



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Debat over de pensioenen onlosmakelijk verbonden met debat over werkbaar werk

In dit nummer:

SWT en tijdskrediet opnieuw bedreigd | Einde van het vakantiejaar nadert: hoe zit het met je vakantierechten? |
Mobiliteitsbudget en mobiliteitsvergoeding | Degressiviteit werkloosheidsuitkeringen leidt tot armoede

INHOUD

Zware beroepen 4

Op 2 oktober lieten de manifestanten zich even bezorgd uit over de leeftijd waarop ze met pensioen zullen mogen gaan als over de omstandigheden waarin ze tot dan zullen moeten werken.

SWT en landingsbanen 6

De 'jobsdeal' omvat maatregelen die de instapvoorwaarden voor SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag) en voor landingsbanen nog verstrengen.

Syndicale discriminatie 10

Wat zeggen wetgeving en rechtspraak over discriminatie op grond van de syndicale overtuiging van een werknemer?

Mobiliteit 14

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad laten zich kritisch uit over elementen in de wetsontwerpen over het mobiliteitsbudget en de mobiliteitsvergoeding.

Persoonlijke gegevens 22

Wanneer je werkloos wordt, moet je steeds je persoonlijke en familiale toestand aan de RVA aangeven. Ook tijdens je werkloosheid ben je verplicht de RVA op de hoogte te stellen van elke wijziging in je situatie.



Te zware beroepen

"Voor de vakbonden zijn alle beroepen zwaar". Op die manier menen de werkgeversfederaties een karikatuur te moeten maken van het standpunt van de vakbonden in het debat over de zware beroepen. Nochtans is hier geen karikatuur nodig. Door het opgedreven productietempo zijn de arbeidsomstandigheden moeilijk voor zowat iedereen.

We vragen dat die penibiliteit zou gevaloriseerd worden. Een werknemer moet op een redelijke leeftijd met pensioen kunnen, met een pensioenuitkering waarmee waardig kan geleefd worden.

Ideaal ware ook de werkdruk te verlagen. Op het terrein sluiten werkgevers en vakbonden te zeldzame akkoorden om de arbeidsduur te verminderen, meer mensen aan te werven, het aantal rustdagen te verhogen, de arbeidsorganisatie aan te passen ... ver van die andere karikatuur, zoals het installeren van kicker- of pingpongtafels in de ontspanningsruimte of het aanbieden van shiatsu massages voor werknemers die gebukt gaan onder te grote verantwoordelijkheden.

Coverfoto: Chris Ecker (MIVB) en Vera De Moor (Schouwingscentrum voor Auto's) informeren de burgers over de ongunstige plannen van de regering omtrent de pensioenen.

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.

Heel wat voor de boeg tegen het jaareinde

Het zijn belabberde tijden voor de sociale dialoog. We worden geconfronteerd met een regering die wel zegt te geloven in het overleg - het staat ingeschreven in de regeringsverklaring en in het zomerakkoord -, maar daar in de praktijk geen blijk van geeft.

Deze regering luistert niet naar de vakbonden. Dat hebben we ervaren met de indexsprong, de loonmarge, de strengere degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, het pensioen op 67 jaar ...

We zijn erin geslaagd om de regering een stap achteruit te doen zetten waar het ging over het pensioen met punten. Maar haar tegenzet volgde snel, met de weigering van het valoriseren van de penibiliteit in de zware beroepen ...

Tezelfdertijd maakt ze de loopbaaneindes lastiger door de mogelijkheden om met brugpensioenen te gaan of tijdskrediet te nemen te beknotten. Zelfs wanneer de vakbonden en de werkgevers tot een akkoord komen, zoals over de instapleeftijd voor een landingsbaan, respecteert de regering niet de wil van de sociale partners.

Gaat het beter onder de sociale partners? In elk geval blijft de Groep van 10 bijeenkomen. De Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven blijven onderhandelen over uiterst gevoelige thema's:

- het stakingsrecht. Hoe misbruiken vermijden en toch de mogelijkheid vrijwaren om stakersposten op te zetten?
- de herziening van de wet-Renault. Hoe ervoor zorgen dat de herstructureringen in behoorlijke omstandigheden verlopen?
- de loonnorm. Hoe zo exact mogelijk het concurrentievermogen van de Belgische economie ten opzichte van Frankrijk, Duitsland en Nederland berekenen?

Ondertussen moet de Groep van 10 ook onderhandelen over een interprofessioneel akkoord voor 2019/2020. Onze vertegenwoordigers in de paritaire comités hebben dat kader nodig om op hun beurt te onderhandelen over de sectorale cao's. En de délégués in de bedrijven hebben het interprofessioneel akkoord en de sectorale cao's dan weer nodig om te onderhandelen op ondernemingsniveau.

En de Liberale Vakbond in dat alles? We hebben al ons voorstel van memorandum voor de volgende wetgevende verkiezingen van mei 2019 opgesteld. Vanuit een strenge analyse van de economische en sociale situatie in België doen we voorstellen. Onze oplossingen om de sociale zekerheid te financieren, banen en met name kwaliteitsbanen te scheppen, de mobiliteit te verbeteren ...



De Liberale Vakbond is een vakbond die voorstellen doet, niet een vakbond van de radicale tegenstand. Dit ontwerp van tekst werd al bediscussieerd tijdens onze zonale platforms. We hebben rekening gehouden met uw opmerkingen om een nieuwe tekst op te stellen, waarover zal gediscussieerd en gestemd worden tijdens ons congres op 14 december.

Voor die datum zullen we een ander ambitieus project lanceren: de 360° dienstverlening.

De ACLVB breidt haar gamma diensten uit. Vandaag is het merendeel van onze leden bij ons aangesloten om werkloosheidsuitkeringen te ontvangen of om gespecialiseerde juridische bijstand inzake arbeidsrecht of socialezekerheidsrecht te genieten. Voortaan zullen leden ook advies kunnen vragen over hun successierechten, over premies voor woningrenovatie, over het gebruik van de computer en van internet, en over tal van andere zaken.

Ik weet dat de medewerkers in onze secretariaten nu al leden wegwijs maken bij vragen over fiscaliteit of over hun samenlevingsvorm. We hebben dat alles enigszins willen structureren, en we hebben enkele specialisten opgeleid zodat zij u nog beter kunnen bijstaan. Specialist die u zullen kunnen uitleggen welke stappen u precies moet zetten om in aanmerking te komen voor een premie wanneer u uw verwarmingsketel vervangt en bij wie u daarvoor moet aankloppen. Het is een uitdaging die we willen aangaan om onze leden een nog betere service te verlenen. Het is een uitdaging die we willen aangaan om nieuwe leden aan te trekken. Het is een uitdaging die we samen aangaan, medewerkers van de ACLVB en militanten. Benieuwd? De publiciteitscampagne loopt in november. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

Pensioendebat onlosmakelijk gekoppeld aan debat over **werkbaar werk**

We zullen langer moeten werken want we leven langer. De ministers van Werk Kris Peeters en van Pensioenen Daniel Bacquelaine hebben het nog eens benadrukt tegenover de delegatie jongeren die hen bezocht naar aanleiding van de acties op 2 oktober. Onze redenering aan vakbondszijde is realistischer. Iedereen moet op een redelijke leeftijd kunnen stoppen met werken, met een waardig pensioen, en moet tot dan kunnen werken in werkbare omstandigheden.



Op 2 oktober vonden in heel het land acties plaats voor een waardig pensioen op een redelijke leeftijd. Naast infomomenten in bedrijven waren er ook manifestaties in grote steden zoals Antwerpen, Brussel, Leuven, Hasselt, Gent en Kortrijk.

Op 2 oktober kwamen zowat overal in België duizenden burgers op straat om te tonen dat ze ontgoocheld zijn in de manier waarop de regering het dossier van de zware beroepen aanpakt.

Toen de regering de pensioenleeftijd optrok naar 67 jaar, haastte ze zich om erbij te vermelden dat slechts weinig mensen zouden getroffen worden door die onpopulaire maatregel. Zij die een zwaar beroep hebben uitgeoefend, zouden vroeger met pensioen mogen. En daar heeft de regering zichzelf in de voet geschoten, want zowat iedereen meent in zekere mate te werken in zware arbeidsomstandigheden.

ZWARE LOOPBANEN

Wie luisterde naar de verhalen van de mani-

festanten, begreep dat hun bezorgdheid over de toekomst misschien minder betrekking had op hun pensioen, dan wel op de arbeidsomstandigheden waarin ze het nog een tijdlang moeten volhouden voor hun pensioen.

Het is duidelijk dat het debat over de pensioenen onlosmakelijk verbonden is aan dat over werkbaar werk.

Het recente colloquium van het Demografiefonds (*zie Vrijuit oktober blz. 16*) dat door de sociale partners van de scheikundige nijverheid werd opgericht, belichtte tal van maatregelen die op het terrein worden toegepast om de werknemers en hun knowhow in het bedrijf te houden.

Vermindering van de arbeidsduur vanaf een bepaalde leeftijd, aanwervingen ter compensatie van de arbeidsduurverminderingen, pre-

mie voor de overstap naar een 4/5-contract, bijkomende aanwervingen om de arbeidsdruk te doen dalen, meer autonomie voor de werknemers ... dragen bij tot het duurzamer maken van de loopbanen.

DRIE ECHTE CRITERIA EN VERZWARENDE OMSTANDIGHEDEN

Terwijl de definitie van de 4 penibiliteitscriteria aanvaard leek door alle partijen, heeft de regering een stap achteruit gezet waar het gaat over de factor stress.

De vier criteria zijn:

- zware arbeidsomstandigheden omwille van lichamelijke belasting. Bedoeld worden pijnlijke houdingen, de blootstelling aan schadelijke fysische, biologische en chemische agentia of aan nucleaire stralingen, arbeid in barre weersomstandigheden, lawaai, trillingen of repetitieve taken.
- zware arbeidsorganisatie. Nachtwerk, shiftwerk, onderbroken diensten evenals werk waarbij het vereist is beschikbaar te blijven buiten de normale werkuren, hebben schadelijke gevolgen.
- zwaar werk omwille van een hoog veiligheidsrisico; hier is het de fysieke integriteit van de werknemer die in gevaar wordt gebracht.
- belasting van mentale of emotionele aard. Mentale of emotionele belasting wordt door de regering nog slechts als een bijkomend criterium gezien en staat niet op zich. Het kan dus niet als 'solo'-criterium gelden waardoor je vroeger met pensioen zou kunnen gaan ...



en dat terwijl werkstress steeds meer burn-outs en andere beroepsziektes veroorzaakt.

WERKEN TOT 67 JAAR? NIET AAN DIT TEMPO!

Joëlle Guillaume werkt als sociaal assistent in een instelling voor jonge en volwassen mensen met een handicap.

"De werklast wordt buitensporig want meer dan de helft van de bewoners is ouder dan 50 jaar en vraagt extra zorg. Veel opvoeders hebben het dan weer moeilijk met de uurroosters overdag en 's nachts, die om de haverklap veranderen. Zwaar allemaal."

Fabienne Marzullo is al sinds haar 19de aan de slag bij Materne Conflux.

"Ik vind het superbelangrijk om hier vandaag aanwezig te zijn. Veel van onze collega's oefenen immers een zware job uit. Ze doen

nachtarbeid, zeulen met kisten van 25 kilo diepgevroren fruit ... onbegrijpelijk als zoiets niet zou in aanmerking genomen worden om vroeger met pensioen te kunnen gaan. Op het einde van hun loopbaan proberen ze hun arbeidsduur te verminderen of te veranderen van werkpost, ze trekken het niet langer. Met de plannen van de regering worden ze dubbel gestraft, want die jaren zullen onvoldoende meewegen voor de berekening van hun pensioen."

Maria Cristina Loureira was kamermeisje in een groot hotel.

"Het is een job die veel vergt van je rug, je armen en je benen. We worden verwacht twintig kamers per dag te doen. Maar die brengen steeds meer werk met zich mee, met al die spiegels en versieringen waar we moeten op letten. Ik ben nu ingeschakeld voor het onderhoud in de gemeenschappelijke ruimtes. Dat is iets minder lastig. Maar toch ... ik zie mezelf zo niet doordoen tot mijn 67ste. Da's gewoon onmogelijk."

Jaouad Oumina werkt als informaticus.

"In mijn job moet ik regelmatig zeer vroeg 's

ochtends of zeer laat 's avonds programma's installeren of updaten, want we moeten de verbinding verbreken voor we daaraan kunnen beginnen. Het zijn allerminst comfortabele uurroosters. Naarmate ik ouder word, zal ik mijn werk om 2 uur 's ochtends wellicht niet meer zo efficiënt kunnen uitvoeren als nu, denk ik."

Anahi Gonzales Jimenez is kantoorbediende.

"Kantoorwerk kan even zwaar zijn als fysieke arbeid omwille van de psychosociale belasting. We zijn maar een nummer. Men vraagt ons altijd meer met minder personeel. Waar is het respect voor werknemers? Een werknemer die gewaardeerd wordt, zal al eens een extraatje doen, maar diegene die nooit gemotiveerd wordt, krijgt het knap lastig om te blijven werken tot zijn 67ste. Vooral wanneer de werkgever geen opleidingen meer voorziet en er geen enkele kans is om nog hogerop te geraken. Tot aan je pensioen vastzitten in je statuut van administratief bediende ... het wekt bepaald niet veel energie op." ■



De barre plannen van de regering rond **SWT** en tijdskrediet

Deze zomer kwam de regering zonder enige vorm van overleg met haar 'jobsdeal' op de proppen. Die arbeidsdeal om de arbeidsmarkt weer aan te zwengelen omvat maatregelen met betrekking tot SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) en tijdskrediet. Maatregelen die, eens te meer, de toegangsvoorwaarden verstrengen.



We gaan in dit artikel na wat deze hervormingen inhouden voor de werknemers en de werkneemsters. Let wel: nog geen enkele tekst is formeel goedgekeurd. Maar niets laat veronderstellen dat de regering niet zal doorgaan met haar hervorming.

AFSCHAFFING VAN DE LANDINGSBAANUITKERINGEN OP 55 JAAR

Van sinds ze aan de macht kwam in 2015,

heeft deze regering besloten de leeftijd voor uitkeringen bij landingsbanen op te trekken van 55 naar 60 jaar. Zonder overgangperiode. De vakbonden hebben zich toen verzet, met succes. Onder druk heeft de regering moeten inbinden en ze heeft uitkeringen voor landingsbanen voorzien vanaf 55 jaar voor bepaalde categorieën werknemers: lange loopbanen van 35 jaar, zware beroepen uitgeoefend gedurende 5 jaar of 7 jaar, nachtarbeid gedurende 20 jaar, de tewerkstelling in

een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, de tewerkstelling in de bouwsector met een arbeidsongeschiktheid.

OPTREKKEN VAN DE AFWIJKENDE LEEFTIJD

Die afwijkende leeftijd van 55 jaar moet in principe progressief opgetrokken worden als volgt: 56 jaar op 1 januari 2016, 57 jaar op 1 januari 2017, 58 jaar op 1 januari 2018 en 60 jaar op 1 januari 2019. Bedoeling is die

uitzonderingsregimes te doen verdwijnen. Toch werd een blokkeringsmechanisme voor het optrekken van die leeftijd ingesteld. De regering had namelijk ruimte gegeven aan de sociale partners om die optrekking te blokkeren via onderhandelingen. Dankzij dat ventiel zijn de vakbonden erin geslaagd de leeftijd van 55 jaar te behouden van 2015 tot 31 december 2018. Met de jobsdeal heeft de regering besloten dat die mogelijkheid zou verdwijnen: de uitkeringen voor landingsbanen zullen vanaf 1 januari 2019 ten vroegste betaald worden op 60 jaar, ongeacht het soort beroep dat men uitoefende, de sector waar men heeft gewerkt, de lengte van de loopbaan of het feit dat men betrokken was bij een herstructurering.

VERLENGING VAN DE LOOPBAAN EN OPTREKKEN VAN DE LEEFTIJD VOOR SWT

De ingrepen gebeuren op twee niveaus. Enerzijds gaat in het algemeen SWT vanaf 62 jaar de loopbaanvoorwaarde van 40 naar 41 jaar. Anderzijds wordt de leeftijd voor SWT voor werknemers die het slachtoffer zijn van een herstructurering opgetrokken.

NA 41 JAAR LOOPBAAN

De eerste maatregel heeft betrekking op het algemeen SWT vanaf 62 jaar middels 40 gewerkte jaren. Voor de mannen zal de loopbaan 41 jaar moeten zijn vanaf 1 januari 2019

(dat zal betrekking hebben op alle mannen ontslagen vanaf 31 oktober 2018) en voor de vrouwen zal de loopbaan 41 jaar moeten zijn vanaf 1 januari 2025 (de loopbaanvoorwaarde stijgt jaarlijks met een jaar: 34 jaar in 2018, 35 jaar in 2019, 36 jaar in 2020, 37 jaar in 2021, 38 jaar in 2022, 39 jaar in 2023, 40 jaar in 2024 en 41 jaar in 2025). Deze maatregel komt totaal onverwacht, want het regeerakkoord heeft er nooit gewag van gemaakt.

SLACHTOFFERS VAN EEN HERSTRUCTURERING

De tweede maatregel betreft het SWT voor werknemers die het slachtoffer zijn van een herstructurering. Zoals voor het stelsel van tijdskrediet heeft de regering besloten, vanaf haar aanstelling in 2015, de leeftijden voor de diverse SWT-stelsels op te trekken. De werknemers die het slachtoffer zijn van een herstructurering of tewerkgesteld zijn in een onderneming die beantwoordt aan de definitie van onderneming in moeilijkheden hebben altijd de mogelijkheid gehad te genieten van een SWT op een jongere leeftijd dan de normale leeftijd. Die SWT-leeftijd was vastgelegd als volgt in 2015, volgens een strikte kalender: 55 jaar vanaf 1 januari 2015, 56 jaar vanaf 1 januari 2016, 57 jaar vanaf 1 januari 2017, 58 jaar vanaf 1 januari 2018, 59 jaar vanaf 1 januari 2019 en 60 jaar vanaf 1 januari 2020.

De woede van de vakbonden en van de Liberale Vakbond in het bijzonder liet niet op zich wachten. De regering heeft ook hier een mogelijkheid voorzien om te onderhandelen over een blokkering van het optrekken van de leeftijd via onderhandeling tussen de sociale partners in de NAR. Maar ze heeft opgelegd dat in 2020 de leeftijd 60 jaar wordt. De jobsdeal heeft dit mechanisme tenietgedaan want de regering heeft andermaal, zonder enig overleg, besloten dat de leeftijd 59 jaar wordt in 2019 en 60 jaar in 2020 voor de werknemer tewerkgesteld in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

BESCHIKBAAR OP DE ARBEIDSMARKT

Die brutale en onverwachte maatregel heeft een ander gevolg: diezelfde werknemers zullen beschikbaar moeten zijn op de arbeidsmarkt tot de leeftijd van 65 jaar, behalve als ze 43 loopbaanjaren kunnen bewijzen. Ook hier werd de onderhandelingsmarge weggeveegd. Maar de werknemer moet 10 loopbaanjaren in de sector bewijzen of 20 loopbaanjaren om toegang te hebben tot SWT (verminderde loopbaanvoorwaarde in het kader van een herstructurering of een onderneming in moeilijkheden). We staan veraf van de vereiste 43 jaren beroepsverleden om niet langer beschikbaar te moeten zijn voor de arbeidsmarkt.

Patricia De Marchi

Wij willen geen zombies worden die moeten blijven werken tot aan onze dood. SWT en landingsbanen bieden de mogelijkheid om te stoppen met werken op een moment waarop je nog van het leven kan genieten.



Einde van vakantiejaar nadert

Hoe zit het met je vakantierechten?

Wat indien je als arbeider of niet-zelfstandig kunstenaar je vakantiegeld 2016 nog niet ontvangen hebt? Wat en hoe met je vakantierechten ingeval je je arbeidsprestaties als bediende dit jaar of vorig jaar verminderde? En welke vakantierechten heb je wanneer je dit jaar startte als werknemer?



Met het einde van het vakantiejaar in zicht beantwoorden we een aantal vragen over de vakantierechten.

ARBEIDERS EN NIET-ZELFSTANDIGE KUNSTENAARS

Vakantiegeld 2016 nog niet ontvangen? Reageer vóór 31 december!

Heb je in het vakantiedienstjaar 2015 gewerkt als arbeider of niet-zelfstandig kunstenaar, dan heb je voor die prestaties recht op vakantiegeld. Als je dat nog niet (volledig) ontvangen hebt, kan je dit nog tot 31 december 2018 in orde brengen, door je bankrekeningnummer mee te delen aan het vakantiefonds waarbij de werkgever is aangesloten.

Hoe kan je als arbeider of niet-zelfstandig kunstenaar weten of je in dit geval verkeert?

- Ga naar de site www.socialsecurity.be – burger – onlinediensten – mijn vakantierekening
- Je kan je aanmelden op verschillende wijzen: met een eID kaartlezer, via itsme, met een beveiligingscode via mobiele app, of via een token;
- Kies het vakantiejaar 2016, raadpleeg de historiek van de betalingen van je vakantiegeld en ga na of er eventuele bedragen zijn waarop je nog recht hebt.

Hoe kan je je bankrekeningnummer meedelen?

- De snelste en eenvoudigste manier om het bankrekeningnummer mee te delen, is via 'mijn vakantierekening' (zie hierboven), waarbij je rekeningnummer meteen gevalideerd wordt.
- Je kan ook gebruikmaken van het online formulier 'Belgisch rekeningnummer' op de site www.rjv.fgov.be. Hier moet je je dus niet

inloggen, maar is er wel sprake van een valideringstermijn van 3 à 4 weken.

- Het blijft nog mogelijk om de informatie per brief op te sturen naar het vakantiefonds waarbij de werkgever is aangesloten. Ga na of je vakantiefonds hiervoor een specifiek formulier voorziet. Voor de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) moet je je naam, voornaam, adres, rijksregisternummer en zichtrekeningnummer vermelden, het document ondertekenen en dateren (de validatie door de bank kan 3 à 4 weken duren).
- Is je werkgever aangesloten bij de RJV, dan is het ook mogelijk de informatie telefonisch mee te delen op het nummer 02 627 97 60 of per e-mail naar rjv@rjv.fgov.be.

Ben je in het bezit van een *buitenlands rekeningnummer*, dan moet je altijd gebruikmaken van een specifiek aanvraagformulier: voor de RJV beschikbaar op de website, voor andere vakantiefonds, op aanvraag.

Niet akkoord met het vakantiegeld 2016?

Betwistingen omtrent de correctheid van het bedrag kunnen nog tot 31 december 2018 ingediend worden via een verzoekschrift bij de arbeidsrechtbank.

De verjaringstermijn voor deze betwisting kan verlengd worden door een aangetekend schrijven te versturen naar de RJV of het betreffende vakantiefonds, opnieuw vóór 31.12.2018.

BEDIENDEN: DIT JAAR VERANDERD VAN ARBEIDSREGIME?

Mogelijk een decemberafrekening

De werknemer die in 2017 voltijds heeft gewerkt, heeft recht op enkel en dubbel vakantiegeld conform datgene wat hij heeft opgebouwd, ongeacht de vermindering van prestaties in 2018.

Het aantal vakantiedagen wordt echter wél omgezet in verhouding tot het nieuwe arbeidsstelsel.

Bedienden die dus in 2018 hun arbeidsprestaties hebben verminderd, zullen te weinig vakantiegeld hebben ontvangen (minder vakantiedagen opgenomen, en gebaseerd op het op dat ogenblik van toepassing zijnde deeltijdse brutoloon). Ook de bediende die in de loop van 2017 overschakelde van een voltijdse naar een deeltijdse prestatie, zal nog een saldo moeten ontvangen voor de maanden dat hij in 2017 voltijds heeft gepresteerd, en waarvoor hij in 2018 slechts op basis van deeltijdse prestaties deze vakantiedagen kon opnemen.

Dit saldo aan vakantiegeld wordt door de werkgever in principe uitbetaald in december, vandaar de term 'de decemberafrekening'. Merk op dat door sommige werkgevers dit uitbetaald wordt aan de start van de wijziging van het arbeidsregime.

IK BEN PAS DIT JAAR GESTART MET WERKEN, HEB IK RECHT OM IETS VAN VAKANTIE TE NEMEN?

Dit jaar afgestudeerd en pas recent aan de slag, of voor het eerst aan het werk in de privésector na een loopbaan als ambtenaar of zelfstandige, of het werk hervat na een onderbreking door bijvoorbeeld een periode van werkloosheid of van volledige periode van voltijds thematisch verlof? Er zijn verschillende oorzaken mogelijk waarom er geen wettelijke vakantierechten opgebouwd konden worden.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen die werknemers echter alsnog 'aanvullende vakantie' opbouwen op basis van prestaties in het vakantiejaar: vanaf de laatste week van de aanlooperperiode van 3 maanden tewerkstelling in het vakantiejaar 2018 heeft de werknemer die voldoet aan de voorwaarden om er aanspraak op te maken, recht op 1 week vakantie in 2018. Na deze aanlooperperiode zal er bijkomende aanvullende vakantie opgebouwd kunnen worden naar rato van bijkomende arbeidsprestaties.

Aangezien het vakantiegeld voor arbeiders beheerd en betaald wordt via het vakantiefonds waarbij de werkgever is aangesloten, dient de arbeider bij dit vakantiefonds een formulier aan te vragen, dat zowel door hem/haar zelf als door de werkgever ingevuld moet worden. Uiterlijk op 31.12.2018 dient het formulier verstuurd te worden naar het bevoegde vakantiefonds. Een bediende zal de aanvraag rechtstreeks aan zijn werkgever moeten richten.

Opgelet: het aanvullend vakantiegeld dat je ontvangt wanneer je aanvullende vakantie neemt, is een voorschot op het dubbel vakantiegeld van het volgende jaar.



Meer weten? Bijkomende informatie over je vakantierechten vind je in de rubriek 'Vakantie' op www.aclvb.be.

Vragen? Neem contact op met je ACLVB-kantoor, wij helpen je graag verder! ■

Katrien Van Sinay

25 november 2018

Internationale dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen

Geweld tegen vrouwen neemt talloze vormen aan. Het gaat over veel meer dan "man slaat vrouw". Denk bijvoorbeeld aan seksueel geweld in de privésfeer, of psychologische terreur waarbij een vrouw vernederd, onderworpen of geïntimideerd wordt. Het gaat ook om economisch geweld, wanneer een vrouw inkomsten ontnomen worden.

Initiatieven zoals #MeToo waren bedoeld om mannen bewust te maken van grensoverschrijdend gedrag ten opzichte van vrouwen. Doel was ook om vrouwen aan te moedigen het woord te nemen, en luid en duidelijk het geweld aan te klagen waarvan ze het slachtoffer waren.

OP HET WERK

Werknemers en werkneemsters in België krijgen een en ander te verduren: een ranzige mop, doordringende blikken, dubbelzinnige opmerkingen, misplaatste voorstellen, insinuaties, aanrakingen, Ook dat is geweld. Vaak vormt de werkomgeving de eerste plaats waar slachtoffers gehoor kunnen vinden. Het is dus uitermate belangrijk dat de werknemersafgevaardigden gesensibiliseerd worden omtrent deze problematiek. Zij blijven referentiepersonen en leveren dikwijls de eerste bijstand. Doorgaans zijn we 8 uur per dag bij onze collega's. Gewoon door vragen te stellen, te polsen of het wel gaat of zich even in te laten met wat ons op het eerste zicht niet aangaat, kan soms een onbetamelijke situatie aan het licht gebracht worden.

SLACHTOFFERS BIJSTAAN

Als syndicalisten hebben we een rol te ver-



vullen. Eerst en vooral moeten we een luisterend oor bieden aan slachtoffers en hen bijstaan, maar ook ze doorverwijzen naar de gespecialiseerde hulp.

Werk is een recht en iedereen moet in alle vertrouwen kunnen werken in een veilige en serene omgeving. Onze gezamenlijke syndicale actie moet daarop toezien.

De ACLVB vraagt je aandacht voor geweld tegen vrouwen. Help mee onze boodschap te verspreiden:

STOP HET GEWELD TEGEN VROUWEN!

Door een wit lintje te dragen engageer je je openlijk om

- je nooit schuldig te maken aan geweld tegen vrouwen
- altijd te reageren als je getuige bent van geweld
- vrouwen te steunen bij hun inspanningen om het geweld waarvan ze het slachtoffer zijn te melden
- gewelddadige personen ervan te overtuigen hulp te zoeken
- altijd de grenzen (verbaal en non-verbaal) van vrouwen te respecteren ■

Eva Sahin

Discriminatie op grond van syndicale overtuiging

Het principe van de gelijke behandeling van werknemers maakt het voorwerp uit van diverse rechtsbronnen. Er zijn onder meer de Europese richtlijnen, de antidiscriminatie wetten en de in de NAR afgesloten cao nr. 95 en de cao nr. 25.

Op 10.05.2007 werden 3 antidiscriminatie wetten uitgevaardigd, zijnde de Algemene discriminatiewet, de Genderwet en de Racismewet. Die 3 antidiscriminatie wetten vormen de omzetting van de Europese discriminatierichtlijnen en zijn van toepassing in het kader van de arbeidsbetrekkingen.

BESCHERMDE CRITERIA

De Algemene discriminatiewet, de Racismewet en de Genderwet verbieden discriminatie op basis van de hiernavolgende beschermde criteria:

- leeftijd
- seksuele geaardheid
- burgerlijke stand
- geloof of levensbeschouwing
- geboorte
- vermogen
- politieke overtuiging
- syndicale overtuiging
- taal
- huidige of toekomstige gezondheidstoestand
- fysieke of genetische eigenschap
- handicap
- sociale afkomst
- nationaliteit
- zogenaamd ras
- huidskleur
- nationale of etnische afstamming
- afkomst
- geslacht en aanverwante: zwangerschap en bevalling, moederschap, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtsverandering

VERBODEN VORMEN VAN DISCRIMINATIE

De antidiscriminatie wetten verbieden zowel directe als indirecte discriminatie.

Er is sprake van directe discriminatie wanneer iemand ongunstiger behandeld wordt dan een ander in een vergelijkbare situatie op basis van

een van de beschermde criteria en dit onderscheid niet te rechtvaardigen valt.

Er wordt van indirecte discriminatie gesproken wanneer er door een ogenschijnlijke neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze bepaalde personen door een bepaald beschermd criterium benadeeld worden in vergelijking met andere personen en dit onderscheid niet gerechtvaardigd kan worden. Bij indirecte discriminatie wordt er dus onrechtstreeks en soms zelfs onbewust aan een beschermd criterium geraakt.

De opdracht tot discrimineren, intimidatie en voor wat het criterium handicap betreft ook de weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van personen met een handicap worden gelijkgesteld met discriminatie en zijn eveneens verboden.

Directe en indirecte onderscheiden op basis van een beschermd criterium kunnen in bepaalde gevallen gerechtvaardigd worden zodat er geen sprake is van discriminatie.

BEWIJSLAST

Wanneer een persoon die zich het slachtoffer acht van discriminatie, het centrum of een belangvereniging feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de werkgever te bewijzen dat er geen sprake van discriminatie is geweest.

Het slachtoffer moet enkel de feiten bewijzen die het bestaan van discriminatie doen vermoeden. De aangevoerde feiten moeten wel voldoende sterk en pertinent zijn, met andere woorden dit moet voldoende concreet en niet op algemene wijze gebeuren (*Arbeidshof Brussel 01.04.2014*)

SYNDICALE OVERTUIGING

Syndicale overtuiging werd pas in 2009 aan de lijst van de in de antidiscriminatie wet opgesom-

de discriminatiegronden toegevoegd. De aanpassing aan de discriminatiewet kwam er na een veroordeling door het Grondwettelijk Hof.

Het Grondwettelijk Hof besliste dat: "Het lidmaatschap van of het behoren tot een vakorganisatie en de activiteit die in het kader van een dergelijke organisatie wordt gevoerd, moeten worden beschouwd als uitingen van de syndicale mening van de betrokken persoon. Het slachtoffer van een discriminatie op grond van zijn lidmaatschap van een vakorganisatie, van het feit dat hij daartoe behoort of van zijn syndicale activiteit is derhalve eveneens het slachtoffer van een discriminatie op grond van zijn syndicale overtuiging, zodat de drie aangehaalde discriminatiegronden vervat zijn in die syndicale overtuiging." (GwH 02.04.2009, nr. 64/20009)

De rechtspraak inzake discriminatie op grond van het beschermd criterium syndicale overtuiging is vrij schaars.

Bij arrest van 19.06.2018 oordeelde het Arbeidshof van Brussel dat niet enkel lidmaatschap maar ook syndicale overtuiging en activiteit deel uitmaken van de bescherming tegen discriminatie die eveneens van toepassing is tijdens de aanwerving en de selectie. Een kandidaat-werknemer die tijdens een gesprek met de overnemer met het oog op een eventuele indiensttreding aangeeft dat hij zich in de toekomst zal laten bijstaan door een vakorganisatie, en die vervolgens niet aangeworven wordt omdat hij hiervan tijdens het gesprek gewag had gemaakt, is het slachtoffer van discriminatie. (Arbeidshof Brussel 19.06.2018, A.R. 2017/AB/448)

De feiten

Een onderneming besteedt een aantal van haar activiteiten uit aan enerzijds dienstverlener A en anderzijds dienstverlener B.



De beslissing van het Arbeidshof van 19.06.2018

Het Arbeidshof bestudeert vooreerst de notie "syndicale overtuiging". Onder verwijzing naar het arrest van het Grondwettelijk Hof en rechtsleer beslist het hof dat niet enkel het syndicaal lidmaatschap, maar ook de syndicale overtuiging en activiteit deel uitmaken van het beschermd criterium syndicale overtuiging. Het Arbeidshof oordeelt dus dat het begrip "syndicale overtuiging" ruim moet worden geïnterpreteerd.

Na zich over het begrip "syndicale overtuiging" te hebben gebogen, bespreekt het Arbeidshof de bewijslast. Terecht komt het Arbeidshof tot de conclusie dat het antwoord van de dienstverlener B op de vraag van de werknemer naar de reden van niet-aanwerving een vermoeden van discriminatie op grond van syndicale overtuiging uitmaakt. De zinsnede "*machtsverhoudingen uitproberen door meteen over syndicaten te praten, voorspelt niets goeds voor een goede samenwerking*" viseert immers een syndicale activiteit als reden voor niet-aanwerving.

Aangezien de werknemer een vermoeden van discriminatie aantoonde, komt het dan ook aan de dienstverlener B toe om te bewijzen dat ze niet discrimineerde.

Daar dienstverlener B geen enkel relevant bewijs bijbrengt over het verloop van het gesprek, beslist het hof dat de dienstverlener faalt in de door de wet opgelegde bewijslast.

Het hof veroordeelt de dienstverlener B dan ook tot betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie.

Tevens wijst het Arbeidshof in zijn arrest nog op het belang van syndicale bijstand in de verhoudingen tussen werknemers en werkgevers. Syndicale bijstand heeft in eerste instantie een zeker opeisend aspect, doch biedt vervolgens de kans voor overleg. Een dergelijk overleg kan aldus het hof een voordeel opleveren voor de werkgever.

Belang van het arrest

Het arrest is belangrijk, daar voor het eerst werd beslist dat lidmaatschap van een vakorganisatie geen noodzakelijke vereiste is om te besluiten tot discriminatie op basis van het beschermd criterium syndicale overtuiging. ■

In 2005 trad een werknemer in dienst van dienstverlener A om prestaties te leveren op de site van de onderneming.

De onderneming nam in 2014 de beslissing om haar dienstverleningsovereenkomst met dienstverlener A stop te zetten en haar overeenkomst met dienstverlener B uit te breiden.

Tussen beide dienstverleners vond overleg plaats met het oog op de eventuele aanwerving door dienstverlener B van een aantal werknemers van dienstverlener A.

Daarnaast vond er ook een kennismakingsgesprek plaats tussen dienstverlener B en de werknemer.

De werknemer informeerde vervolgens per e-mail bij dienstverlener B naar zijn eventuele toekomstige loon- en arbeidsvoorwaarden.

Dienstverlener B repliceerde in antwoord op de e-mail van de werknemer dat ze gelet op het verloop van het gesprek en het profiel de werknemer niet wenste aan te werven.

Toen de werknemer navraag deed naar de reden van niet-aanwerving ontving hij van dienstverlener B het hiernavolgend antwoord: "Voor ons is de harmonie van de groep primordiaal en machtsverhoudingen uitproberen door meteen over syndicaten te praten, voorspelt niets goeds voor een goede samenwerking. Temeer wij moeten investeren in de ploeg."

Gelet op de door de onderneming opgegeven reden van niet-aanwerving stelde de werknemer een vordering in bij de Nederlandse Arbeidsrechtbank van Brussel tot betaling van een vergoeding wegens discriminatie op basis van de antidiscriminatiewet, meer in het bijzonder

syndicale overtuiging en een schadevergoeding wegens miskenning van cao 32 bis.

De beslissing van de Arbeidsrechtbank van 28.02.2017

De door de werknemer ingestelde vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie werd als ontvankelijk doch ongegrond afgewezen.

De arbeidsrechtbank oordeelde dat "het hebben van een syndicale overtuiging geen puur interne beleving is die zich louter in het hoofd van een persoon kan afspelen, maar dat deze veruitwendigd moet worden via lidmaatschap van of activiteiten verricht binnen een vakbond, feiten waarvan derden kennis kunnen hebben en die hen dus zouden kunnen motiveren om te discrimineren."

De eerste rechter was dus de mening toegedaan dat opdat er sprake zou kunnen zijn van discriminatie op basis van syndicale overtuiging op zijn minst vereist is dat men aangesloten is bij een vakorganisatie.

Ook de vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens miskenning van cao 32 bis werd afgewezen. Er was geen sprake van een overgang van onderneming.

De werknemer kon geen genoegen nemen met de tussengekomen uitspraak en tekende hoger beroep aan bij het Arbeidshof te Brussel voor wat betreft de niet-toekenning van de vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie. Voor wat de niet-toekenning van de vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens miskenning van cao 32 bis betreft, berustte de werknemer in het vonnis.

Nieuwe regelingen omtrent je betaalrekening

Op 22 december 2017 is een nieuwe wet van kracht gegaan die de regels voor betaalrekeningen en betalingsdiensten wijzigt, ter omzetting van de PAD-richtlijn (*Payment Account Directive*) in het Belgisch recht. Die Europese richtlijn wil vooral de kosten voor het gebruik van betaalrekeningen, zeg maar de klassieke zichtrekeningen, transparanter maken voor consumenten. Doel is ook het overstappen naar een rekening bij een andere bank gemakkelijker te maken en de toegang tot een basisbetaalrekening voor iedereen te waarborgen.



Eind vorig jaar is een nieuwe wet van kracht gegaan die de regels voor betaalrekeningen en betalingsdiensten wijzigt. Daardoor moeten onder meer de kosten voor het gebruik van de klassieke zichtrekeningen transparanter worden voor consumenten.

Concreet worden banken verplicht om alle kosten verbonden aan een betaalrekening en de daaraan verbonden diensten voor te leggen aan de consument aan de hand van gestandaardiseerde informatiedocumenten die er bij elke bank in de Europese Unie hetzelfde zullen uitzien. Banken worden ten eerste verplicht om een duidelijk overzicht aan te bieden aan een consument wanneer die klant wil worden, maar daarnaast moeten ze ook elk jaar aan elke klant een individueel overzicht bezorgen van alle kosten die hij tijdens het afgelopen jaar heeft betaald voor zijn betaalrekening, met afzonderlijk per dienst de betrokken kost. Dit betreft de jaarlijkse vergoedingenstaat. Een andere bepaling in de richtlijn verplicht elke lidstaat om een nationale vergelijkingswebsite te ontwikkelen, waarmee consumenten de aan een betaalrekening verbonden kosten kunnen vergelijken tussen verschillende banken.

AANPASSING NA CONSTRUCTIEVE ONDERHANDELINGEN

Aangezien het hier om een Europese richtlijn en geen verordening gaat, kunnen de lidstaten zelf ook nog over bepaalde aspecten van de omzetting beslissen. Concreet is dat het geval voor het vastleggen van de lijst met diensten verbonden aan een betaalrekening die onder het toepassingsgebied vallen en die dus moeten opgenomen worden in de vergoedingenstaat. In dat kader heeft de FOD Economie een voorstel van koninklijk besluit met bijhorende tarievenlijst voorgelegd aan de Bijzondere raadgevende commissie Verbruik (Brc Verbruik), een overlegorgaan over consumentenkwesties waarin ook de ACLVB actief vertegenwoordigd is.

Lidstaten kunnen maximaal 20 diensten opnemen in de lijst, maar de FOD Economie had het voorstel beperkt tot 11 diensten. Na construc-

tieve onderhandelingen zijn we erin geslaagd om deze lijst uit te breiden, hetzij door middel van extra bepalingen binnen bestaande diensten, hetzij door het toevoegen van nieuwe diensten. In totaal wordt de lijst uitgebreid naar 17 diensten. Hierdoor zal je binnenkort niet alleen een overzicht van de kosten krijgen van onder meer het beheren van een rekening, het aanbieden van een kredietkaart, het uitvoeren van overschrijvingen, het geld afhalen bij een andere bank en dergelijke meer, maar ook van onder meer het verkrijgen van een nieuwe of tweede bankkaart, het afhalen van geld buiten de eurozone en het laten uitvoeren van een domiciliëring.

TOEZICHT DOOR CONSUMENTENORGANISATIES

Er werd ten slotte ook overeengekomen dat we aan de FSMA, die in België bevoegd is voor het ontwikkelen van de vergelijkingswebsite, vragen om de Brc Verbruik te informeren en consulteren vooraleer de website in gebruik wordt genomen, zodat we er met de consumentenorganisaties op kunnen toezien dat die daadwerkelijk op punt staat en de consument dus een zo goed mogelijke vergelijking van de kosten kan maken.

Het unanieme advies kan je lezen op de website van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB); de Brc Verbruik is immers een bijzondere raadgevende commissie binnen de CRB: www.ccecrb.fgov.be.

Maarten Boghaert



Gezellig thuis

Maak gebruik van de ACLVB-ledenvoordelen en koop met korting

	5% korting bij Ikea
	10% korting op je aankoop bij Living Design
	10% korting bij Light Gallery
	120 liter gratis water bij de huur van een design waterkoeler van SIP Well bij jou thuis
	Profiteer van € 15,00 korting bij de Bijenkorf
	15% korting op de artikelen van Luxdeco blinds (raamdecoratie)
	Geniet van 10% korting op je online bestelling
	5% korting op al je aankopen bij HEMA
	Korting op een abonnement van Nest

In de koudere wintermaanden zijn gezellige kaarsen, een fleecedeken en warme verlichting onmisbaar in huis. Profiteer van de fijne kortingen voor ACLVB-leden en maak je huis winterklaar!

HOE VERKRIJG JE DE KORTING?

Log in op het ACLVB-voordelenplatform www.voordelen.aclvb.be met je ACLVB-lidnummer en je wachtwoord. In de rubriek Wonen lees je welke korting je waar geniet voor je interieurinrichting.

Je verneemt er ook hoe je de korting verkrijgt. Dat varieert: in sommige ketens via voordelige aankoopvouchers, bij andere via een promocode voor een online bestelling en elders op vertoon van je ACLVB-voordeelkaart aan de kassa.

Ben je nog niet geregistreerd op het voordelenplatform voor leden van de Liberale Vakbond? Doe het dan nu meteen. Hulp nodig? Laat je bijstaan in je ACLVB-secretariaat, het is zo geregeld.

VERDERE VRAGEN?

Voor verdere vragen 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

De Liberale Vakbond zet zich in voor je koopkracht. Met de ACLVB-ledenvoordelen heb je je lidmaatschapsbijdrage zo terugverdiend!



Het mobiliteitsbudget en de mobiliteitsvergoeding

Sociale partners vragen regering tekst te herzien

In een unaniem advies van 25 september 2018 spreken de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en de Nationale Arbeidsraad (NAR) zich kritisch uit over een aantal aspecten van de wetsontwerpen omtrent het mobiliteitsbudget en de mobiliteitsvergoeding. Die ontwerp teksten zetten namelijk de deur open voor misbruiken via loonoptimalisatie en dreigen in het nadeel uit te vallen van werknemers die niet over een bedrijfsvoertuig beschikken.

De regering heeft besloten om de mobiliteitsvergoeding te wijzigen (beter gekend onder de benaming "cash for car"). Bovendien heeft ze een ander wetsontwerp uitgewerkt met betrekking tot het mobiliteitsbudget.

MOBILITEITSVERGOEDING

Het nieuwe wetsontwerp wil (gedeeltelijk) een einde stellen aan drie beperkingen van de oude tekst.

- Om de mobiliteitsvergoeding te kunnen aanvragen moet de werknemer reeds minimum 12 maanden effectief over een bedrijfswagen beschikt hebben of vanuit de aard van zijn/haar functie in aanmerking zijn gekomen gedurende de voorbije 3 jaar, waarvan minstens 3 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag. Een andere belangrijke uitbreiding van het toepassingsgebied is dat deze 'wachtperiode' niet meer zal gelden voor nieuw aangeworven werknemers en evenmin voor werknemers die in aanmerking komen voor een bedrijfswagen ten gevolge van een bevordering of functiewijziging die zich heeft voorgedaan voor 1.1.2018.
- De mobiliteitsvergoeding kan bij een functiewijziging of bevordering verlaagd of verhoogd worden.
- De mobiliteitsvergoeding mag nog steeds niet (rechtstreeks of onrechtstreeks) worden toegekend ter gehele of gedeeltelijke omzetting van loon, echter met één uitzondering: wanneer de werknemer in het ver-

leden aanspraak maakte op een bedrijfswagen, maar in plaats daarvan koos voor een gelijkwaardig voordeel of loon (bv. ook in de toekomst: een mobiliteitsbudget) mag dit voordeel of bedrag alsnog omgezet worden in een mobiliteitsvergoeding.

WELK VERSCHIL?

De mobiliteitsvergoeding zal aldus (nog) sterker lijken op het mobiliteitsbudget. Maar er blijven nog een aantal belangrijke verschillen bestaan:

- Waardering: de mobiliteitsvergoeding houdt rekening met de cataloguswaarde van de ingeruilde wagen, het mobiliteitsbudget zal gebaseerd zijn op de total cost of ownership voor de werkgever (incl. verzekeringen, brandstof, onderhoud ...).
- Restbudget: met het mobiliteitsbudget kunnen lastenvrij alternatieve vervoersmiddelen worden gefinancierd. Het restbudget dat overblijft is belastingvrij, maar wel in hoofde van de werkgever en de werknemer onderworpen aan RSZ-bijdragen (respectievelijk 25% en 13,07%). Voor de mobiliteitsvergoeding geldt één enkele sociale en fiscale behandeling.
- Alles of niets: bij het mobiliteitsbudget kan de huidige bedrijfswagen ingeruild worden voor een kleinere/milieuvriendelijkere bedrijfswagen. De mobiliteitsvergoeding laat dit niet toe, de mobiliteitsvergoeding is niet cumuleerbaar met een (kleinere) bedrijfswagen. De werknemer moet dus kiezen tussen de 'cash' of de 'car'.

MOBILITEITSBUDGET

Het wetsontwerp ter invoering van het mobiliteitsbudget omvat enkele verrassingen wat betreft bijvoorbeeld de lijst van (para)fiscaal vrijgestelde alternatieven waaraan het mobiliteitsbudget kan worden besteed: wie binnen een straal van 5 km van het werk woont of gaat wonen, kan het budget besteden aan de huishuur of aan de aflossing van de interesten van een hypothecaire lening.

Een werknemer die in aanmerking komt voor een bedrijfswagen of over een bedrijfswagen beschikt, kan vragen de waarde ervan te laten omzetten in een mobiliteitsbudget dat naar eigen goeddunken kan worden besteed aan:

- een milieuvriendelijke(re) bedrijfswagen en/of
- duurzame vervoersmiddelen en/of
- het niet-bestede budget in cash

Parafiscale behandeling

Elk van die drie pijlers kent een eigen (para) fiscale behandeling.

(Meer) milieuvriendelijke bedrijfswagen

Een deel van het budget kan besteed worden aan een milieuvriendelijke bedrijfswagen. Hieronder wordt verstaan:

- een elektrische wagen of
- een wagen die beantwoordt aan de volgende cumulatieve voorwaarden:
 - de CO₂-uitstoot van het betreffende voertuig moet minder dan of gelijk zijn aan 95 g per kilometer

KBC

ACLVB eist respect voor personeel in open brief aan directie

De ACLVB-mandatarissen bij KBC worden de laatste maanden geconfronteerd met een gelaten en motivatie-verliezend personeel.

Aanleiding voor dit ongenoegen zijn de reorganisaties die zich de laatste jaren in sneltempo opvolgen. ACLVB begint te twifelen of de signalen die ze in de daartoe bevoegde overlegorganen als vakbond geeft, wel degelijk doorsijpelen naar de leiding van de bank.

De prestatiedruk op het personeel neemt enkel maar toe, en dat in tijden van afnemende werkzekerheid.

Daarnaast vreest een groot deel van het personeel dat ook de klanttevredenheid begint te lijden onder de vele opeenvolgende wijzigingen binnen de bank.

Om zeker te zijn dat deze boodschap de top van de bank bereikt, lanceerde ACLVB een open brief aan de directie van KBC (*zie hiernaast*) om gehoor te geven aan het toenemend ongenoegen bij het personeel.

Maarten Dedeayne

De kruik is gebarsten!

Beste leden van het directiecomité

Het is op!

Na net 3.0, na propeller, na de cao flexibiliteit, na propeller-bis (LO), na de verplichte mutaties naar KBC-live en nu na de aankondiging van de herclustering is het bij de KBC-medewerkers op. Iedereen zit niet op het tandvlees maar erdoor. De kruik ging ettelijke jaren te water maar nu is ze gebarsten...

De cijfers liegen er niet om!

Het groot aantal burn-outs, depressies en langdurig ziekten liegen er niet om.

Het aantal spontane exits liegen er niet om.

De resultaten van de enquête 'vinger aan de pols' liegen er niet om.

De 'noodkreten' die bij ons binnen komen, liegen er niet om.

Kortom, een groot aantal medewerkers voelt zich niet meer goed in dit bedrijf! Hoe ver laten jullie dit nog gaan?

Waar is het respect gebleven?

De meer dan dertien duizend medewerkers vragen zich af wat de lange termijnvisie van KBC eigenlijk is. Als er überhaupt al één bestaat. De kort opeenvolgende wijzigingen waar zoveel mensen door geïmpacteerd worden, wijzen er alleszins niet op.

De medewerkers voelen zich meer niet gerespecteerd! De werkdruk blijft verhogen. De flexibiliteit bereikt zijn einde! Het zijn wel die mensen die de bank in 2008 door de bankencrisis hebben geloofd, maar dat zijn jullie blijkbaar vergeten. Met een extra premie van 250 euro koop je de mensen niet om!

Laat ons even ademen!

Vergeet niet dat het succes van het bedrijf berust op de tevredenheid en de motivatie van haar medewerkers!

Wij hopen dat jullie dit belangrijk signaal niet langer naast jullie neerleggen, want anders wordt het een woelig najaar!

De ACLVB-fractie

Cc: alle KBC medewerkers

Vrije visie, eigen stem



60 jaar Benelux

Een kans voor meer samenwerking tegen sociale dumping

In november 2018 bestaat de Benelux Unie, het samenwerkingsverband tussen België, Nederland en Luxemburg, 60 jaar. Meer dan een halve eeuw geleden was de Benelux de koploper op het vlak van Europese integratie en economische samenwerking. De ACLVB, samen met de andere Benelux-vakbonden, vindt dat het nu tijd is dat de Benelux ook op sociaal vlak het voortouw neemt in Europa.



Een van de kernthema's waarrond de Benelux werkt, is de **interne markt** en economische unie. Een eengemaakte markt kan echter alleen eerlijk zijn als ook op sociaaleconomisch vlak het speelveld gelijk is. Dat betekent onder meer dat fraude op de arbeidsmarkt moet worden aangepakt en het ontduiken van sociale en fiscale regelgeving moet worden voorkomen. Hoewel de Benelux-landen al enkele jaren samenwerken, bijvoorbeeld door gezamenlijke inspecties, is er nog veel werk voor de boeg. Ook wij zijn meer dan bereid om ons steentje hiertoe bij te dragen. Zo hebben we als vakbonden via onze leden vaak beter

voeling omtrent welke bedrijven mogelijk de regelgeving proberen te ontduiken en in welke grensregio's deze praktijken veel voorkomen. Via goed sociaal overleg met de sociale partners kunnen we de overheden bijstaan om grensoverschrijdende fraude aan te pakken!

Onder de interne markt valt ook **grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit**, een thema dat uitermate belangrijk is voor deze regio. Er zijn namelijk meer dan 80 000 grensarbeiders in de Benelux, waarvan bijna 70 000 Belgen die in Nederland of Luxemburg werken. Binnen de Europese Unie is de Benelux dus zonder twijfel een hotspot wat betreft grensarbeid. Om uitbuiting te voorkomen en hun rechten te beschermen, is het voor grensarbeiders extra van belang dat ze over voldoende informatie beschikken en dat er beter wordt gecoördineerd inzake sociale zekerheid. Waardig werk moet de rode draad vormen doorheen het interne marktbeleid van de Benelux.

EUROPESE ARBEIDSAUTORITEIT

Om deze problemen aan te pakken, hebben we met de Benelux vakbonden tijdens de Benelux-top in 2014 al gevraagd om de expertise die deze regio heeft inzake arbeidsmobiliteit en grensoverschrijdende bedrijven in te zetten en om binnen de Europese Unie het voortouw te nemen. Onze vraag naar een 'sociale Europol' is dit jaar beantwoord met het voorstel van de Europese Commissie om een Europese Arbeidsautori-

teit op te richten. Het zou gaan om een onafhankelijk Europees agentschap dat lidstaten onder meer moet helpen bij het voeren van gemeenschappelijke inspecties. Dit voorstel is een heuse stap voorwaarts om ervoor te zorgen dat arbeidsinspecties ook over de grenzen heen kunnen worden gevoerd. Het is wel cruciaal dat dit agentschap effectief de slagkracht heeft om haar taken uit te voeren. Zo eisen wij bijvoorbeeld dat Europese lidstaten niet kunnen weigeren om deel te nemen aan gemeenschappelijke inspecties. De Benelux-landen zijn economisch zo nauw verbonden en hebben zoveel burgers die over de grenzen heen werken, dat zij de landen bij uitstek zijn die moeten pleiten voor een sterke Arbeidsautoriteit. Ook na 60 jaar kan de Benelux nog een belangrijke rol spelen, maar enkel als ze de belangen van haar burgers behartigt en sociale en fiscale fraude tegengaat. Daarom vragen we de Belgische, Nederlandse en Luxemburgse overheden om, in nauwe samenwerking met de sociale partners, haar voortrekkersrol waar te maken en binnen de Europese Unie te pleiten voor een sterke Europese Arbeidsautoriteit.



Meer weten over de Europese Arbeidsautoriteit? Herlees het artikel in de Vrijuit van mei (blz. 21) op www.aclvb.be/nl/ledenmagazine.

Inge Hannon

Antwerpse haven

De Buildrager weer in het straatbeeld

Op maandag 8 oktober plaatste men de trots "Buildrager", het symbool van de Antwerpse haven, terug op zijn voetstuk. Voorlopig vindt dit beeld zijn plek op het Schengenplein, recht tegenover het nieuwe schaftlokaal van de havenarbeiders op het Eilandje te Antwerpen.

Omwille van de renovatiewerken die momenteel plaatsvinden aan het stadhuis, moest de Buildrager wijken van zijn oorspronkelijke plaats. Het stadsbestuur belooft dat het dit standbeeld van Constantin Meunier terug naar het hart van de stad zal brengen. De symboliek is van onschatbare waarde, met het beeld werd later gerefereerd naar het moedig gedrag van de havenarbeiders gedurende de Duitse aanvallen met V1- en V2- bommen van oktober 1944 tot maart 1945. Daardoor kon de levensnoodzakelijke bevoorrading van de bevrijdingslegers verzekerd worden. Het was de juiste keuze en een schitterend gebaar dat dit beeld in Antwerpen opgesteld werd.

De plaatsing van het beeld is qua tijdstip belangrijk, omdat jaarlijks op 1 november een huldiging wordt gebracht aan de Buildrager, ter herdenking van alle havenarbeiders die het leven lieten tijdens het werken aan de haven. De Buildrager krijgt zijn voorlopige plek op het Eilandje,



aan het Schengenplein, zoals aan de Antwerpse gemeenteraad werd voorgesteld door de vakbonden. Het is goed dat het beeld in de nabijheid van onze havenarbeiders in het straatbeeld te zien blijft. ■

Raphael De Meyer

Arbeidshandicap en werkbaar werk

Werkbare jobs staan al geruime tijd hoog op de syndicale agenda. Personen met een arbeidshandicap hebben het op het vlak van werkbaar werk in Vlaanderen nog zwaarder te verduren. Zij kunnen voor advies en ondersteuning terecht bij de ACLVB.

Van de werknemers met een zware arbeidshandicap heeft slechts 21,2% een werkbaar job, van de personen met een lichte arbeidshandicap is dat 36,2%. Ter vergelijking: 54,7% van de werknemers zonder arbeidsbeperking geeft aan een werkbaar job te hebben. Personen met een arbeidshandicap kampen vaker met werkstress, motivatieproblemen, een gebrek aan leermogelijkheden of een moeilijke combinatie van arbeid en gezin. Ook met ongewenst seksueel gedrag of pestgedrag wordt men vaker geconfronteerd. Naar aanleiding van een nieuw rapport

van de Stichting Innovatie & Arbeid hebben de sociale partners in de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) een uitgebreid advies uitgebracht om aandacht te vragen voor personen met een arbeidshandicap.

Loopbaanbegeleiding

Naast bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's) of redelijke aanpassingen is met name **loopbaanbegeleiding** een belangrijk instrument voor werknemers met een arbeidshandicap. Via loopbaanbegeleiding kan worden onderzocht hoe men zijn job kan behouden in de toekomst of hoe men actief kan blijven in een snel veranderende arbeidsmarkt. Voor personen met een arbeidsbeperking is loopbaanbegeleiding meer dan een bijkomende service, het is vaak zelfs een noodzaak om te kunnen blijven functioneren in de reguliere economie.

Helaas is loopbaanbegeleiding nog te weinig bekend als een ondersteuning op maat in het versterken van de loopbanen van mensen met een arbeidsbeperking. De ACLVB biedt loopbaanbegeleiding aan voor al haar leden, en betaalt de kosten achteraf terug. Aarzel dus niet om contact op te nemen met onze loopbaanbegeleiders: www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding. Of maak een afspraak via je ACLVB-kantoor.

Loopbaanconsulenten

Wie vragen heeft over werken met een arbeidsbeperking, is welkom bij de ACLVB-loopbaanconsulenten voor meer informatie of doorverwijzing naar gespecialiseerde hulp. Maak een afspraak in het dichtstbijzijnde ACLVB-kantoor: www.aclvb.be/nl/loopbaanconsulenten ■

Sara Neiryck

Verschillende culturen op de werkvloer?

Vraag raad aan je loopbaanconsulent bij de ACLVB

De samenleving vandaag is heel divers, dus is het logisch dat ook bedrijven dat meer en meer zijn. Afhankelijk van de regio, de sector of de economische activiteiten komen we bedrijven tegen waar de werknemers nog grotendeels dezelfde origine hebben of bedrijven waar werknemers werken met heel uiteenlopende achtergronden. De krapte op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat elk talent belangrijk wordt in de toekomst, waardoor culturele verschillen op de werkvloer in toenemende mate een realiteit zullen worden. Een probleem denk je? Niet noodzakelijk.

Praktische ergernissen

Dat culturele verschillen aanleiding kunnen geven tot conflicten, is eigenlijk normaal. Iedereen groeit op met een eigen taal, eigen gewoontes en een set van regeltjes hoe je je

hoort te gedragen in bepaalde situaties. Hoe we praten, eten, elkaar begroeten, omgaan met mannen en vrouwen, bidden enz. hangt af van de opvattingen waarmee we werden grootgebracht. Wanneer mensen nauw met elkaar samenwerken, kunnen afwijkende visies nogal eens botsen, met onbegrip en conflicten tot gevolg. Soms valt daarbij de gevoelige term 'racisme', terwijl het dat in de meeste gevallen (gelukkig) helemaal niet is. Het gaat vaak niet om haat tussen mensen, maar om praktische ergernissen die escaleren omdat er geen oplossing wordt aangeboden.

Praten en onderhandelen

Toch zijn er heel wat bedrijven die erin slagen om een werkvloer te creëren waar geen enkele cultuur aan eigenheid hoeft in te boeten, met maatregelen die voor elke groep toegankelijk zijn. Wie dat wil bereiken, moet enkele



basisregels in acht nemen en moet bereid zijn erover te praten en te onderhandelen.

Wil je meer weten over die strategieën? Heb je als afgevaardigde of als werknemer behoefte aan concrete hulp of meer algemene informatie hierover? Ontdek hoe de ACLVB-consulent je kan helpen: kijk op www.aclvb.be/nl/loopbaanconsulenten, je vindt er ook de contactgegevens van de loopbaanconsulent van jouw regio.

Sara Neiryck

Bijverdienen ... blij verdienen?

Laat je informeren tijdens de ACLVB-netwerkavond in je buurt

Flexi-jobs, vrijwilligerswerk, een activiteit als zelfstandige in beroep ... welke mogelijkheden bestaan er als je iets wil bijverdienen?

Over het thema 'bijverdienen' organiseert de Vlaamse Regionale van de ACLVB binnenkort interessante netwerkavonden. We maken je wegwijs in de wetgeving, verstrekken je informatie en geven tips, en belichten de aspecten waarmee je zoal rekening moet houden, denk bijvoorbeeld aan je rechten op het vlak van sociale zekerheid.

Alle geïnteresseerden zijn welkom, ook niet-ACLVB-leden. Breng dus ook je vrienden, familie en kennissen mee.

De toegang is gratis, maar schrijf je zeker vooraf in.

Waar en wanneer in jouw ACLVB-zone?

- **Vlaams Brabant:** op 29.11.2018 in ACLVB secretariaat Tienen Beauduinstraat 33, onthaal 18.30 u., start 19 u., inschrijven via sophie.vansweevelt@aclvb.be
- **Limburg:** op 28.11.2018 in Casa Papa Giovanni, Noordlaan 111, 3600 Genk-Winterslag, onthaal 19 u., start 19.30 u., inschrijven via adriano.vaes@aclvb.be
- **West-Vlaanderen:** op 29.11.2018 in Meensesteenweg 332, 8800 Roeselare, onthaal 18.30 u., start 19 u., inschrijven via thibault.libbrecht@aclvb.be
- **Halle-Vilvoorde:** op 27.11.2018 in ACLVB Vilvoorde vergaderzaal Stationlei 78/1, onthaal 18 u., start 18.30 u., inschrijven via syndicale.werking.halle.vilv@aclvb.be
- **Zuid Oost-Vlaanderen:**
 - op 27.11.2018 in ACLVB secretariaat Aalst, Kerkhoflaan 14-16, 9300 Aalst, onthaal 18.30 u., start 19 u., inschrijven via syndicale.werking.zovl@aclvb.be of tel. 055 33 47 01 – tel. 053 60 53 79
 - op 20.11.2018 in ACLVB Secretariaat Oudenaarde Kasteelstraat 3, 9700 Oudenaarde, onthaal 18.30 u., start 19 u., inschrijven via syndicale.werking.zovl@aclvb.be of tel. 055 33 47 01 – tel. 053 60 53 79
- **Antwerpen:** op 19.11.2018 in Napelsstraat 122, 2000 Antwerpen, onthaal 18.30 u., start 19 u., inschrijven via syndicale.werking.antwerpen@aclvb.be
- **Mechelen-Rupel-Kempen:** op 26.11.2018 in ACLVB Lier, Berlaarsestraat 2 - zaal Maurice Van Peborgh (ingang langs Gasthuisvest), onthaal 19 u., start 19.15 u., inschrijven via brenda.de.backer@aclvb.be
- **Regio Gent:** op 07.02.2019 in Europahotel, Gordunakaai 59, 9000 Gent, onthaal 17.30 u., start 18 u., inschrijven via syndicale.werking.gent@aclvb.be

Tekenen van geloofsovertuiging op het werk

Duidelijkheid over de betekenis

In de Vrijuit van vorige maand hadden we het er al over: de cel Diversiteit van de Brusselse Regionale van ACLVB heeft een debat georganiseerd over religieuze symbolen en tekenen van geloofsovertuiging in de onderneming. "Wat zou jij als afgevaardigde doen wanneer een werknemer je vraagt hem te verdedigen omdat hij zich het slachtoffer voelt van religieuze discriminatie?"



Eva Sahin, ACLVB-diversiteitsconsulente, heeft die gevoelige vraag gesteld, met de retorische noot: vergeet niet dat je door de werknemers/werkneemsters van het bedrijf bent verkozen om hen te verdedigen, alle werknemers/werkneemsters zonder onderscheid.

IN HARMONIE WERKEN

In de loop van het debat werd snel duidelijk dat de beste oplossing opdat de verschillende personeelsleden harmonisch zouden samenwerken, erin bestaat geen problemen te creëren. De jaarlijkse bedrijfsbarbecue organiseren in de ramadanperiode of weigeren collega's van het andere geslacht de hand te schudden, is zoveel als olie op het vuur gieten. "We moeten soms ook een werknemer/werkneemster tegen zichzelf beschermen", stelde een deelnemer. "We moeten hem of haar het beste advies geven zodat hij of zij zijn job behoudt."

GRIJZE ZONE

Sarah Hachémi, afgevaardigde in het Woningfonds, heeft uiteengezet dat de directie een vestimentaire code in het arbeidsreglement heeft willen inschrijven om te vermijden dat mensen te ostentatief blijken van hun religieuze overtuiging.

Het idee werd snel verlaten. "De grijze zone in de reglementering komt me goed uit", horen we bij Nicolas Schiettecatte, afgevaardigde bij Engie. "Het laat toe de mensen individueel te verdedigen, geval per geval. Iets helemaal anders is het om aandachtig te blijven voor de signalen van radicalisering in de discours en de religieuze gedragingen.

Een open geest betekent niet dat we niet waakzaam moeten zijn. Het meest diplomatische is de preventieadviseur te laten tussenkomen en een dialoog aan te knopen met de afgevaardigden om het debat te matigen."

REDELIJKE SCHIKKING

Vaak komen de pogingen om redelijke schikkingen te vinden neer op het verschuiven van het probleem. Aan de moslims toelaten vroeger te beginnen zodat ze gespaard bleven van de extreme hitte deze zomer, wekte jaloezie op bij de andere collega's van een dienstchequebedrijf. Om van 'redelijk' te spreken moet een regeling iedereen betreffen.

NEUTRALE SERVICE

Philippe Vandenaabeele, Brussels Gewestsecretaris ACLVB, herinnerde eraan dat het sociaal overleg ook tot doel heeft een duurzaam evenwicht te behouden tussen de productiviteit, de goede verstandhouding tussen collega's en het welzijn op het werk. "Het probleem komt tot uiting wanneer er contact met klanten is. Vaak eisen de werkgevers dan neutraliteit. De vraag diende zich aan in de openbare diensten. Moet de dienstverlening in het algemeen neutraal zijn of moet ieder personeelslid neutraal zijn? Om een ander gevoelig voorbeeld te nemen: moet een Brusselse administratie aan dienstverlening doen in de twee talen of moet elk personeelslid tweetalig zijn? Sommigen wendden hun religieus teken aan om promotie te maken voor hun overtuiging, en het is daar dat men moet beginnen te reglementeren."

Op het einde van de discussie tekende zich een duidelijke consensus af over het feit dat godsdienst deel uitmaakt van het privéleven. De gelovigen moeten de andere gelovigen en de vrijzinnigen respecteren en omgekeerd. Het is aan de délégués en aan de directie om in het coherent pragmatisme te blijven opdat het bedrijf goed zou functioneren. ■

Eva Sahin



NMBS, HR RAIL en INFRABEL

Voor het eerst sociale verkiezingen

Tussen 3 en 7 december 2018 voor de NMBS en HR Rail, en van 4 tot 6 december 2018 voor Infrabel, zullen bij de Belgische Spoorwegen voor de allereerste keer sociale verkiezingen plaatsvinden. Federaal voorzitter Philippe Delhalle van VSOA-Spoor beschouwt deze verkiezingen voor zijn groep als een grote uitdaging. "We moeten het personeel opnieuw fier laten zijn op hun job bij de spoorwegen."

En dat zal nodig zijn, want de Belgische Spoorwegen, en in het bijzonder de NMBS, kampen bij het grote publiek met een slecht imago. Treinvertragingen, gebrek aan informatie, een verouderd bedrijf met oudere leiders. Het zijn bekende opmerkingen die vaak over onze spoorwegen worden gehoord.

"De directie denkt te vaak louter financieel", zegt Philippe Delhalle. "Het strategisch plan toont aan dat het personeelsbestand met ongeveer 1 900 werknemers moet krimpen, of 10 procent tussen 2018 en 2023. Dergelijke informatie werkt erg demotiverend voor het personeel. [...] De personeelsleden verdienen opnieuw waardering, zodat ze weer fier kunnen zijn op hun job bij het spoor."

WELZIJN OP HET WERK

De klemtoon ligt te veel op de externe en strategische communicatie om het imago van het bedrijf op te poetsen, en niet op de interne communicatie met het personeel. Door de technologische ontwikkelingen worden de onmiddellijke chefs niet meer als vertrouwenspersonen gezien. Vertrouwen, respect en menselijkheid moeten opnieuw het credo zijn van degenen die leiding geven.

MODERNISERING

Het VSOA-Spoor twijfelt niet aan de goede bedoelingen van de gedelegeerd bestuurder van de NMBS om het bedrijf te moderniseren en

het een positief imago te geven, met tevreden klanten. Maar dan moet het personeel voor zijn inspanningen op dat vlak ook gewaardeerd worden. Het personeel is als het ware de ambachtelijke schakel in het strategisch plan. "Zo veel druk uitoefenen op het personeel is niet de juiste manier om het te overtuigen", zegt Philippe Delhalle. Overigens moet worden vastgesteld dat sommige reglementen verschillen naargelang het gaat om de NMBS, HR Rail of Infrabel. Dat scheidt ongelijkheden en ongenoegen.

VEILIGHEID EERST

Ten slotte legt VSOA-Spoor sterk de nadruk op de veiligheid. Die heeft immers een belangrijke invloed op het leven van de personeelsleden. Men moet zich afvragen of er meer of minder veiligheid is bij het spoor.

Toegegeven, er werd flink geïnvesteerd in de veiligheid. Maar er dienden ook drama's te gebeuren, vooraleer pas werd ingegrepen. Pijnlijk is dat.

Veiligheid is in de eerste plaats verbonden met middelen. Zo zijn de onderstationschefs nog altijd met hun oude "trunk" uitgerust en hebben treinbegeleiders nog steeds een klassieke gsm met onvoldoende netverbinding.

Tot slot vermelden we zeker dat er een echte veiligheidscultuur bij de spoorwegen is gegroeid. Denk ook aan de vereenvoudiging van de vertrekprocedures. Maar die cultuur is niet op alle niveaus zichtbaar en voelbaar. Ook dat moet veranderen. ■



Aangifte van je persoonlijke gegevens als werkloze

Wanneer je werkloos wordt, moet je steeds je persoonlijke en familiale toestand aan de RVA aangeven. Deze gegevens zijn van belang voor het bepalen van je werkloosheidsuitkering. Ook tijdens je werkloosheid ben je verplicht om de RVA op de hoogte te stellen van elke wijziging in je situatie.

WAT MOET JE AANGEVEN?

Wanneer je voor het eerst werkloos wordt, maken we samen in het ACLVB-secretariaat je dossier op. Volgende gegevens worden aangegeven aan de RVA:

- Je adres
- Je nationaliteit
- De personen waarmee je samenwoont en hun inkomsten
- De eventuele activiteiten die je uitoefent (bv. een bijberoep, een politiek mandaat,...)
- Het inkomen dat je nog zal ontvangen tijdens je werkloosheid (bv. een overlevingspensioen, een vergoeding wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte,...)
- Het rekeningnummer waarop je werkloosheidsuitkeringen betaald moeten worden
- Een kopie van je arbeidskaart en verblijfsvergunning (indien je een vreemde nationaliteit hebt)
- ...

Ook elke wijziging van bovenstaande gegevens moet aangegeven worden. Bijvoorbeeld:

- Je verhuist
- Je rekeningnummer wijzigt
- Je gaat samenwonen
- Je gaat na een echtscheiding alleen wonen, maar je hebt nog een kind ten laste of je moet onderhoudsgeld betalen
- Je partner begint te werken (of wordt ook werkloos)
- Je ouders die bij je inwonen, worden gepensioneerd
- Een van je kinderen begint te werken
- Je stopt met je bijberoep
- Je verkrijgt de Belgische nationaliteit
- ...

HOE MOET JE DIT AANGEVEN AAN DE RVA?

De RVA heeft een specifiek formulier voorzien om al deze gegevens aan te geven: het "formulier C1 – aangifte van de persoonlijke en familiale toestand". Wanneer je werkloos wordt, zullen we samen dit formulier vervullen en alle andere documenten (bv. C4) van je werkloosheidsdossier aan de RVA bezorgen.

WAAROM MOET JE WIJZIGINGEN AANGEVEN?

In de werkloosheidsreglementering zijn 3 gezinssituaties voorzien:

- Gezinshoofd (samenwonende met gezinslast)
- Samenwonende (zonder gezinslast)
- Alleenwonende

Op basis van de gezinscategorie wordt het bedrag van je werkloosheidsuitkering bepaald. Om die reden is het erg belangrijk dat de RVA op de hoogte is van jouw juiste gezinssituatie.

Opgelet: de werkloosheidsreglementering loopt niet steeds gelijk met de fiscale regelgeving. Voor de werkloosheid houdt men in principe rekening met de inkomens van alle personen waarmee je samenwoont, ongeacht of dit je partner, kind, familielid of iemand anders is.

Om te bepalen tot welke categorie je behoort, moet je dus niet alleen je persoonlijke gegevens aangeven, maar ook in principe die van alle personen waarmee je samenwoont.

WANNEER MOET JE DE WIJZIGINGEN AANGEVEN?

Zo snel mogelijk nadat de wijziging heeft plaatsgevonden. Doe je dit niet, dan kan je door de RVA gesanctioneerd worden.

Voorbeeld

Je hebt verklaard dat je alleen woont en daardoor word je betaald als alleenwonende. Je zus, die voltijds werkt, komt tijdelijk bij je inwonen. Hierdoor heb je nog slechts recht op uitkeringen als samenwonende. Je vergeet dit echter aan te geven. Zo loop je het risico je recht op uitkeringen gedurende minimum 4 weken te verliezen en de te veel ontvangen uitkeringen te moeten terugbetalen.

ACLVB MOET CONTROLEREN

De ACLVB-Uitbetalingsinstelling heeft de wettelijke verplichting om het Rijkregister te consulteren bij het samenstellen van je werkloosheidsdossier. Ontvangen we tegenstrijdige gegevens, dan zullen we dit samen moeten oplossen vooraleer we je dossier aan de RVA overmaken. Dit kan de procedure vertragen, en mogelijk ook je betaling. Je hebt er dus alle belang bij je gegevens zo correct mogelijk door te geven.

Er kunnen zich 2 situaties voordoen:

1. Je hebt je vergist bij het invullen van het formulier C1, en gaat akkoord met de gegevens van het Rijkregister. In dit geval heb je alsnog de mogelijkheid het formulier C1 te verbeteren vooraleer we het naar de RVA versturen.

2. Je gaat niet akkoord met de gegevens die wij ontvingen van het Rijksregister.

Bijvoorbeeld: Je bent onlangs verhuisd van de Stationsstraat naar de Peperstraat. Op je formulier C1 vul je je nieuwe adres in: Peperstraat. Het Rijksregister vermeldt – ten onrechte - nog steeds Stationsstraat.

In dit geval kan je jouw persoonlijke verklaring bevestigen. Het is echter mogelijk dat de RVA nog verder onderzoek voert naar de reden van het verschil.

VERGEET JE VAKANTIE NIET OP TE NEMEN!

Als werkloze heb je recht op vakantie, en dat gedurende maximaal vier weken per jaar. Tijdens die periode moet je niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en mag je in het buitenland verblijven.

Duid op je controlekaart alle vakantiedagen aan met de letter "V"!

Indien je recht hebt op vakantiegeld in 2018 (doordat je in 2017 nog arbeidsprestaties bij een werkgever leverde), kan je voor vakantiedagen geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Heb je in 2017 niet gewerkt, dan wordt je werkloosheidsuitkering doorbetaald tijdens je vakantieperiode.

Let op: de vakantiedagen die door vakantiegeld gedekt zijn, maar die je nog niet opnam gedurende het jaar, worden in mindering gebracht van je uitkeringen in december 2018. Houd hier rekening mee zodat je niet voor onaangename verrassingen komt te staan.

Je hebt als werkloze onlangs een brief van de ACLVB ontvangen. Hierin wordt het aantal dagen betaalde vakantie dat je nog moet uitputten vermeld.

Ben je niet akkoord met deze berekening, neem dan contact op met je plaatselijk ACLVB-secretariaat. Als je ons de nodige bewijsstukken (vakantiestrookjes, loonfiches, attesten van je werkgever...) bezorgt, dan kan dit rechtgezet worden.

DEGRESSIVITEIT VAN DE UITKERINGEN LEIDT RECHT NAAR ARMOEDE

Niet goed om in onze samenleving een werkloze, een alleenstaande ouder of een laaggeschoolde te zijn. Het zijn de drie voornaamste criteria voor armoede en sociale uitsluiting, temeer daar ze vaak samen voorkomen. Op 17 oktober hebben de drie vakbonden de regering geïnterpelleerd omtrent de gevaren van de verstrengde degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, een onrechtvaardige en ondoeltreffende maatregel.

Volgens het Belgische statistiekbureau liep in 2017 15,9% van de bevolking in België het risico op inkomensarmoede. Het gaat om mensen in een gezin waarbij het totale beschikbare inkomen minder dan 1 139 euro per maand bedraagt voor één persoon.

COHERENT BELEID

De laatste vier jaar hebben de vakbonden de regering herhaaldelijk aangesproken over de zeer preciaire situatie van veel gezinnen in ons land. De regering had het over jobs, jobs, jobs. De realiteit was echter: tijdelijke arbeid voor wie al een laagbetaalde baan heeft.

Uiteindelijk moet de politiek een coherent beleid voeren en geen inefficiënte ideologische ingrepen nemen zoals de sterkere degressiviteit (snellere daling) van de werkloosheidsuitkeringen waartoe deze zomer is besloten met de arbeidsdeal. Deze maatregel werd genomen met een onthutsende lichtheid en is in strijd met de regeringsverklaring. Daarin werd niet gesproken over de versterking van de degressiviteit, maar "gewoon" over de voortzetting ervan, wat volgens ons al zeer zorgwekkend was. Er stond ook in de verklaring om de sociale minimumuitkeringen op te trekken tot de Europese armoedegrens. Deze nooit bereikte verhoging is nodig als we weten dat één op de twee werklozen een armoederisico loopt (49,1%, tegenover 40,7% in 2015). Dat is met name het gevolg van de vorige hervorming van de werkloosheidsverzekering. Bovendien ligt het bedrag van de minimumuitkering voor een alleenstaande werkloze 8% onder de Europese armoedegrens. Voor een koppel met slechts één minimumuitkering bedraagt de kloof zelfs 26%.

ARMOEDE HOUDT MENSEN WEG VAN WERK

Versillende universiteitsprofessoren hebben de regering er in een opiniestuk aan herinnerd dat het niet wetenschappelijk bewezen is dat de geleidelijke vermindering van de uitkeringen het zoeken naar werk bevordert. Volgens hen is het, alvorens die beslissing te nemen, uiterst belangrijk om zorgvuldig de gevolgen te bestuderen die de maatregel kan hebben voor een groep die het al moeilijk heeft. Bovendien is ook gebleken dat de armoedefactor mensen weghoudt van zowel werk als opleiding.

OM HET EVEN WELKE BAAN

Meer fatsoenlijke uitkeringen stellen werkzoekenden immers in staat te investeren in een vervoersmiddel, een internetabonnement, kinderopvang, bijscholing en sociale contacten. Zo vergroten ze hun kansen op het vinden van een stabiele en zekere baan, iets wat op de arbeidsmarkt helaas steeds minder te vinden is. Doof voor alle argumenten dreigt deze regering opnieuw een slechte maatschappelijke keuze maken: de meest kwetsbaren in onze samenleving nog kwetsbaarder maken waardoor ze gedwongen worden om om het even welke baan aan te nemen. Deze neerwaartse spiraal zal uiteindelijk bijdragen tot slechtere arbeidsomstandigheden voor alle werknemers.

De Werelddag van Verzet tegen Armoede op 17 oktober was de zoveelste gelegenheid om deze regering te herinneren aan haar gebrek aan ambitie. Wanneer de regering de levenskwaliteit van de mensen aangewezen op een uitkering wil behouden of verbeteren, met name werkzoekenden, maar ook zieken en gepensioneerden, moet ze om te beginnen het volledige budget toekennen dat voorzien wordt om de uitkeringen aan te passen aan de welvaart. En niet zoals de vorige keer een derde van het budget schrappen. Het harde regeringsbeleid vergroot de kloof tussen diegenen die veel hebben en diegenen die weinig hebben, dus het is niet het moment om deze aanpassing te blokkeren, noch om botte besparingspalletjes te spelen met de koopkracht en het inkomen van wie op een uitkering aangewezen is.



ACLVB werkt met je mee

Wij maken als vakbond ook werk van jouw leven naast het werk.

Met onze **360° dienstverlening** bieden we je naast onze syndicale en persoonlijke diensten en voordelen, ook actueel advies en expertise inzake fiscaliteit, je loopbaan, premies en tegemoetkomingen, bijverdiensten, grensarbeid, je erfenis, de huurwet, samenlevingsvormen, digitale ondersteuning en mobiliteit.

Ontdek hoe we voor jou nog meer het verschil maken op
www.aclvb.be/werktmetjemeer

Vrije visie, eigen stem

