasting van de verplaatsing.

De ACLVB vraagt dat het aandeel van de werkgever in de terugbetaling van woon-werkverkeer per trein opgetrokken wordt en uitmondt in een veralgemeende derdebetalersregeling. Verder moet de minimale afstand van 5 km tussen de woon- en werkplaats die vereist is om in aanmerking te komen voor een terugbetaling, afgeschaft worden.

- De ACLVB vraagt de integrale omzetting van het advies van de sociale partners over het mobiliteitsbudget, dat voor iedereen moet openstaan.
- De ACLVB vraagt de introductie van een verplicht bedrijfsvervoerplan binnen het sociaal overleg, alsook een verplicht bedrijfsvervoerplan op niveau van industriezones.

CONSUMENTENBESCHERMING

Alle werknemers zijn ook consumenten. Vandaag betaalt de consument te veel voor bepaalde producten en diensten die een belangrijke hap uit het gezinsbudget nemen, zoals elektriciteit, telecom en producten uit de supermarkt. Dat is grotendeels een gevolg van een tekort aan concurrentie.

De ACLVB vraagt dat de overheid te allen tijde de toegang tot publieke en private dienstverlening voor alle burgers en consumenten garandeert, ook via de papieren weg voor hen die dat willen, en zonder het vorderen van een administratieve kost.

De ACLVB vraagt een strenger toezicht op de concurrentie in de product- en dienstenmarkten die een belangrijke impact hebben op het gezinsbudget, zoals telecommunicatie, supermarkten, energie en geneesmiddelen.

De ACLVB vraagt dat de wettelijke garantietermijn voor duurzame producten zoals huishoudtoestellen wordt opgetrokken naar vijf jaar, zodat de problematiek van geplande veroudering kan worden tegengegaan.

De ACLVB vraagt een verscherpt toezicht op en duidelijkere regels voor reclame voor consumentenkredieten. Bijzondere aandacht is vereist voor publiciteit op het internet. ■

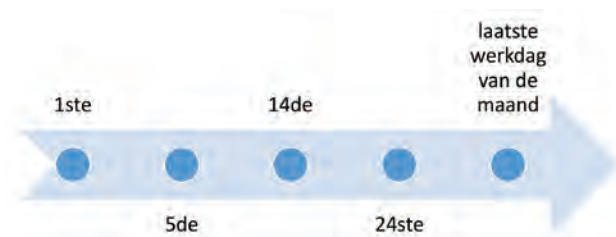
Vanaf januari 2019

Nog slechts één pensioenbetaling per maand van de federale pensioendienst

Voor een aantal gepensioneerden zal de betaalwijze van de pensioenen (privésector en/of ambtenarenpensioen) vanaf januari 2019 anders verlopen. Het gaat hier meer bepaald om de gepensioneerden die tot nog toe elke maand verschillende pensioenen ontvangen en die op meerdere data worden uitbetaald. Voor gepensioneerden die één pensioen ontvangen, wijzigt er niets.

Momenteel zijn er 5 betaaldatum per maand, namelijk de 1ste, 5de, 14de, 24ste en laatste werkdag van de maand. De verschillende data zijn er omwille van de verschillende stelsels (ambtenaar, werknemer). Vanaf januari 2019 is er nog één unieke betaaldatum per gepensioneerde. De vroegste betaaldatum zal vanaf januari 2019 maandelijks de enige betaaldatum zijn van het totaal van de verschillende pensioenen. In december krijgen alle betrokken gepensioneerden een brief van de pensioendienst met de op hen van toepassing zijnde wijzigingen.

Het samenvoegen van verschillende pensioenen kan een invloed hebben op de bedrijfsvoorheffing die ingehouden wordt. Hier wordt ook rekening gehouden met eventuele buitenlandse pensioenen. Op zich is dit geen probleem; gezien de jaarlijkse verrekening van de bedrijfsvoorheffing met de belastingen zal betrokkene dan minder belastingen moeten betalen.



Voorbeeld 1

Een gepensioneerde ontvangt een overlevingspensioen van het werknemersstelsel en een eigen ambtenarenpensioen. Er wordt op twee verschillende data uitbetaald, namelijk de eerste van de maand en de 14de van de maand.

Vanaf januari 2019 zal de gepensioneerde het volledige bedrag, zowel het ambtenarenpensioen als het overlevingspensioen van het werknemersstelsel, ontvangen de eerste van de maand. Dit is de meest voordelige datum.

In sommige gevallen kan de inhouding van de bedrijfsvoorheffing verhogen door het samenvoegen van de pensioenbedragen.

Voorbeeld 2

De gepensioneerde ontvangt elke maand bruto 600 euro overlevingspensioen van het werknemersstelsel en 990 euro van het eigen ambtenarenpensioen. Doordat dit om lage brutobedragen gaat, wordt er geen bedrijfsvoorheffing ingehouden. Wanneer de bedragen op één datum worden uitbetaald, is het plots een brutobedrag van 1 590 euro. Op het brutobedrag van 1 590 euro zal wel bedrijfsvoorheffing worden ingehouden. Hierdoor wordt het nettobedrag lager.

Dit is dus geen verlaging van het pensioenbedrag, maar een verhoging van de bedrijfsvoorheffing. Dit wordt met de eindbelastingen verrekend. ■

Karen Piqué

Doordat alle pensioenen waarop een gepensioneerde recht heeft, voortaan samen op één maandelijks datum zullen betaald worden, kan de inhouding van de bedrijfsvoorheffing verhogen.

Werkbaar werk voor iedereen!

De ACLVB, het ACV en het ABVV verzamelden op 14 december voor het VBO in Brussel om hun ongenoegen te uiten over de tanende arbeidsvoorwaarden en om de werkgevers te wijzen op hun verantwoordelijkheden. De ACLVB komt op voor landingsbanen vanaf de leeftijd van 55 jaar!



De ACLVB-militanten waren verspreid op enerzijds het congres en anderzijds de acties op het terrein. Beide waren even belangrijk. Op het congres werd de basis bepaald van ons programma voor de komende vijf jaren, terwijl de acties op het terrein bedoeld waren om deze regering en haar opvolger onmiddellijk van sociale en economische koers te doen veranderen.

De actie van 14 december voor het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) wilde aanklagen dat de werkgevers en de regering al vier jaar elkaars handlanger zijn. De werkgevers weigeren het sociaal overleg en rekenen op de regering voor een antisociaal beleid. De werknemers worden verstikt. Onder druk gezet, terwijl de werkgevers cadeaus toegestopt krijgen en de hand boven het hoofd worden gehouden.

SLECHTE REDENEN

De regering heeft een indexsprong opgedrongen, de voorwaarden voor flexibilisering van de arbeidstijd ingesteld (wet-Peeters), de lonen quasi geblokkeerd, de instapleeftijd voor landingsbanen opgetrokken van 55 naar 60 jaar vanaf 1 januari 2019, of de werknemer nu een zwaar beroep uitoefent of niet. Die laatste verandering werd eenzijdig doorgevoerd, in weerwil van de akkoorden die de sociale partners tevoren hadden afgesloten om begrotingsredenen. Voor heel wat werknemers vormt een landingsbaan aangevuld met een RVA-uitkering vanaf 55 jaar

de enige mogelijkheid om op een werkbare manier actief te blijven tot aan het pensioen, zeker nu de wettelijke pensioenleeftijd naar 67 jaar gebracht is.

WAARDIGE EINDELOOPBANEN

De ACLVB wil dat de zware beroepen erkend en gevaloriseerd worden. Vandaag weigert het VBO te onderhandelen over de criteria voor zware beroepen en het treedt de regering bij, die het volstrekt logisch vindt dat werknemers van wie het beroep als zwaar beroep erkend zou worden, een deel van hun pensioen verliezen om vroeger uit te treden.

De ACLVB pleit voor werkbaar werk voor iedereen. Zelf kunnen beslissen wanneer je werkt of je tijd aan andere zaken besteedt, maakt het werk veel draaglijker, onder andere door tijdskrediet.

Dit systeem biedt ademruimte aan de werknemers, want ze kunnen werk, gezinsleven en vrije tijd beter op elkaar afstemmen, en langer gezond blijven. Ze kunnen hun kennis en hun ervaring geleidelijk aan doorgeven aan de jonge generaties, zonder dat ze volledig uitgeblust geraken. Werkbaar werk door aangepaste landingsbanen bevordert de tewerkstelling van ouderen en de doorgroeimogelijkheden voor jongeren. Alle generaties zijn hierbij gebaat. ■

Koopkracht wél aangetast door beleid van de regering-Michel

Eind november verscheen een **Leuens Economisch Standpunt van de KU Leuven over de financiële werkprikkels en herverdeling onder Michel I. Op basis van die tekst wordt in de media gesteld dat de koopkracht van de Belgen met 5,2% stijgt over de periode 2014-2020 door maatregelen van de regering-Michel. Die stelling klopt niet, belangrijke nuances worden namelijk niet in rekening gebracht.**



Ten eerste analyseren de onderzoekers niet de koopkracht van de Belgen, zij analyseren de belastingdruk op het gemiddelde gezinsinkomen per deciel*, wat geen vergelijkbare concepten zijn. De koopkracht van een individu neemt toe wanneer die persoon meer goederen en diensten kan kopen met zijn of haar inkomen dan voorheen. Naast de belastingdruk zijn dus ook de loonontwikkeling en de prijsontwikkeling van essentieel belang; deze worden hier niet in rekening gebracht. Bovendien is de belastingdruk voor een alleenstaande met 40,5% veel hoger dan voor een gezin, maar deze worden buiten beschouwing gelaten in de studie. Een alleenstaande werd ook harder getroffen voor bepaalde financieringsmaatregelen van de regering-Michel, zoals de verhoging van de btw op elektriciteit. Bij de lage inkomensgro-

pen is hierdoor bijvoorbeeld sprake van een negatief effect van - 1% op de koopkracht op gezinsniveau, bij een individu met een laag inkomen zal dat bijna het dubbele zijn.

Minstens even belangrijk voor de koopkracht is de ontwikkeling van de lonen en sociale uitkeringen. Wat de lonen betreft, is het zo dat de reële lonen in België (dus gecorrigeerd door de prijsontwikkeling) gedurende drie jaar zijn gedaald, als enige land in de volledige Europese Unie. In 2016 en 2017 daalden ze jaarlijks met bijna 1%. De belastingdruk even buiten beschouwing gelaten, is er dus sprake van een sterke daling van de koopkracht tijdens de periode 2015-2017. Bovendien werden de sociale uitkeringen nog harder getroffen door de indexsprong en andere maatregelen van de regering-Michel.

De onderzoekers hebben bij hun cijfers een correctie doorgevoerd voor de hogere btw op elektriciteit en aantal accijnzen, waarmee de regering een beperkt stuk van de belastingverlaging heeft gefinancierd. Men laat echter belangrijke besparingsmaatregelen van de verschillende regeringen buiten beschouwing, hoewel de hogere kostprijs voor bijvoorbeeld openbaar vervoer, kinderopvang en hoger onderwijs ook de koopkracht aanzienlijk hebben aangetast. Er wordt eveneens geen rekening gehouden met het feit dat de belastingverlagingen grotendeels niet gefinancierd zijn en voor een bijkomend tekort in de begroting van 5,49 miljard euro zorgen. Dit komt neer op een bedrag van maar liefst 1.488 euro per belastingplichtige. Indien dit bedrag wordt opgehaald door middel van besparingen in publieke dienstverlening en

sociale zekerheid, en hogere consumptiebelastingen, doet dit ruimschoots de beperkte toename van de nettolonen teniet. In combinatie met een daling van de reële lonen kan er dus gesteld worden dat het beleid van de regering-Michel de koopkracht wél aanzienlijk aantast.

Bovendien is het zo dat de regering-Michel de wet van 1996 (die de regels voor het bepalen van de loonnorm vastlegt) zodanig streng heeft hervormd, dat er een groot risico bestaat dat er de komende jaren nauwelijks of geen ruimte zal zijn voor reële loongroei. In een periode dat de bedrijfswinsten uit de pan swingen en men overal in Europa grote reële loonsverhogingen verwerft, is het ongezien dat Belgische werknemers daar geen eerlijk deel van krijgen. De koopkracht zou de komende jaren met verschillende procenten moeten toenemen, analoog aan de groei van de bedrijfswinsten en de productiviteit, maar na een periode van daling van de reële lonen, dreigen we ook de komende jaren niet te zullen kunnen genieten van een toename van de koopkracht. Integendeel, door de grote besparingen die ons nog staan te wachten, dreigt de koopkracht opnieuw te zullen dalen.

■
Maarten Boghaert

(**) Een deciel is een van de tien onderdelen wanneer iets wordt verdeeld in tien gelijke stukken. Hier worden de gezinnen onderverdeeld in decielen, waarbij het laagste deciel staat voor het aantal gezinnen die samen de 10% gezinnen vormen met het laagste inkomen.*

Goede voornemens voor 2019?

De ACLVB geeft je een duwtje in de rug!

	5% korting op al je aankopen bij Decathlon dankzij de aankoopvouchers
	10% korting op al je aankopen bij AS Adventure dankzij de aankoopvouchers
	Belgocycle – the Belgian cycling Brand Fiets in alle comfort diverse kortingen
	1 maand GRATIS toegang tot een Easyfit Premium vestiging
	10% korting op fitnessstoestellen van Reebok en Adidas
	10% korting bij Lannoo op de boeken van Pascale Naessens
	Ontvang 180 euro korting op een jaarabonnement bij Oxygen Fitness
	Kom een dagje heerlijk ontspannen tegen een voordelige toegangsprijs in West Coast Wellness
	Tot meer dan 40% voordeel op je Europ Assistance verzekeringsformule
	Zorgeloos rijplezier in de hele Benelux 20% korting op VAB Pechbijstand

Een nieuw jaar betekent nieuwe goede voornemens. Met deze ACLVB-ledenkortingen zie jij je plannen in vervulling gaan!

HOE VERKRIJG JE DEZE ACLVB-LEDENKORTINGEN?

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

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 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 (bij voorkeur) met vermelding van je voornaam en naam
- via telefoon: 014 24 40 90, van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur



Het lot van de absoluut nietige opzegging

Aan de arbeidsovereenkomst kan zowel door de werknemer als de werkgever door de kennisgeving van een opzegging een einde worden gemaakt. Wanneer de werkgever een einde wenst te stellen aan de arbeidsovereenkomst met een te presteren opzeggingstermijn, kan de kennisgeving hiervan enkel gebeuren bij een ter post aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaardersexploot. Wat gebeurt er als de werkgever de werknemer ontslaat en de opzegging geeft per gewone brief of door afgifte van een geschrift aan de werknemer?

HET ONDSCHIED TUSSEN ONTSLAG EN OPZEGGING

Het begrip ontslag wordt door het Hof van Cassatie omschreven als de handeling waarbij een partij aan de andere partij ter kennis brengt dat zij besloten heeft om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het ontslag is een eenzijdige handeling die aan geen vormvereisten is onderworpen.

Opzegging is een vorm van ontslag waarbij een partij aan een andere partij meedeelt dat zij de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst wil beëindigen bij het verstrijken van de opzeggingstermijn.

In tegenstelling tot het ontslag is een opzegging wel onderworpen aan het vervullen van wettelijk bepaalde vormvoorwaarden.

DE WETTEKST

Overeenkomstig de arbeidsovereenkomstenwet kan indien de opzegging uitgaat van de werkgever, de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid, enkel geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat de werknemer die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld. (artikel 37§1 vierde lid van de arbeidsovereenkomstenwet)

Op voormelde regel bestaat slechts één uitzondering.

Zo kan in ondernemingen die onder het paritair comité voor de binnenscheepvaart ressorteren, de kennisgeving van de opzegging door de werkgever ook gebeuren door afgifte van een geschrift aan de werknemer.

De handtekening van de werknemer op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

GEVOLGEN VAN DE NIETIGE OPZEGGING

Wanneer de werkgever de opzegging geeft op een andere wijze dan voorgeschreven door de arbeidsovereenkomstenwet, is er sprake van een absolute nietigheid van de opzeg.

Aangezien het een absolute nietigheid betreft, kan de inbreuk dan ook niet door de werknemer worden gedekt door bijvoorbeeld voort te werken of door de nietige opzegbrief 'voor akkoord' te ondertekenen. (Arbeidshof Antwerpen 17.12.2012, Arbeidshof Brussel 27.05.2011, Arbeidshof Luik 15.01.2008)

Door de rechtspraak wordt algemeen aanvaard dat de nietigheid van de opzegging de geldigheid van het ontslag niet aantast. (Hof van Cassatie 14.12.1992, 06.01.1997, 12.10.1998 en 28.01.2008)

Wanneer het ontslag gepaard gaat met een nietige opzegging, is er geen geldig uitgedrukte opzeggingstermijn voorhanden. De arbeidsovereenkomst wordt in beginsel onmiddellijk beëindigd, zelfs wanneer de ontslagbrief een latere datum vermeldt. (Hof van Cassatie 11.04.2005, 25.04.2005, 30.05.2005 en 28.01.2008)

Vereist is wel dat de werknemer die een nietige

opzegging ontvangt, zich op de onmiddellijke beëindiging moet beroepen opdat ze uitwerking zou hebben.

De werknemer die een nietige opzegging ontvangt, is echter niet verplicht de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst in te roepen. De werknemer is dus vrij om zich al dan niet op de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst te beroepen.

AFSTAND VAN RECHT

Het feit dat een door de werkgever gegeven opzegging die niet ter kennis werd gebracht op één van de door de wet voorgeschreven wijzen absoluut nietig is en niet door de werknemer kan worden gedekt, neemt niet weg dat door de rechtspraak wordt aanvaard dat de werknemer afstand kan doen van het recht zich te beroepen op het onmiddellijk ontslag.

Zo zal een werknemer het recht op het inroepen van de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst verliezen wanneer hij dit niet binnen een redelijke termijn doet. (Hof van Cassatie 28.01.2008)

Het arbeidshof van Brussel oordeelde dat een werknemer die iets minder dan een maand na ontvangst van de absoluut nietige opzeggingbrief waarin gewag werd gemaakt van een te presteren opzeggingstermijn van 19 maanden en 9 weken, verder is blijven werken, geen afstand heeft gedaan van het recht zich op de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst te beroepen. (Arbeidshof Brussel 12.01.2018)

Wanneer de werknemer evenwel de arbeidsre-



latie na ontvangst van een nietige opzegging met een te presteren opzeggingstermijn van 3 maanden gedurende meer dan 2 ½ maanden verderzet zonder enige opmerking of voorbehoud te formuleren, heeft dit tot gevolg dat de werknemer afstand heeft gedaan van het recht zich te beroepen op het onmiddellijk ontslag. (Arbeidshof Antwerpen 17.12.2012)

RECHT OP EEN OPZEGGINGSVERGOEDING?

Er kan geen betwisting over bestaan dat een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is opgezegd met een absoluut nietige opzegging en die zich onmiddellijk na ontvangst van de nietige opzegging of binnen een redelijke bedenktijd op de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst beroept, aanspraak kan maken op een opzeggingsvergoeding. Maar kan de werknemer die beslist om de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet in te roepen maar gedurende de weliswaar nietige opzeggingstermijn verder te werken, ook aanspraak maken op een opzeggingsvergoeding?

Indien afstand wordt gedaan van het recht het ontslag in te roepen, heeft dit tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst verder zal voortduren tot op het ogenblik dat er een andere beëindigingshandeling plaatsvindt. (Hof van Cassatie 28.01.2008)

De meeste arbeidsgerechten oordelen dat het bestaan van de beëindigingshandeling kan worden afgeleid uit de afgifte door de werkgever van een bewijs van volledige werkloosheid C4 en kennen dan ook een opzeggingsvergoeding toe aan een werknemer die een absoluut nietige opzegging ontving en tijdens de nietige opzeggingstermijn verder prestaties verrichtte. (Arbeidshof Brussel 07.11.2017, Arbeidshof Brussel 06.06.2017, Arbeidshof Brussel 24.06.2013, Arbeidshof Brussel 15.03.2013, Arbeidshof Antwerpen 10.01.2003, Arbeidshof Luik 05.12.1994)

Hoewel het een absolute nietigheid betreft, stelt een minderheidsstrek-

king in de rechtspraak weliswaar dat de werknemer die de nietige opzegging gepresteerd heeft bovenop het loon dat hij ontvangen heeft omwille van zijn prestaties tijdens de nietige opzegging geen opzeggingsvergoeding meer kan vorderen. (Arbeidsrechtbank Gent 21.03.2013, Arbeidshof Brussel 03.09.1997, Arbeidshof Bergen 18.11.1992)

KAN EEN ABSOLUUT NIETIGE OPZEGGING WORDEN RECHTGEZET?

De werkgever kan aan de werknemer een nieuwe geldige opzegging ter kennis brengen zolang de werknemer de nietigheid niet heeft ingeroepen. (Arbeidshof Luik 17.10.2013) Eens de werknemer zich bij de ontvangst van een nietige opzegging op de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft beroepen, kan de werkgever zijn fout dus niet meer rechtzetten.

OPGELET!

Zo de werkgever aan de werknemer een kopie van de opzeggingsbrief overhandigt die hij dezelfde dag nog per aangetekende brief verzendt, dan is er door de overhandiging van de kopie geen sprake van een definitieve wilsuiking van de werkgever om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst en kan dit dan ook niet als een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden beschouwd. Door de opzegbrief diezelfde dag per aangetekend schrijven te versturen heeft de werkgever de wettelijke formaliteiten op een correcte wijze uitgevoerd.

De werknemer die in voormelde situatie de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst inroept, kan dan ook geen aanspraak maken op een opzeggingsvergoeding, doch is een opzeggingsvergoeding verschuldigd aan de werkgever. (Arbeidshof Brussel 08.12.2017)

Samen naar een duurzame cocoaoketen en een leefbaar inkomen voor producenten

Op 5 december zijn de Belgische vakbonden een partnerschap aangegaan met de grote cocoa-bedrijven, de vertegenwoordigers van de openbare sector en de ngo's actief op het terrein. Met "Beyond Chocolate" zullen ze zich inzetten voor een duurzame cocoaoketen, die waardigheid garandeert voor de werknemers.



Bracht de Sint dit jaar duurzame chocolade? Het nieuwe partnerschap "Beyond Chocolate" wil zich alvast inzetten voor het verbeteren van de levensomstandigheden van de cocoa-producenten en hun families in voor de Belgische sector belangrijke productieregio's.

De ondertekenaars van het partnerschap "Beyond Chocolate" verbinden zich ertoe om in hun voornaamste economische activiteit een aanzienlijke bijdrage te leveren aan het realiseren van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (Sustainable Development Goals - SDG) van de Verenigde Naties. Concreet gaat het om meer aandacht en inzet voor het verbeteren van het inkomen en de arbeidsomstandigheden van cocoa-producenten, de scholing van kinderen en het uitbannen van kinderarbeid, het duurzaam en klimaatbestendig verbeteren van de teelt, het behoud van de biodiversiteit, het stoppen van ontbossing en waar mogelijk het herbebossen.

GROOTSCHALIG

Het partnerschap 'Beyond Chocolate' is de eerste grootschalige exponent van het Belgian SDG Charter for International Development, dat door

meer dan 100 bedrijven, middenveldorganisaties en vertegenwoordigers van de publieke sector werd ondertekend.

De hoge kwaliteit van Belgische chocolade geniet grote faam in binnen- en buitenland. De inkoop van ingrediënten is samen met het productieproces en de recepturen van de Belgische chocolatiërs bepalend voor de kwaliteit van onze chocoladerepen, pralines en andere chocoladeproducten. De Belgische chocolade-industrie is een van de grootste importeurs van cocoa-bonen in de wereld. De belangrijkste cocoa-productiegebieden voor de Belgische chocolade-industrie zijn Afrika, Latijns-Amerika en Azië. Bij de jaarlijkse productie van Belgische chocolade zijn ongeveer 275 000 kleinschalige cocoa-producenten als leverancier betrokken.

De bedrijven dragen de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het partnerschap. Wij zullen het op de agenda van het sociaal overleg zetten. Onze afgevaardigden en militanten zijn zich bewust van deze verantwoordelijkheid met mondiale reikwijdte. Kinderarbeid in de productielanden is een realiteit waar we van af moeten kunnen.

WAT ZULLEN WE DOEN ALS VAKBONDEN?

De cocoa-verwerkende industrie, chocolademakers, retailers en andere bedrijven die actief zijn in de Belgische chocoladesector verhogen de komende jaren fors de investeringen die leiden tot het duurzaam verbeteren van de levensomstandigheden en het inkomen van kleinschalige cocoa-producenten en hun families.

De vakbonden engageren zich voor:

- de concretisering en de monitoring van dit partnerschap
- het verder opleiden en sensibiliseren van hun vertegenwoordigers in de chocoladebedrijven rond deze problematiek en rond dit partnerschap
- het motiveren van hun afgevaardigden om de engagementen voor verduurzaming in het lokaal, nationaal, Europees en internationaal sociaal overleg ter sprake te brengen
- het als 'good practice' bekendmaken en kritisch bespreken van dit partnerschap binnen de Europese en mondiale organisaties waarvan zij deel uitmaken

Heerlijk, chocolade eten. En zo moet het kunnen blijven. ■

Dominik Roland



Dienstencheques

Huishoudhulpen verdienen respect

Elke job verdient respect, maar in dit artikel focussen we op een beroep dat heel wat meer waardering verdient: dat van de huishoudhulpen. Hun werkomstandigheden vallen niet te onderschatten.



middeld 90% van de ondervraagde huishoudhulpen zich wel gewaardeerd voelen door hun klanten. Dat dat het resultaat is van een goede, persoonlijke band en het prachtwerk van de huishoudhulp, lijdt geen twijfel. Toch zijn er zaken die je als gebruiker van dienstencheques kunt doen om het werk van de huishoudhulp iets makkelijker en aangener te laten verlopen.

- Ruim de te poetsen ruimtes vooraf op
- Maak geen rommel terwijl je huishoudhulp nog volop bezig is met poetsen
- Een kleine blijk van waardering kan een wereld van verschil maken

Daarnaast kun je ook actief mee helpen zorgen voor de gezondheid van de huishoudhulp door geschikt materiaal en aangepaste producten te voorzien.

- Haal geen irriterende schoonmaakproducten in huis, biologische producten werken even goed.
- Zorg voor deftig materiaal (maar liefst 25% gaf aan te moeten werken met sponzen, dweilen of doeken in slechte staat!). Een borstel, zwabber, ... met telescopische steel is een godsgeschenk voor de rug.
- Rook niet in huis wanneer je huishoudhulp aanwezig is. Hij/zij kiest er niet voor om mee te roken.

Indien we al het bovenstaande in gedachten houden en daar ook naar proberen te handelen, zetten we alvast de eerste stappen in de goede richting. Hopelijk vormt dit artikel een goede voorzet daartoe.

Aan alle huishoudhulpen die zich dag in dag uit volop inzetten om onze huizen piekfijn te houden: een oprechte dankjewel en vooral een gelukkig 2019! ■

De dienstenchequesector heeft sinds zijn oprichting een spectaculaire groei gekend. Op dit ogenblik telt de sector meer dan 1 000 000 gebruikers en hij stelt intussen meer dan 140 000 mensen tewerk. We kunnen dus gerust zeggen dat het systeem van dienstencheques goed ingeburgerd is in ons land. Toch valt het op dat, ondanks deze evoluties, het beroep van huishoudhulp nog vaak gezien wordt als minderwaardig. Uit de werkbaarheidsstudie die de sector liet uitvoeren, bleek dat heel wat huishoudhulpen ervaren dat men hun werk, en daardoor ook henzelf, niet naar waarde schat. Deze studie toonde aan dat deze framing zodanig sterk is, dat huishoudhulpen zich soms zelfs schamen om te zeggen welk beroep ze uitoefenen.

TIJD OM DAAR VERANDERING IN TE BRENGEN.

Enkele cijfers uit de studie om aan te tonen dat het beroep niet te onderschatten valt:

- Ongeveer 50% van de huishoudhulpen kampt met stress op het werk. Ter vergelij-

king: op de arbeidsmarkt ligt dat gemiddelde op 34%.

- Meer dan 50% van de huishoudhulpen kampt wekelijks met spier-, rug-, pols-, nek- of schouderpijn. Dat komt onder meer door onaangepast materiaal, veel repetitieve bewegingen, enz.
- Een huishoudhulp ziet de collega's steeds minder en poetst geregeld ook in een leeg huis. Bijna één vijfde voelt zich vaak eenzaam op het werk.
- Een huishoudhulp heeft dikwijls ook meerdere klanten per dag. Regelmatig wordt vergeten dat ze zich ook tussen deze klanten moeten verplaatsen, iets wat tijd vergt en frequent mobiliteitsproblemen met zich meebrengt.

Indien we alle aspecten van de job naast elkaar leggen, zien we dat huishoudhulpen zich dag na dag volop moeten geven voor hun job, wat een duidelijke weerslag heeft op hun gezondheid.

Uit diezelfde studie bleek eveneens dat ge-

Tommy Jonckheere

Neen aan geweld tegen vrouwen, ook op het werk

25 november werd door de Verenigde Naties uitgeroepen als de Internationale Dag voor de Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen. Een tragisch voorval ligt aan de basis van die datum: op 25 november 1960 werden in de Dominicaanse Republiek op bevel van dictator Rafael Trujillo de drie zussen Mirabal, politieke activistes, brutaal vermoord.

Het geweld tegen vrouwen - en mannen, maar dat komt minder vaak voor - kan, zoals het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) eraan herinnert, verschillende vormen aannemen: partnergeweld (psychologisch, fysiek of seksueel), seksueel geweld, eergelateerd geweld, gedwongen huwelijken, genitale verminking. Ook de arbeidswereld is niet gevrijwaard van geweld: tot op de dag van vandaag zijn vrouwen het slachtoffer van geweld, pesterijen of ongewenste intimiteiten.

LOONKLOOF

De hardnekkige loonkloof in ons land en het glazen plafond zijn niet vreemd aan die cultuur van mannelijke dominantie.

De loonkloof blijft een zeer moeilijk uit te roeien vorm van discriminatie. In 2017 verdiende een vrouw in België per gewerkt uur gemiddeld 8% minder dan een man. Op jaarbasis stijgt dat cijfer naar 21%, rekening houdend met deeltijds werk (wat niet altijd een vrije keuze is) (bron: IGVM, *de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, rapport 2017*). Als we alle factoren neutraliseren die deze kloof verklaren (deeltijds werk, studiekeuze, ...), blijft er een deel van de kloof die niet te verklaren valt: hier gaat het om niets meer of minder dan zuivere discriminatie.

Vrouwen blijven ondervertegenwoordigd in de directiecomités en bestuursraden. Aan een gebrek aan competentie kan het niet te wijten zijn, want meisjes behalen betere schoolresultaten dan jongens en zijn dus sterk gekwalificeerd. Onderstrepen we niettemin dat als gevolg van de goedkeuring van de wet van 28 juli 2011 met betrekking tot quota in beursgenoteerde bedrijven, de aanwezigheidsgraad van vrouwen in raden van bestuur van de BEL20-bedrijven (de 20 grootste beursgenoteerde bedrijven) is gestegen van 11% in 2011 naar bijna 20% in 2013.

VROUWELIJKE JOURNALISTEN DOELWIT

Recent werd een enquête gehouden onder vrouwelijke journalisten en de bevindingen zijn alarmerend. De enquête die op 25 november 2017 werd gepubliceerd door de Internationale Federatie van Journalisten (IFJ), bevestigt een trend waarvan als sinds verscheidene jaren gewag wordt gemaakt in de branche en die extra weerklink vond met de zaak-Weinstein. De vrouwelijke journalisten vormen vaak een doelwit, omwille van wat ze schrijven maar evenzeer louter omdat ze vrouwen zijn. Bijna een respondent op twee geeft aan seksistisch geweld te hebben ervaren op het werk, in de vorm van seksistische opmerkingen (63%), psychologisch geweld (41%) en ongewenste intimiteiten



Stop geweld tegen vrouwen, ook op het werk. De leden van de ACLVB-directie hielpen mee de boodschap verspreiden. Van links naar rechts: Gert Truyens (Vlaams Gewestsecretaris), Mario Coppens (Nationaal Voorzitter), Martine Lefèvre (Financieel Directeur), Koen De Jaeger (HR-Directeur), Philippe Vandenaabeele (Brussels Gewestsecretaris), Olivier Valentin (Nationaal Secretaris), Hugo Engelen (Algemeen Adviseur), Christian Lochet (Waals Gewestsecretaris) en Sabine Slegers (Nationaal Secretaris).

(37%). 44% van de respondenten had al te maken met cyberpesten. De geweldplegers zijn voornamelijk personen van buiten het werk (45%) (politici, lezers, luisteraars), 39% zijn anonieme personen, 38% zijn mediabazen of hiërarchisch oversten, terwijl 17% collega's zijn. Twee derden van de respondenten verklaart niet de stap te hebben gezet van het neerleggen van een klacht. En bij hen die wel de stap gezet hebben, is 85% van oordeel dat geen enkele doeltreffende maatregel werd genomen. Amper 12% verklaart tevreden te zijn over het resultaat.

Tot slot maakt de enquête duidelijk dat slechts 26% van de persbedrijven een beleid heeft rond seksistisch geweld en ongewenste intimiteiten op het werk.

IAO-VERDRAG

Alle milieus zijn betrokken (onlangs nog waren de spots gericht op het cultuurmilieu) en de sociale media hebben de hindernissen weggeruimd voor openlijk vrouwonvriendelijke uitlatingen.

Tot slot nog een positieve noot. De Liberale Vakbond, die altijd gelijkheid en respect heeft gehuldigd, ook in haar eigen organisatie, steunt het verdrag dat in juni 2019 moet ondertekend worden door de Internationale Arbeidsorganisatie met het oog op het uitbannen van geweld tegen vrouwen en mannen in de arbeidswereld. Hoewel België er prat kan op gaan tot de lidstaten met een goede regelgeving te behoren, moeten er beslist en nog steeds verbeteringen doorgevoerd worden.

Patricia De Marchi

Wereldvakbondscongres IVV 2018

Internationale solidariteit hard nodig in veranderende wereld

Van 1 tot 7 december 2018 verzamelden zowat 1 200 vakbondsafgevaardigden uit meer dan 130 landen op het vierde wereldcongres van het Internationaal Vakverbond (IVV). Deze keer was dat in Kopenhagen, onder het motto "De macht van werknemers uitbouwen: verander de regels". Het IVV is de grootste democratische organisatie ter wereld; het vertegenwoordigt 207 miljoen werknemers en 331 nationale vakbondscentra.

Het IVV-congres focuste op vier hoofdpijlers:

- Vrede, democratie & rechten, met aandacht voor meer solidariteit, fundamentele standaarden, het stakingsrecht en veiligheid en gezondheid op de werkvloer
- Reguleren van economische macht, gericht op een nieuw model van wereldhandel, eerlijke fiscaliteit, leefbare lonen en vechten tegen de hebzucht van bedrijven
- Globale verschuiving - rechtvaardige transitie, met name nieuwe technologieën en arbeidsorganisatie, en voor klimaatverandering
- Gelijkheid, gericht op gendergelijkheid, kwetsbare werknemers, migratie en jongeren

De ACLVB-delegatie, onder leiding van Voorzitter Mario Coppens en met de steun van beide Nationaal Secretarissen Olivier Valentin en Sabine Slegers, namen deel aan de plenaire sessies en drie subplenaire commissies aangaande lonen en gelijkheid, het organiseren van werknemers en de toekomst van de wereldwereld. Tijdens deze sessies werden het beleid en het actieplan van de internationale vakbeweging voor de komende vier jaar bepaald. Vakbonden wereldwijd spelen een belangrijke rol bij het beschermen van werknemersrechten en bij waarden als democratie, vrijheid, solidariteit en gelijkwaardigheid. Zo ook de ACLVB!

Voorzitter Mario Coppens sprak een videoboodschap in voor de internationale arbeidsbeweging: "Ik geloof dat we op dit moment allemaal voor een keuze staan. We kunnen ervoor kiezen om door te gaan met het werken aan een beter model van samenwerking en inclusiviteit. Of



Katy Fall en Joris Verschuere (Internationaal Departement), Mario Coppens (Nationaal Voorzitter), Maresa Le Roux (Coördinatrice Internationaal Departement), Olivier Valentin en Sabine Slegers (Nationaal Secretarissen) bevestigden met ACLVB achter de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen te staan.

we kunnen ons terugtrekken in een wereld die sterk verdeeld is, zonder aandacht voor sociale correcties. De Liberale Vakbond wil u vandaag voorstellen dat we vooruit moeten gaan. Wij geloven dat de beginselen van democratie, mensenrechten en internationaal recht de enige basis blijven voor de vooruitgang van werknemers in deze eeuw."

RECHTVAARDIGE TRANSITIE

In samenwerking met het ACV en het ABVV organiseerde de vzw BIS/ACLVB op 6 december ook een nevenevenement rond "Rechtvaardige transitie: klimaatverandering, een vakbondsantwoord". Nationaal Secretaris ACLVB Olivier Valentin, ook voorzitter van de vzw BIS (Beweging voor Internationale Solidariteit), presenteerde enkele cruciale uitdagingen voor vakbonden in het licht van klimaatverandering. Hiertoe besprak hij drie belangrijke vragen:

- Zijn vakbonden klaar om de uitdagingen aan te gaan?
- Wat te doen met het verdwijnen van jobs?
- Hoe kunnen vakbonden organiseren in groene sectoren?

Uit de debatten bleek dat er geen modellen voor 'rechtvaardige transitie' zijn die zomaar van de ene naar de andere regio gekopieerd kunnen

worden, aangezien de context zeer verschillend kan zijn. Van het panel, met vertegenwoordigers uit Zuid-Afrika, Latijns-Amerika en Indonesië, hoorden we uiteenlopende uitdagingen, en de verschillende oplossingen die onze partnervakbonden konden voorstellen én realiseren.

EENSGEZIND NAAR DE TOEKOMST

Aan het einde van de week werd Sharan Burrow herverkozen als algemeen secretaris van het IVV voor een periode van 4 jaar. De zware taak om het congres thema "De macht van werknemers uitbouwen: de regels veranderen" waar te maken, rust nu op haar schouders. Wij wensen haar en het IVV alle succes toe, ook om alle organisaties te betrekken bij de werkzaamheden. Het succes van de internationale syndicale beweging ligt immers in de eensgezindheid ervan. De eenheid van de internationale vakbondsbeveging werd bezegeld met het engagement om in internationale solidariteit onze ledenbasis uit te breiden, onder andere door het beter organiseren van werknemers met preciaire of informele statuten in uiteenlopende sectoren. Door sterke vakbondsvertegenwoordiging kan de macht om de regels te veranderen worden verzekerd! ■

Coach'Me : Fier op positief resultaat

Coach'Me, het programma waarmee de Brusselse Regionale van de ACLVB werkzoekenden op weg helpt, liep af op 4 december. De deelnemers van de zes groepen deelden hun bevindingen: meer dan de helft vond tijdens het eerste jaar een job of een opleiding, en het jaar daarop waren het er al meer dan twee derden.



De balans is ruimschoots positief. Ook voor diegenen die nog niet (terug) aan het werk zijn of die zich nog niet inschreven voor een opleiding, al was het maar omdat ze opnieuw zelfvertrouwen hebben gevonden.

ISOLEMENT

De grootste val waarin werkzoekenden kunnen belanden, is die van het isolement, zo leerden de getuigenissen. Na herhaaldelijke negatieve antwoorden van werkgevers, beginnen werkzoekenden te twijfelen aan zichzelf en aan hun kunnen. Ze voelen zich minderwaardig. Vind in die omstandigheden maar eens de energie om je telkens weer op te laden voor een sollicitatieproces met gesprekken, psychotechnische testen, theoretische examens, praktische examens, situatietesten om je te vergelijken met andere sollicitanten, ... een ware uitputtingslag. Moeilijk om niet ontmoedigd te worden, om niet geïsoleerd te geraken of om niet te vluchten in de virtuele wereld die voortdurend lonkt via televisie en computer.

AANWERVINGSTECHNIKEN

Van bij de aanvang van Coach'Me wilde dit programma van de Brusselse Regionale van ACLVB soelaas bieden bij die problemen en obstakels. De deelnemers wordt aangeleerd hoe ze het best tewerk gaan om een job te zoeken en met succes een rekruteringsproces te doorstaan. Het programma maakte hen onder meer ook wegwijs in de instellingen die werklozen bijstaan, zoals Actiris, enz.

NETWERKEN

Coach'Me bood tevens de kans om een netwerk op te richten en zo het isolement van werkzoekenden te doorbreken. Heel wat groepen maakten een Facebook-pagina aan om elkaar te kunnen blijven ondersteunen. De meerwaarde en de originaliteit van het programma zaten ook in het feit dat ACLVB-afgevaardigden er een inbreng deden: ze organiseerden een bezoek aan hun bedrijf, ze legden uit wat hun werkgever van potentiële medewerkers verwacht, zowel qua vaardigheden als qua ingesteldheid, kortom

ze openden deuren van een arbeidswereld die tot dan toe onbekend terrein was voor de werkzoekenden.

PERSOONLIJKE INZET

Tot slot vermelden we dat het welslagen van Coach'Me ook te danken is aan de kwaliteiten van de bedenker ervan, diversiteitsconsulente Eva Sahin, en van haar ijverige medewerker Aurélie Carette, net zoals aan de inzet van de deelnemers zelf uiteraard. Ze hebben de stap gezet om zich in te schrijven en toonden de wil om elke sessie tot het einde te volgen.

Didier Gosuin, minister van Economie en Tewerkstelling, had graag de slotzitting van Coach'Me bijgewoond ... ware het niet dat die plaatsvond in volle regeringscrisis. Ironie van het lot: terwijl sommigen in België zich absoluut verzetten tegen de ondertekening van het VN-migratiepact, leverden wij strijd tegen discriminatie en voor de rijkdom die diversiteit kan voortbrengen. ■



Alle deelnemers van het programma Coach'Me benadrukten hoe belangrijk de groepsdynamiek was geweest voor hun motivatie om een job te zoeken.

Brusselse Regionale Comités

Mobiliteit en activiteitenverslag

Met de organisatie van twee comités was het een druk jaareinde voor de Brusselse Regionale van de ACLVB. Het comité van 27 november was de afsluiter van een vormingscyclus over mobiliteit. En op dat van 7 december werd het activiteitenverslag van het voorbije jaar goedgekeurd.



De Brusselse afgevaardigden hebben het activiteitenverslag nagenoeg unaniem goedgekeurd.

ACTIVITEITENVERSLAG 2017

In 2017 hebben de militanten van de Regionale de krachten gebundeld om de belangen van de werknemers en de uitkeringsgerechtigden met verve te verdedigen. "Het pensioendossier heeft ons veel energie gekost", benadrukte Philippe Vandenabeele, Brussels Gewestsecretaris. Hij dankte iedereen die in beweging kwam om deel te nemen aan de manifestaties en om pamfletten te helpen uitdelen. In het domein van de werkloosheid wil de regering een versnelde degressiviteit invoeren, naar eigen zeggen om werkzoekenden sneller aan de slag te doen gaan en knelpuntberoepen in te vullen. "Ze vergist zich", stelt Philippe Vandenabeele. "Sinds jaren levert het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zware inspanningen om de werkzoekenden op te leiden. Maar tezelfdertijd leggen we het accent op het onderwijs. Het beroepsonderwijs moet dienen voor heroriënteringen, het (opnieuw) op peil brengen van vaardigheden, het aanzwengelen van de kennis. De Brusselse Regionale van haar kant heeft in 2018 haar project Coach'Me verdergezet om werkzoekenden te helpen in hun zoektocht naar werk." De Brusselse Regionale blijft uiteraard ook ijveren voor diversiteit. In samenwerking met de vormingsdiensten Comé en BDS heeft de Regionale acties ondernomen om de deelname aan de vormingen in Brussel een boost te geven. Ervoor zorgen dat de militanten terdege opgeleid zijn, het is een van de missies van de vakbond. Tot slot zijn ook de bijdragen van de Regionale voor een beter leefmilieu een uitdaging. Door te sensibiliseren en door afgevaardigden op te leiden hoopt de Regionale gedragswijzigingen in de bedrijven te kunnen bewerkstelligen. ■

Een van de grote actuele uitdagingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is de mobiliteit. Onnodig te vertellen dat verplaatsingen met de wagen in Brussel verre van eenvoudig zijn, tot zelfs soms onmogelijk. De eeuwige files in het gewest zijn niet alleen een bron van stress en misnoegdheid onder de gebruikers, maar ze hebben ook een impact op het milieu en op de gezondheid van de werknemers en de burgers.

Het leek de Brusselse milieucel van de ACLVB dan ook logisch om de drie vormingsdagen van 2018 te wijden aan deze thematiek waarmee wij allemaal te maken hebben. Tijdens de twee eerste dagen hadden we het over het mobiliteitsbeleid van het Gewest, de voor- en

nadelen van stedelijke tolheffingen en fiscaliteit gekoppeld aan mobiliteit.

Gezien de sterke betrokkenheid van de afgevaardigden bij mobiliteitskwesities en omdat we zoveel mogelijk afgevaardigden aan het debat wilden laten deelnemen, heeft de Brusselse Regionale besloten om van de derde dag een Uitgebreid Regionaal Comité te maken.

De dag stond in het teken van alternatieven voor Koning Auto. Tal van gerenommeerde sprekers uit diverse hoek hebben pistes voorgesteld. Vanuit de MIVB was er een uiteenzetting over de toekomstprojecten van het Brussels openbaar vervoer. Ervaringen omtrent een carpool-platform werden toegelicht door de Universiteit van Luik, evenals over de deelauto's Drive-now en het gebruik van de fiets door Provélo. De dag werd afgesloten met een tussenkomst van Bral, dat een globale benadering voor het stedelijk milieu ontwikkeld heeft, met inbegrip van de mobiliteit. Bral (stadsbeweging die ijvert voor een duurzaam Brussel) had het ook over de indirecte kost van mobiliteit, zoals luchtvervuiling, stress, lawaai, enz.



Yael Huysse

Daar is het Groeipakket

Vlaamse kinderbijslagregeling vanaf 1/01

De kinderbijslag werd door de 6de staatshervorming een regionale bevoegdheid. De deelentiteiten kunnen, onafhankelijk van elkaar, beslissingen nemen over de bedragen die worden toegekend binnen hun entiteit. Vlaanderen, Wallonië en de Duitstalige Gemeenschap hervormen de kinderbijslag vanaf 1 januari 2019. Het Brussels Gewest volgt op 1 januari 2020. Vlaanderen kiest met het Groeipakket voor een nieuw kinderbijslagsysteem en dit bestaat uit een verzameling van financiële tegemoetkomingen voor elk kind in elk gezin. Het Groeipakket is van toepassing op alle kinderen die geboren worden vanaf 1 januari 2019 en in Vlaanderen wonen.

Het Groeipakket bestaat uit volgende onderdelen:

- Startbedrag geboorte/adoptie: eenmalig bedrag van 1.122,00 euro bij de geboorte of adoptie van een kind
- Basisbedrag: maandelijks bedrag van 163,20 euro voor elk kind geboren vanaf 1 januari 2019, ongeacht de rang van het kind
- Schoolbonus: jaarlijks bedrag dat wordt uitbetaald in augustus rekening houdend met de leeftijd van het kind op 31 december van het desbetreffende jaar (0 - 4 jaar: 20,40 euro; 5 - 11 jaar: 35,70 euro; 12 - 17 jaar: 51,00 euro; 18 - 24 jaar: 61,20 euro)

Daarnaast zijn een aantal extra toelagen voorzien voor kinderen die meer ondersteuning nodig hebben:

- (Half)wezentoeslag: 81,60 euro per maand voor een half wees en 163,20 euro per maand voor een wees, voor kinderen die een ouder verliezen vanaf 1 januari 2019
- Pleegzorgtoeslag: 63,03 euro per maand voor kinderen die vanaf 1 januari 2019 geplaatst worden in een pleeggezin
- Zorgtoeslag voor specifieke ondersteuningsbehoefte: afhankelijk van de zwaarte van de handicap of aandoening heeft het kind recht op een bedrag tussen 82,37 en 549,12 euro per maand

Afhankelijk van het inkomen en de gezinsgrootte kan een gezin recht hebben op een sociale toeslag:

- Voor gezinnen met een inkomen lager of gelijk aan 30.984,00 euro: maandelijks 51,00 euro per kind bij 1 of 2 kinderen en 81,60 euro per kind bij 3 of meer kinderen
- Voor gezinnen met een inkomen tussen 30.984,00 en 61.200,00 euro en minstens drie kinderen: maandelijks 61,20 euro per kind

Kinderen die naar een door Vlaanderen erkende of gesubsidieerde kinderopvang of school gaan in Vlaanderen of Brussel, hebben recht op een aantal extra toelagen om de participatie te stimuleren:

- Kinderopvangtoeslag: ouders die gebruikmaken van een niet-inkomensgerelateerde kinderopvang, kunnen rekenen op een kinderopvangtoeslag van 3,23 euro per opvangdag
- Kleutertoeslag: kinderen van 3 jaar die zijn ingeschreven in het kleuteronderwijs, ontvangen een kleutertoeslag van 132,60 euro. Kinderen van 4 jaar die ingeschreven blijven en voldoende aanwezig zijn, krijgen ook 132,60 euro per jaar.

De studietoelages voor het lager en het secundair onderwijs zijn opgenomen in het Groeipakket en zullen bijgevolg ook hervormd worden. De nieuwe studietoelages zullen worden toegepast vanaf het schooljaar 2019-2020 en gelden voor alle kinderen ongeacht de geboortedatum. De Vlaamse Regering is deze regeling momenteel nog volop aan het uitwerken. De toelage voor het hoger onderwijs blijft bij de Dienst Onderwijs.

Kinderen geboren voor 1 januari 2019 komen in een overgangsregeling terecht. Deze kinderen zullen wel onmiddellijk recht hebben op de schoolbonus, de kinderopvangtoeslag, de kleutertoeslag en de schooltoeslag uit het Groeipakket. Voor wie al een zorgtoeslag of een sociale toeslag kreeg, blijven de bedragen uit de oude regeling geldig.

Meer informatie vind je op www.groeipakket.be.

Caroline Van de Sande

Digital Fast Track: Europese sociale partners op digitale excursie



Via het ESF-project Digital Fast Track tracht de SERV samen met andere internationale sociale partners een zicht te krijgen op de gevaren én opportuniteiten van de toenemende digitalisering op de arbeidsmarkt en de economie. In het kader van Digital Fast Track werd een delegatie van de Vlaamse sociale partners door de Tsjechische vakbondsfederatie ASO uitgenodigd voor een studiebezoek in Praag. Naast een conferen-

tie bezochten we ook een belangrijke autoproducteur. Er was ruimte voor discussie en goede praktijken werden uitgewisseld. Tsjechië heeft als jonge natie reeds heel wat verwezenlijkt. Al kunnen we, ons inziens, wel stellen dat Vlaanderen net dat ietsje beter voorbereid is op de toekomstige uitdagingen. *Meer weten? Kijk op <https://www.digitalfasttrack.eu/>*

Justine Scholiers

Vlaams Regionaal Comité 2018

ACLVB Vlaanderen hekelt gebrek aan echt tripartiet Vlaams sociaal overleg en zet de bakens verder uit

Op 22 november vond in Edegem het 24ste Vlaams Regionaal Comité van ACLVB plaats. "Meer verhaal, minder kabaal" klonk de centrale leus. Met hun toekomstvisie 2019-2024 hebben de afgevaardigden van ACLVB Vlaanderen alvast duidelijke richtingaanwijzers klaar voor de volgende Vlaamse Regering.

De ACLVB in Vlaanderen, dat betekent dag in dag uit duizenden afgevaardigden en militanten die klaarstaan om oplossingen te zoeken voor sociale problemen en uitdagingen in de bedrijven. En medewerkers die het beste van zichzelf geven om degelijke akkoorden te sluiten of die één en al oor zijn voor de vragen en moeilijkheden van leden aan de loketten.

Die forse inzet blijkt ook uit het nagenoeg unaniem goedgekeurde activiteitenverslag van de Vlaamse Regionale, "een mooie weergave van wat gemotiveerde en geëngageerde mensen sámen kunnen realiseren", aldus Gert Truyens. "Syndicaal legden we de klemtoon op wat we vooral wél zijn en waar we echt voor staan. Interprofessioneel debatteerden we onder sociale partners en toonden we aan dat we met werkgevers wel degelijk compromissen kunnen sluiten. De medewerkers van Keerpunt maakten er een punt van dat zoveel mogelijk talenten optimaal inzetbaar werden gehouden. Comé verzorgde opnieuw een aantrekkelijk vormingsprogramma. Onze jongerenwerking realiseerde verder het actieplan dat op het vorig Vlaams Regionaal Comité werd voorgesteld. En de senioren werkten daadwerkelijk mee aan onze toekomstvisie en legden specifieke klemtonen."

SOCIAAL OVERLEG

"Zeker als het gaat om constructief sociaal overleg, is de ACLVB vakbond nummer 1", benadrukte Thierry Vuchelen, adjunct Vlaams Gewestsecretaris. "Dat zit nu eenmaal in ons DNA", aldus Gert Truyens. "En hoewel het niet alle dagen in kranten en op tv verschijnt, worden er veel goede akkoorden afgesloten, uit het zicht van de camera's. Zo onderhandelden we met de werkgevers nog het 'vorming- en opleidingspact' en 'het actieplan werkbaar werk'. Op dit moment negotiëren we ook een nieuw belangrijk akkoord 'Iedereen aan boord'. Het is namelijk de sterke ambitie van de Vlaamse sociale partners om iedereen duurzaam aan het werk te krijgen en om mee oplossingen te bedenken voor de krapte op de arbeidsmarkt."

"Beste afgevaardigden, hét grote probleem bij al deze akkoorden is de magere interesse van de huidige politiek", liet een verontwaardigde Gert Truyens verstaan. "Het sociaal overleg en ons degelijk opgebouwd netwerk worden vandaag onvoldoende gewaardeerd. Zelfs unanieme adviezen omtrent onderwerpen die onze corebusiness zijn, worden meer dan eens genegeerd. Dit jaar hebben we slechts één keer offici-



Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens (midden): "Samen met de ACLVB ... meer verhaal, minder kabaal."

eel VESOC-overleg gehad. Eén keer! Dit is nota bene hét overleg met de Vlaamse Regering!" Ook de voorbereidende werkgroepen daarvan worden te vaak herleid tot een informatief rondje, in plaats van een écht sociaal tripartiet overleg. "Ik vind het dus niet normaal dat het huidige politiek bestel even veel belang hecht aan occasionele burgerplatformen en de zogenaamde 'onafhankelijke bestuurders' in diverse raden van bestuur als aan vakbonden. Dit is buiten proportie!"

Nationaal Voorzitter Mario Coppens schetste een gelijkaardige tendens op federaal niveau: "Het overleg kent moeilijke tijden. De regering verkondigt wel te geloven in het sociaal overleg, maar de praktijk toont ons iets anders. De regering luistert niet."

MEMORANDUM

De ACLVB wil de legitieme plaats als sociale partners terug opeisen. Niet door te roepen, maar wel met een eigen toekomstvisie, met een sterk en goed onderbouwd verhaal. Meer verhaal, minder kabaal. Tijdens het Vlaams Regionaal Comité werd dan ook een discussietekst naar voor gebracht die de basis vormt voor een memorandum, gericht aan de toekomstige Vlaamse Regering. "De tekst is er een die gedragen is door onze mensen. Hij omvat een concrete toekomstvisie op belangrijke thema's die iedere Vlaming bezighouden: digitalisering en robotisering, levenslang leren, de gewijzigde competentiebehoeften, een performant duaal leren, de circulaire economie, een masterplan voor onderwijs, een evenwichtige zorgmaatschappij, klimaat, milieu en energie, mobiliteit, armoede en een coherent ouderenbeleid."

De bakens zijn uitgezet, op naar morgen nu. Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens beseft dat om slagkrachtig uit de hoek te komen, ACLVB Vlaanderen niet kan zonder de inzet van de afgevaardigden en de militanten: "Er zijn uitdagingen en opportuniteiten die we maar al te graag samen met u opnemen. Want het zijn jullie allemaal die met een ongehoofd engagement en met volle goesting de weg tonen naar een meer sociaal-liberale maatschappij. Samen met de ACLVB ... méér verhaal!" ■

Tijdelijk werkloos wegens slecht weer

Tijdens de winter zorgen de slechte weersomstandigheden ervoor dat in bepaalde sectoren niet kan gewerkt worden. Zo kunnen bijvoorbeeld metselwerken uitgesteld moeten worden door de vrieskou, of is het door hevige regen onmogelijk om markeringen aan te brengen op het natte wegdek. De werkgever kan in dit geval de arbeidsovereenkomst tijdelijk schorsen. We overlopen even wat er gebeurt als je tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens slecht weer.

WAT IS TIJDELIJKE WERKLOOSHEID?

Als tijdelijk werkloze ben je nog steeds verbonden door een arbeidsovereenkomst met je werkgever. Omwille van slecht weer, technische stoornis, economische redenen, staking, overmacht, collectieve sluiting van de onderneming, ... kan je echter tijdelijk geen prestaties verrichten. Je krijgt voor die dag dan geen loon van je werkgever, maar je kan een uitkering aanvragen bij de RVA.

HEB JE RECHT OP UITKERINGEN?

Om tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen moeten er een aantal formaliteiten vervuld zijn.

- Je werkgever moet een mededeling doen van het slechte weer aan de RVA.
- Je werkgever moet jou tijdig verwittigen dat het werk niet uitgevoerd zal kunnen worden wegens slecht weer. Doet hij dat niet, en bied je je aan op het werk, dan heb je recht op loon voor die dag. Hij moet je opnieuw verwittigen indien het werk kan hervat worden.
- Je werkgever moet je een aantal formulieren afleveren
- Jij dient een uitkeringsaanvraag in en vult een controlekaart in zodat je ACLVB-secretariaat je uitkeringen kan betalen.

Opmerking: Enkel arbeiders kunnen tijdelijk werkloos zijn wegens slecht weer.

WAT MOET JE DOEN BIJ AANVANG VAN DE TIJDELIJKE WERKLOOSHEID?

Je moet een uitkeringsaanvraag indienen via je ACLVB-secretariaat:

- als je de eerste keer tijdelijk werkloos wordt
- als je de voorbije 3 jaar niet tijdelijk werkloos bent geweest
- als je van werkgever bent veranderd
- of als je arbeidsduur is gewijzigd

Je werkgever doet een elektronische aangifte. Jij dient een formulier C3.2-WERKNEMER in bij je ACLVB-secretariaat.

CONTROLEKAART

De werkgever overhandigt je een controleformulier C3.2A bij de aanvang van de periode van tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer. Houd dit formulier goed bij. Je moet het kunnen voorleggen aan een sociaal controleur van de RVA wanneer die hierom vraagt. Alle arbeidsprestaties die je tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid verricht voor jezelf of voor een derde, moet je aanduiden op het formulier, vooraleer de arbeid begint. Op het einde van de maand overhandig je het controleformulier C3.2A aan je ACLVB-secretariaat.

Je werkgever doet een elektronische aangifte van het aantal uren tijdelijke werkloosheid. Op basis van dit bewijs kunnen je werkloosheidsuitkeringen betaald worden.

Opgelet! In de bouwsector gelden andere regels:

- je ontvangt je controlekaart (C3.2A-BOUW) van je werkgever voor het begin van elke maand
- je moet deze kaart de hele maand bij je houden en invullen, zelfs indien je nog niet tijdelijk werkloos was in die maand.

HEB JE ONMIDDELIJK RECHT OP WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN?

Voor werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld wegens slecht weer, geldt een vrijstelling van wachttijd. Dit betekent dat je onmiddellijk uitkeringen kan genieten zonder dat je eerst een aantal arbeidsdagen moet bewijzen.

HOEVEEL BEDRAAGT JE UITKERING?

In geval van tijdelijke werkloosheid ontvang je 65% van je gemiddeld loon (begrensd tot 2.671,37 euro per maand). Hierbij de bedragen van een volledige daguitkering (geldig vanaf 01.09.2018):

Gezinscategorie	%	Minimum per dag	Maximum per dag
Samenwonende	65	€ 30,05	€ 66,78
Alleenstaande	65	€ 40,48	€ 66,78
Gezinshoofd	65	€ 48,89	€ 66,78

Op alle uitkeringen tijdelijke werkloosheid wordt 26,75% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

HEB JE RECHT OP EEN AANVULLING BIJ JE WERKLOOSHEIDSUITKERING?

Bovenop je werkloosheidsuitkering heb je recht op een supplement van 2 euro voor elke dag waarop je tijdelijk werkloos bent wegens economische redenen, slecht weer of technische stoornis. Dit bedrag moet in principe betaald worden door de werkgever, maar het supplement kan in bepaalde sectoren ook betaald worden door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Tal van sectoren voorzien een bijpassing die vaak meer dan 2 euro bedraagt. Heb je bijvoorbeeld in 2017 in de bouwsector gewerkt, dan heb je onder bepaalde voorwaarden recht op een legitimatiekaart voor bouwjaar 2018-2019. Deze kaart wordt je bezorgd door het FBZ Constructiv.

Op basis van deze kaart krijg je een bijkomende werkloosheidsvergoeding gedurende *60 dagen* (in de 6-dagenweek) wanneer je volledig of tijdelijk werkloos bent. Het bedrag van deze vergoeding wordt bepaald aan de hand van je loon en bedraagt tussen 6,34 euro en



10,85 euro per dag. Word je tijdelijk werkloos gesteld wegens vorst, dan heb je ook recht op de bijkomende vergoeding. Deze dagen worden niet in mindering gebracht van het krediet van 60 dagen. ■

[Dienst Uitbetalingsinstelling](#)

Betaling ACLVB-bijdrage

Sneller naar het juiste bedrag via aangepast systeem van domiciliëring

Ongeveer 80% van de ACLVB-leden betalen hun maandelijkse bijdrage via een domiciliëring. Dat is een slimme keuze, zo blijven ze ononderbroken verzekerd van onze dienstverlening. Vanaf de maand februari 2019 verandert het systeem van domiciliëring bij de ACLVB.

Voor het merendeel van de leden zal die omschakeling geen gevolgen hebben, met name voor wie lang in dezelfde bijdragecategorie blijft, zoals werknemers die maand na maand in hetzelfde bedrijf en/of in dezelfde sector tewerkgesteld zijn.

Wat houdt de wijziging in? Voortaan zal de ACLVB de betalingen niet langer in schijven van maandbedragen, maar in functie van een saldo verrekenen:

- een opgelopen achterstal door bijvoorbeeld een probleem bij je bank zal sneller rechtgezet kunnen worden, weliswaar met een absoluut maximum van € 50 per maand.
- het omgekeerde geldt ook: heb je een periode te veel lidgeld be-

taald - bijvoorbeeld doordat je al langer recht had op een verminderde bijdrage dan sinds het moment waarop je dat aan de ACLVB gemeld hebt -, dan kan dat overschot sneller en juister in mindering gebracht worden van je maandelijkse betaling.

Op die manier spelen we korter op de bal bij wijzigingen in je leef- of werksituatie en worden nodeloze betaalverschillen - in plus of in min - sneller weggewerkt.

Bij dat alles blijft de ACLVB met de grootste omzichtigheid omspringen met je gegevens. De persoonsgegevens van wie een SEPA-mandaat voor Europese domiciliëring geeft, worden uitsluitend verwerkt voor de uitvoering van de betalingsdiensten met betrekking tot het lidgeld, met inbegrip van het voorkomen van misbruik en fraude. ■

Beste wensen!

Ook in 2019 werkt de ACLVB met je mee!

Vergeet onze 360° dienstverlening niet en maak gebruik van het ruime aanbod aan voordelen.



www.voordelen.aclvb.be
www.aclvb.be/werktmetjemeer

Vrije visie, eigen stem

