



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Word ACLVB-kandidaat. Kom op !

In dit nummer:

Kom ook jij op bij de sociale verkiezingen? | Heel wat sectoren hebben het IPA ingevuld |
Werkgever kan e-mails en gebruik van internet controleren | Ontslagen werknemers moeten zich sneller
inschrijven als werkzoekende

INHOUD

Ben jij onze kandidaat? 4

De volgende sociale verkiezingen vinden in mei plaats. Voldoe jij aan de wettelijke voorwaarden om kandidaat te zijn en past het DNA van een ACLVB-afgevaardigde bij jou? Kom op dan!

Privémail op het werk? 8

In welke mate mag je werkgever je e-mail- en internetgebruik controleren? Mag je werkcomputer gecheckt worden? Wat zeggen wetgeving en rechtspraak over je privacy?

100 jaar IAO 13

Bij de Internationale Arbeidsorganisatie bliezen ze 100 kaarsjes uit. Hoe kan dit uniek samenwerkingsverband ook de volgende decennia relevant blijven?

In de sectoren 15

Heel wat van wat werd voorzien in het pseudo-IPA, moet in de paritaire comités een concrete toepassing krijgen. Een beknopte stand van zaken over de sectorale onderhandelingen.

Sneller inschrijven 21

Om werkloosheidsuitkeringen te kunnen ontvangen, dien je je als (ex)-werknemer tijdig in te schrijven bij de VDAB of Actiris. In uitvoering van de jobsdeal zijn sommigen nu verplicht zich vroeger in te schrijven.



Sociale verkiezingen in het verschiet

In bedrijven met minstens 50 werknemers worden tussen 11 en 24 mei 2020 sociale verkiezingen gehouden. Bij de Liberale Vakbond gaan we dus de komende maanden op zoek naar kandidaten en kandidates, zeker in de ondernemingen waar nog geen ACLVB-vertegenwoordiging is. We kijken uit naar mensen die de spirit van de ACLVB uitdragen: liever gaan voor oplossingen dan systematisch conflicten uitlokken. De taak van een afgevaardigde is niet simpel. Maar evenmin onoverkomelijk. Tijdens het hele verkiezingsproces - dus van bij de overweging om je kandidaat te stellen tot aan de bekendmaking van de verkiezingsresultaten - staan onze medewerkers paraat om mensen te steunen die onze waarden van vrijheid, verantwoordelijkheid, solidariteit en verdraagzaamheid delen. En uiteraard daarna ook.

Als het vakbondsvirus je besluipt, als je een einde wil stellen aan kromme of onrechtvaardige situaties in je bedrijf, als je meer betrokken wil zijn bij het reilen en zeilen van je onderneming, blader dan snel verder in deze Vrijuit.

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, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communicatie@aclvb.be

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Verkiezingen en resoluties



Ware het niet dat we volop in de weer zijn met de voorbereiding van de sociale verkiezingen van 2020, deze septembermaand zou heel rustig gestart zijn.

De politieke verkiezingen hebben tot een impasse geleid: de stemmen zitten verspreid over te veel partijen, van extreem rechts tot extreem links, wat de samenstelling van een nieuwe regering er niet eenvoudig op maakt. Dossiers die politieke beslissingen van een volwaardige regering vergen, zoals de pensioenhervorming, zitten vast. De ACLVB heeft geen stemrichtlijnen gegeven, we drongen er enkel op aan goed de partijprogramma's door te nemen en je niet te laten in slaap wiegen door ronkende beloftes, maar in eer en geweten te kiezen.

Het democratisch proces kent de kandidaten die een mandaat nastreven een morele verantwoordelijkheid toe: die om de instellingen te doen werken. Het is te gemakkelijk voor hen om de soevereiniteit en de verantwoordelijkheid van de kiezers in te roepen om de politieke blokkades te rechtvaardigen en om te eisen zich in gelijk welk avontuur van hervormingen van instellingen te storten, tot en met het omgooien van de structuur zelf van het land. De werknemers en de uitkeringsgerechtigden hebben een federale regering nodig die beslissingen neemt, goede beslissingen.

In ons memorandum dat werd opgesteld voor de wetgevende verkiezingen van mei 2019, hebben we de terugkeer naar een echt sociaal overleg gevraagd. De pensioenleeftijd, de leeftijd voor tijdskrediet, het invoeren van flexi-jobs in de horeca en de uitbreiding naar andere sectoren, en de definitie van zware beroepen zijn slechts enkele voorbeel-

den van beslissingen die genomen werden zonder dat rekening werd gehouden met het advies van de vakbonden.

We eisten ook met klem de hervorming van de wet van 1996 op de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, waarover alle economische experts zeggen dat die niet meer strookt met de economische realiteit van vandaag.

In dat grote programma gericht aan de toekomstige regering, herhaalden we ook ons voorstel tot fiscale hervorming om de druk op de lonen te verlagen door de andere inkomsten beter te belasten. We eisten tevens investeringen voor het verbeteren van aftakelende openbare diensten (het spoor, de bruggen, de tunnels, de scholen, justitie, ...). Voor ons volledige programma verwijst ik naar onze website www.aclvb.be.

Intussen spitsen we ons toe op een andere oefening in Belgische democratie: de sociale verkiezingen. Die vinden plaats tussen 11 en 24 mei 2020.

De ACLVB zoekt kandidaten en in het bijzonder kandidates om aan de werknemers een positief syndicalisme voor te stellen, dat meer geënt is op overleg dan op conflict.

Als je jezelf herkent in het DNA van de ACLVB, aarzel dan niet om ons te contacteren. Het is nooit te vroeg om je in een verkiezingscampagne te lanceren. Onze beste afgevaardigden zeggen gewoonlijk dat zo'n campagne begint van bij de bekendmaking van de verkiezingsresultaten en vier jaar duurt. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

Sociale verkiezingen 2020

Kandidaat voor de ACLVB-lijst?

Laat het ons weten!

De volgende sociale verkiezingen vinden plaats van 11 tot 24 mei 2020. Nog veraf, vind je? Da's maar te zien hoe je het bekijkt. Aan de verkiezingen gaat een lange periode van belangrijke data en voorbereidingen vooraf.



Saleh KOUBIY
IRIS CLEANING SERVICES
Mandaten: OR plaatsvervanger,
SD effectief

Als je voor de eerste keer opkomt, blijf dan voorlopig nog discreet over je vacature. De beschermingsperiode tegen ontslag start pas tussen 12 en 25 januari 2020, afhankelijk van de verkiezingsdatum in je bedrijf.

De belangrijkste data in de verkiezingsprocedure:
X-60: in december 2019, mededeling van de werkgever
X: in februari 2020, aanplakking van de verkiezingsdatum
X+35: in maart 2020, uiterste datum indiening kandidatenlijsten
Y: in mei 2020, de verkiezingsdag(en)

Momenteel zoeken we kandidaten in de ondernemingen waar nog geen ACLVB-delegatie aanwezig is. In de bedrijven waar de

Liberalen Vakbond wel al actief is, stellen onze afgevaardigden hun lijst samen: met de vertrouwde gezichten en met vers bloed.

Personeelsafgevaardigden moeten verkozen worden in de Ondernemingsraad (OR) in alle ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld minstens 100 werknemers tewerkstellen.

Een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) dient opgericht of vernieuwd te worden in alle bedrijven die gewoonlijk 50 werknemers tewerkstellen.

In bepaalde ondernemingen kunnen de werknemers ook rechtstreeks de leden van de Syndicale Delegatie kiezen.

WIE KAN ZICH KANDIDAAT STELLEN?

Op de dag van de verkiezingen moet je aan volgende voorwaarden voldoen:

- Je bent verbonden met een arbeidsovereenkomst, leerovereenkomst of gelijkwaardig.
- Je maakt deel uit van een onderneming die verplicht is sociale verkiezingen te organiseren.

- Je bent minimaal 18 jaar en jonger dan 65 jaar. De jeugdige werknemers vormen een uitzondering. Zij moeten minimum 16 en minder dan 25 jaar oud zijn.
- Je bent ten minste 6 maanden ononderbroken tewerkgesteld of je kan een ononderbroken anciënniteit van 9 maanden in 2019 bewijzen.
- Je behoort tot de categorie (arbeider, bediende, kaderlid of jongere) waarvoor je je kandidaat stelt. Je mag geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, en ook niet de hoedanigheid hebben van preventieadviseur of vertrouwenspersoon.

NOOIT ZONDER BESCHERMING

Opgelet! Als je je voor de eerste keer kandidaat stelt, pak dan nog niet uit met je kandidatuur. Je bent immers nog niet beschermd tegen ontslag! De beschermingsperiode start in de periode van 12 januari 2020 tot en met 25 januari 2020, naargelang het moment waarop in jouw bedrijf het bericht van de verkiezingsdatum wordt uitgehangen (30 dagen daarvoor). Maar dat neemt niet weg dat je al op gesprek kan gaan bij een van onze bestendig secretarissen. Een goed geïnformeerd kandidaat is er twee waard.

PAST HET DNA VAN EEN ACLVB-AFGEVAARDIGDE BIJ JOU?

- Met een gezonde kritische houding en een constructief overleg bereik je het meest.
- Maximale tewerkstelling en een goede verloning zijn voor ons prioritair.
- Vrije visie, eigen stem. Respect voor ieders mening.
- Ten dienste van onze collega's, ongeacht statuut, afkomst, geslacht, enz.
- Wij staan voor concrete oplossingen en nemen onze verantwoordelijkheid.
- Wij bevragen de medewerkers en doen realistische beloftes.
- Enkel het allerbeste voor onze collega's en ons bedrijf. Wij handelen in ieders belang.
- Wij hebben een voorbeeldfunctie als afgevaardigde en in ons werk.
- Staken is het laatste middel, als er geen andere uitweg is.
- ACLVB is één team!
- Wij zijn politiek onafhankelijk en bepalen zelf onze standpunten.

Past het DNA van een ACLVB-afgevaardigde bij jou? Grijp dan je kans om echt de vinger aan de pols te houden in je onderneming.

Chantal Pauwels
ATHORA BELGIUM

Mandaten:
SD effectief,
OR effectief
CPBW plaatsvervanger



LAAT ONS WETEN DAT JIJ KANDIDAAT WIL ZIJN BIJ DE SOCIALE VERKIEZINGEN

Breng de Verantwoordelijke Syndicale Ondersteuning van je zone op de hoogte van je interesse. Hij of zij neemt vervolgens contact met je op. Kom ook naar de kick off en/of het infomoment voor kandidaten in je zone (meer daarover op blz. 19).

Zone	Verantwoordelijke Syndicale Ondersteuning	Telefoon en e-mail
Antwerpen-Metropool	Nathalie Selosse	03 205 60 07 sw.am@aclvb.be
Halle-Vilvoorde	Elke Fernandez Fransy Van De Gucht	02 254 08 76 02 254 08 78 sw.hv@aclvb.be
Limburg	Adriano Vaes	011 85 96 52 sw.lim@aclvb.be
Mechelen-Rupel-Kempem	Brenda De Backer	015 28 89 89 sw.mrk@aclvb.be
Regio Gent	Micheline De Kreijger Liesbeth Audenaert	09 240 11 19 09 240 11 10 (optie 3) sw.rg@aclvb.be
Vlaams-Brabant	Nina Detongre	016 80 45 36 sw.vlb@aclvb.be
Waas en Dender	Carine Van Damme	03 760 17 59 sw.wd@aclvb.be
West-Vlaanderen	Leen Igodt	051 27 20 60 sw.wv@aclvb.be
Zuid Oost-Vlaanderen	Dorien Galle Kurt Keziban	053 60 53 79 055 33 47 01 sw.zov@aclvb.be
Brussel	Sati Göl Véronique Palm	02 206 67 35 02 206 67 05 syndicalewerkingbrussel@aclvb.be

Met ecocheques koop je voortaan ook steps of batterijen voor tuingereedschap

Sinds 1 september kan je met je ecocheques ook steps, monowheels, hoverboards (zonder verbrandings- of dieselelektrische aandrijving) en apart verkrijgbare elektrische batterijen van elektrisch tuingereedschap betalen.

De sociale partners hebben de limitatieve lijst aangepast van producten en diensten die met ecocheques kunnen betaald worden. Zoals je weet zijn ecocheques bedoeld als middel om de koopkracht van de werknemers te verhogen en om de aankoop van duurzame en milieuvriendelijke goederen en diensten te bevorderen.

De nieuwe lijst werd toegevoegd aan de cao 98/6 die op 16 juli 2019 werd ondertekend in de NAR. De vernieuwde regelgeving trad in werking op 1 september 2019.

ECOLOGISCHE PRODUCTEN EN DIENSTEN

Duurzaam omgaan met energie en water

- Alle producten en diensten die er specifiek op gericht zijn om water en energie te besparen
- Alle producten en diensten om woningen te isoleren (thermisch en akoestisch)
- Alle producten die uitsluitend werken op hernieuwbare energie of die hernieuwbare energie kunnen opwekken

Energievriendelijke elektro

- Alle elektroapparaten met het Europese energielabel vanaf A+

PRODUCTEN EN DIENSTEN MET HET EUROPESE ECOLABEL

Biologische producten

- Alle producten met het EU-logo voor biologische productie
- Alle producten met het Biogarantie-label
- Alle producten gekocht in een Biogarantie-winkel

- Milieuvriendelijke houtproducten en papier met de FSC- of PEFC-labels

DUURZAME MOBILITEIT EN VRIJE TIJD

Milieuvriendelijke en duurzame mobiliteit

- Alle fietsen, speed pedelecs, elektrische scooters & toebehoren
- Openbaar vervoer (met uitsluiting van woon-werkabbonementen), autocar, als ook gedeeld personenvervoer zonder chauffeur
- Cursussen ecodrivng
- Alle toebehoren en abonnementen voor oplaadpunten van elektrische voertuigen

Duurzaam tuinieren

- Bomen en planten
- Producten die specifiek gericht zijn op het onderhoud van de tuin (met uitsluiting van gewasbeschermingsmiddelen zonder een van onderstaande erkende biolabels)
- Elektrische of niet-gemotoriseerde tuingereedschappen

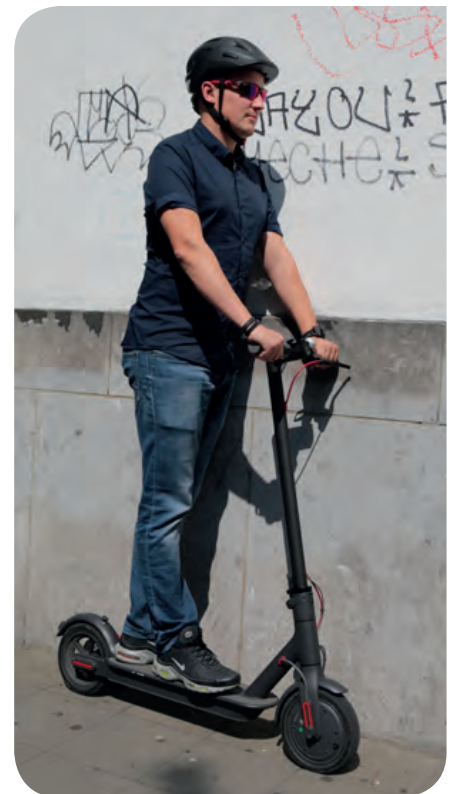
Ecotoerisme

- Alle toeristische infrastructuur gelegen in België met het label 'groene sleutel'

HERGEBRUIK, RECYCLAGE EN AFVALPREVENTIE

Aankoop tweedehandsproducten

- Alle producten met uitsluiting van apparaten met niet-elektrische motoren
- Alle elektro met het Europese energielabel vanaf A+
- Alle kleine elektro
- Aankoop van producten die specifiek bestemd zijn voor hergebruik of compostering



- Aankoop van gerecycleerde producten of producten bestaande uit gerecycleerd of recuperatiemateriaal, composteerbaar of biologisch afbreekbaar materiaal

Herstellingen

- Alle herstellingen van producten met uitsluiting van apparaten met niet-elektrische motoren

Voor elk product kan in voorkomend geval ook de huur, de plaatsing, het onderhoud en de herstelling met ecocheques betaald worden.

Bepaalde uitzendkrachten stemmen mee bij de sociale verkiezingen van 2020

Het toenemend aantal uitzendkrachten dat soms voor vrij lange tijd in de bedrijven aan de slag is, maakte dat hun stemrecht bij de sociale verkiezingen niet kon uitblijven. Uitzendkrachten vormen een categorie werknemers met specifieke belangen, waarmee het best ook rekening wordt gehouden in de OR en het CPBW.



Onder strikte voorwaarden zullen uitzendkrachten kunnen stemmen bij de sociale verkiezingen, die volgend jaar plaatsvinden in de periode van 11 tot 24 mei. Vermits ze geen deel uitmaken van de onderneming, zullen ze evenwel geen kandidaat kunnen zijn.

ADMINISTRATIEVE VERWIKKELING

De werkgevers kanten zich tegen deze bepaling in de wet omwille van de administratieve moeilijkheden die de deelname van uitzendkrachten aan de verkiezingen teweegbrengt. We merken graag op dat diezelfde werkgevers het zichzelf makkelijker zouden kunnen maken door meer werknemers met een contract van bepaalde duur aan te werven, en nog beter een contract van onbepaalde duur, in plaats van zich in allerlei bochten te wringen om de personeelskosten te drukken via een averechts gebruik van uitzendkrachten.

TEWERKSTELLINGSVOORWAARDEN

De wet bepaalt dat uitzendkrachten kunnen deelnemen aan de verkiezingen voor perso-

neelsafgevaardigden in de Ondernemingsraad of het Comité van de gebruiker als aan twee cumulatieve voorwaarden voldaan wordt:

- 1) in een referentieperiode die loopt van 6 maanden voorafgaand aan de maand waarop bericht X wordt aangeplakt (concreet: start referentieperiode 1.08.2019) tot en met dag X ten minste 3 ononderbroken maanden of in geval van onderbreking minstens 65 arbeidsdagen tewerkgesteld zijn geweest in de onderneming
- 2) in een referentieperiode die loopt vanaf de datum van aanplakking van het bericht X tot en met Y-13 minstens 26 arbeidsdagen tewerkgesteld zijn in de onderneming

WERKONZEKERHEID

Uitzendkrachten kennen enigszins andere arbeidsvoorwaarden dan de gewone werknemers in het bedrijf. Statistieken geven aan

dat eerstgenoemden vaker het slachtoffer zijn van arbeidsongevallen en dat ze gemakkelijker ingezet worden voor ondankbare taken. Ze gaan van de ene onderneming naar de andere en moeten dus telkens de arbeidsrisico's van het nieuwe bedrijf leren kennen en zichzelf werkhoudingen eigen maken die de vaste werknemers doorheen de jaren verwierven. In het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk kunnen ze dus knelpunten laten aankaarten om zo hun veiligheid en welzijn te verbeteren.

Werkonzekerheid is de andere grote bezorgdheid van de uitzendkrachten. Ze hebben er dus baat bij dat de afgevaardigden in de Ondernemingsraad ijveren voor de omzetting van uitzendcontracten naar contracten van bepaalde of onbepaalde duur.

ARBEIDSONGEVALLEN GESTABILISEERD

Preventie en Interim vzw, kortweg PI, is de Centrale Preventiedienst voor de Uitzendsector. Meer dan twintig jaar reeds heeft PI als missie om het aantal arbeidsongevallen bij uitzendkrachten te doen dalen en hun gezondheid te beschermen. Statistieken van PI leren ons dat de uitzendwerknemers in 2018 235,28 miljoen arbeidsuren presteerden in België. Dat is 3,4% meer dan in 2017.

60,42% van de uitzendkrachten waren actief als arbeider en 39,58% als bediende. De frequentie (41,98) en de ernst (0,92) van de ongevallen zijn sinds enkele jaren gestabiliseerd, het bewijs dat er nog heel wat preventiemaatregelen te nemen zijn om de veiligheid van de uitzendkrachten in de ondernemingen te verbeteren. ■

Mag mijn werkgever mijn e-mail- en internetgebruik controleren?

Veel werknemers hebben op het werk een e-mailadres en toegang tot het internet. Tijdens het werk wordt hiervan wel eens gebruikgemaakt voor privédoeleinden. In welke mate mag de werkgever het e-mail- en internetgebruik controleren? Mag een werkcomputer gecontroleerd worden? Wat met privacy?

ICT OF INTERNETPOLICY

Een werkgever heeft het recht om het gebruik van e-mail en internet voor niet-professionele doeleinden te verbieden, de toegang tot sociale media of bepaalde websites te blokkeren, bepaalde werknemers de toegang tot internet te ontzeggen etc. Werknemers werken immers onder het gezag van een werkgever en dat in ruil voor loon.

Een werkgever kan ook beslissen om privé-gebruik in beperkte of uitzonderlijke omstandigheden toe te staan. Bijvoorbeeld door privé-gebruik tijdens de werkuren te verbieden en enkel toe te staan tijdens de pauze. Of door enkel een verbod op te leggen voor bepaalde websites.

De werkgever kan zelf beslissen welke werknemers toegang hebben tot het internet, wanneer en voor hoe lang. Volgens bepaalde Europese rechtspraak heeft een werknemer echter recht op privécommunicatie op het werk (*arrest Niemietz, EHRM 16.12.1992*). Bij een absoluut verbod op gebruik voor privédoeleinden zou privécommunicatie in principe vanaf een aparte pc of afzonderlijke mailbox georganiseerd moeten worden.

De regels over het gebruik van e-mail en internet kunnen het best vastgelegd worden in een ICT- of internetpolicy, in samenspraak met de organen die de werknemers vertegenwoordigen. Een dergelijke bedrijfspolicy moet voldoende duidelijk zijn, zodat iedereen weet wat hij wel of niet mag en welke sancties erop staan. De policy moet niet noodzakelijk toegevoegd worden als bijlage bij de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement. De sancties voor de niet-naleving ervan moeten wel opgenomen worden in het arbeidsreglement,

evenals de mogelijkheden voor het toezicht houdend personeel om dit te controleren. Voor dit laatste volstaat een verwijzing naar de policy in het arbeidsreglement.

Indien de werkgever geen policy heeft, dient er een evenwicht te worden gezocht tussen het recht op privacy van de werknemer enerzijds en het werkgeversgezag anderzijds. Doorgaans wordt aanvaard dat een werknemer tijdens de werkuren beperkt gebruik mag maken van het internet voor privédoeleinden. Dit mag echter niet overdreven zijn. De werkgever mag uiteraard maatregelen nemen om te vermijden dat de onderneming schade oploopt, bijvoorbeeld indien gijzelsoftware of virussen worden binnengehaald. In elk geval mag het privé-gebruik niet storend zijn voor collega's, bijvoorbeeld wanneer men het geluid aanzet bij het bekijken van videobeelden. Het spreekt voor zich dat dit beperkt gebruik niet toegelaten kan zijn voor racistische, pornografische of andere 'verboden' websites, nieuwe vormen van pesten, etc.

CONTROLE

De controlemogelijkheden van een werkgever botsen op heel wat grenzen, waaronder het recht op eerbiediging van het privéleven van de werknemer. Het recht op privacy is verankerd in artikel 8 van het EVRM, artikel 17 van het BUPO en artikel 22 van de Grondwet. Anderzijds verplicht de arbeidsovereenkomstenwet de werknemer om tijdens de arbeidstijd de 'welvoegelijkheid en goede zeden' in acht te nemen, het werk te verrichten zoals overeengekomen en te handelen volgens de instructies van de werkgever. De werkgever heeft het recht om dit te controleren.

De werkgever kan enkel de eigen middelen

controleren die de werknemer ter beschikking krijgt, zoals de werkcomputer, tablet en smartphone van de werkgever.

Voor wat betreft het gebruik van e-mail en internet hebben de sociale partners een aantal afspraken vastgelegd in cao nr. 81. Volgens deze cao is een controle enkel toegestaan in de volgende 4 gevallen: (1) het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten of feiten die in strijd zijn met de goede zeden of de waardigheid van een persoon kunnen schaden, (2) de bescherming van de economische en financiële belangen van de onderneming, (3) de veiligheid en de goede werking van de IT-netwerksystemen en (4) het te goeder trouw naleven van de principes en regels voor het gebruik van online technologieën.

Daarnaast moet de inmenging in het privéleven van de werknemer tot een minimum beperkt blijven, en evenredig zijn met de belangen van de onderneming.

Ten slotte moet de werkgever transparant zijn. De OR, het CPBW, de vakbondsafvaardiging of de werknemers moeten voldoende ingelicht zijn over alle aspecten van de controle.

Nog volgens cao nr. 81 moet de controle in eerste instantie globaal zijn. Indien de controle aangeeft dat de belangen van de werkgever of het IT-systeem in het gedrang komen, mag de werkgever overgaan tot individuele controles. Als de werkgever enkel inbreuken op de gebruiksregels heeft vastgesteld, moeten de werknemers eerst geïnformeerd worden over de inbreuken en over het feit dat er individuele controles zullen plaatsvinden.

De cao nr. 81 regelt echter niet de eventuele controle van de inhoud van bestanden door de werknemer aangemaakt en opgeslagen op een werkcomputer.

E-MAIL CONTROLEREN

De werkgever mag geen e-mails lezen gericht aan of verzonden vanop een private mailbox van een werknemer. Ook e-mails van de werknemer aangemerkt als privé mag een werkgever in principe niet lezen.

Bij afwezigheid van een werknemer kan de werkgever toegang krijgen tot diens professionele mailbox, teneinde de continuïteit van de dienst te verzekeren, indien hij voldoet aan de vereisten van cao nr. 81 zoals hierboven uiteengezet, en de werknemer aldus vooraf geïnformeerd werd over dit soort toegang tot de mailbox (bijvoorbeeld via de ICT policy).

De gegevensbeschermingsautoriteit bracht dienaangaande verschillende adviezen uit, die naar het oordeel van het Arbeidshof te Gent echter niet bindend zijn voor de werkgever (*Arbeidshof Gent 04.04.2001*).

Een werknemer wiens professionele mailbox na uitdiensttreding automatisch inkomende e-mails doorstuurt naar een collega binnen de onderneming, kan zich niet beroepen op een schending van zijn privacy. Het Arbeidshof oordeelde dat door een professioneel e-mailadres door te geven aan kennissen uit zijn privéleven, de werknemer zelf het risico heeft gecreëerd dat bepaalde e-mails door collega's kunnen gelezen worden (*Arbeidshof Brussel 06.01.2016*).

DRINGENDE REDEN?

De rechtspraak is verdeeld over de vraag of een dringende reden kan bewezen worden aan de hand van de controle van de werkcomputer of e-mails zonder dat daarvoor toestemming werd gegeven.

Volgens een eerste strekking maakt de controle van de werkcomputer of de kennisname van e-mails verzonden door middel van deze computer een schending uit van het recht op privacy, zodat het bewijs van de dringende reden onwettig is verkregen en er dus geen rekening mee kan worden gehouden. Recent besliste het Hof van Cassatie nog dat het bewijsmateriaal, voor het ontslag om dringende redenen bestaande uit de uitwisseling van professionele e-mails (die geen enkele informatie van persoonlijke aard bevatten) tussen de werknemer en een andere persoon die verzonden en ontvangen werden vanuit materiaal dat aan de werkgever toebehoort en door hem ter beschikking gesteld werd en bestemd was voor



professioneel gebruik, werd geweerd omdat de werknemer geen toestemming had gegeven om kennis te nemen van de inhoud van die mails zodat de wet van 2005 inzake elektronische communicatie geschonden was (*Hof van Cassatie 20.05.2019*).

Een tweede strekking in de rechtspraak houdt rekening met de bijzondere omstandigheden eigen aan de zaak (zoals bv. de toestemming van de werknemer of de bestemming van de e-mails) en oordeelt dat er geen schending is van de privacy en dat het bewijs van de dringende reden wel kan worden geleverd aan de hand van de gegevens die de werkgever heeft verkregen door een controle van de ter beschikking gestelde computer.

Sinds de Antigoonrechtspraak van het Hof van Cassatie (= onrechtmatig verkregen bewijs is niet automatisch ontoelaatbaar) beslissen de arbeidsgerechten steeds minder dat onrechtmatig verkregen bewijs niet toelaatbaar is. Echter, het Arbeidshof te Brussel oordeelde dat de Antigoonrechtspraak geen toepassing kan krijgen in sociale zaken en weerde de persoonlijke e-mails die werden verkregen zonder toestemming van de werknemer en zonder dat de werkgever kon bewijzen dat hij die e-mails louter toevallig had verkregen, af als bewijs van de dringende reden (*Arbeidshof Brussel 07.02.2013*).

Zelfs bij toepassing van de Antigoonrecht-

spraak blijft de rechtbank bevoegd om vast te stellen dat het bewijsmateriaal niet voldoet aan de vereiste van de betrouwbaarheid. Zo oordeelde het Arbeidshof te Brussel eerder dat het onderzoek van het onrechtmatig surfgedrag van een werknemer tijdens de werkuren tegensprekelijk moet gebeuren met waarborgen voor de objectiviteit van het onderzoek, bijvoorbeeld door de aanwezigheid van een gerechtsdeurwaarder of een neutrale derde. Indien dat niet het geval is, dan kunnen de bevindingen van het onderzoek niet dienstig zijn als bewijs (*Arbeidshof Brussel 07.03.2003*). Recent oordeelde het Arbeidshof te Brussel dat het bewijs gebaseerd op e-mails van de werknemer toch kan aangewend worden om de dringende reden te beoordelen, gelet op de verhouding tussen de onrechtmatige verzameling van bewijsmateriaal (inbreuk op de privacy en de wet betreffende elektronische communicatie) en de ernst van de door de werknemer gepleegde inbreuk zijnde het doorsturen van vertrouwelijke informatie aan een concurrent van de werkgever (*Arbeidshof Brussel 8.02.2019*).

Finaal komt het steeds aan de rechtbank toe om op basis van de concrete gegevens een belangenafweging te maken en te oordelen of de werkgever al dan niet de verzamelde bewijzen mag gebruiken. ■

Hannes Derijck

Husqvarna

Felle mond zwaait af

Bij Husqvarna heeft ACLVB-afgevaardigde Danny Schamp besloten om met vervroegd pensioen te gaan. Rudy Naveau zal hem tijdens de laatste maanden van het mandaat vervangen in de Syndicale Delegatie en Salvatore Mifsud wordt plaatsvervanger. Aan hen om tegen de sociale verkiezingen van mei 2020 te zorgen voor een vernieuwde groepsdynamiek, met wat vers bloed in de gelederen.



Danny Schamp, Rudy Naveau, Bestendig Secretaris Roland Foucart, Stéphane Vlassenbroeck, Benoît Delcorps, Salvatore Mifsud en Ignazio Criscenzo beraden zich over een strategie om tijdens het volgende mandaat nog beter de belangen van de werknemers te verdedigen.

Niet iedereen is rouwig nu Danny Schamp na 9 mandaten en 37 jaar bij de vakbond met vervroegd pensioen gaat. Zeker niet degenen die niet graag de ongezouten waarheid horen. Het moet gezegd dat onze man nooit een blad voor de mond genomen heeft als het ging over wat misliep in de productie of over vriendendienstjes bij het personeelsmanagement. En wat dat betreft, heeft zijn opvolger Rudy Naveau evenmin schrik om zijn mening te ventileren.

ONTGOOCHELD, MAAR NOG STEEDS GEMOTIVEERD

Danny kwam bij de ACLVB in 2008, toen het

niet meer klikte met zijn vroegere vakbond. Onder de blauwe vlag had hij de vrijheid gevonden om zijn uitgesproken mening te verdedigen. Hoewel zijn opmerkingen en zijn kritiek altijd bedoeld waren om de arbeidsomstandigheden van de collega's en het welzijn van de onderneming te verbeteren, kreeg hij het regelmatig hard te verduren. Er werd zelfs bedreigd met ontslag, soms om de meest futiele redenen.

Zoals al te veel afgevaardigden was Danny Schamp getuige van de ontmanteling van dit vlaggenschip van de Belgische industrie dat Diamant Boart was voor de overname door de groep Husqvarna. Deze onderneming, die

voor de steenindustrie materiaal vervaardigt dat versterkt is met diamant, telde in de gloriejaren 1 600 mensen, waarvan 750 arbeiders. Vandaag zijn ze nog met 170, waarvan 55 arbeiders op de site van Gellingen, waar 15 jaar geleden door een gaslek een ontploffing plaatsvond.

“Bovendien valt er niet over veel meer te onderhandelen sinds de wet een loonnorm oplegt”, aldus Danny. “De directie zou het personeel opnieuw moeten motiveren en waardering moeten uitdrukken voor goede prestaties, er is te veel uitval op de productieketen. De verdeling van de arbeiders in clans wordt in stand gehouden, terwijl we zouden moeten terugkeren naar de basis van het syndicalisme, dus met alle afgevaardigden samen de belangen van de werknemers verdedigen, te beginnen bij de lonen.”

VERS BLOED

Het is afwachten hoe het zal lopen met de volgende sociale verkiezingen bij Husqvarna. De drie vakbonden verliezen leden die vervroegd met pensioen gaan.

Rudy Naveau heeft het mandaat in de Syndicale Delegatie overgenomen. Met Benoît Delcorps, Stéphane Vlassenbroeck, Salvatore Mifsud en Ignazio Criscenzo moet hij vers bloed op de lijst aantrekken. “Een kandidaat moet 12 stemmen behalen om een van de twee mandaten in de OR en het CPBW binnen te rijden”, weet Danny Schamp, “in de hoop dat de collega's zich zullen herinneren wat hij voor ze gedaan heeft en dat ze hem zullen kiezen, zelfs als ze bij een andere vakbond zijn aangesloten.” ■

Vakantiehuisen ACLVB

Het hele jaar door voordelig op vakantie

Zin om er in het najaar enkele dagen op uit te trekken? Doén gewoon! Ontdek het mooie aanbod ACLVB-vakantieverblijven aan de Belgische kust, in de Ardennen of aan de Middellandse Zee.

De Liberale Vakbond heet je welkom in zijn vakantieaccomodaties te Blankenberge, De Panne, Middelkerke, Nieuwpoort, Oostende, Westende, Barvaux-sur-Ourthe en in het Zuid-Franse Cavalaire-sur-Mer. Alle appartementen en huisjes zijn sfeervol ingericht en goed gelegen. Iedereen is er welkom, en als ACLVB-lid huur je tegen een extra voordelig tarief.

Neem een kijkje op www.aclvb.be/nl/vakantiehuisen en ga er na welke appartementen wanneer beschikbaar zijn. Meteen wordt ook je voordelig ledentarieef* berekend.

Of neem contact op met het verhuuragentschap. De contactgegevens vind je op de ACLVB-website of zijn te verkrijgen in je ACLVB-secretariaat.

BOEK NU REEDS VOOR 2020

Je kan nu al boeken voor een verblijf tijdens het laagseizoen** van 2020 of tijdens volgende schoolvakanties: krusvakantie 2020, paasvakantie 2020, herfstvakantie 2020 en kerstvakantie 2020.

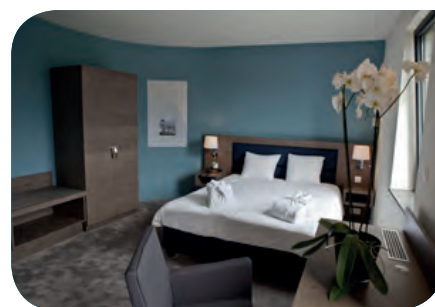
Prettig nieuws: de huurtarieven voor 2020 blijven ongewijzigd en werden niet verhoogd! De ACLVB denkt aan je koopkracht!

* Om in aanmerking te komen voor het ledentarieef, dien je minimum 12 maanden lidmaatschapsbijdragen betaald te hebben.

** januari/februari/maart/april/oktober/november/december



Barvaux-sur-Ourthe



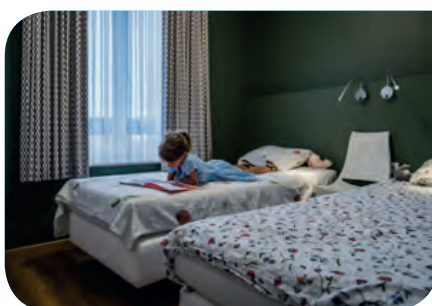
Barvaux-sur-Ourthe



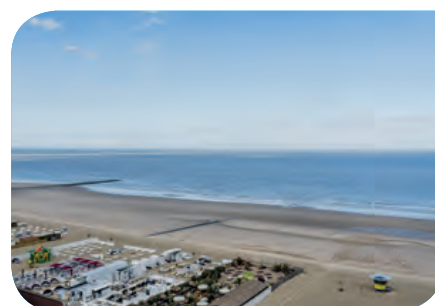
Cavalaire-sur-Mer



Cavalaire-sur-Mer



Middelkerke



Blankenberge



Westende



De Panne

Sport en vrije tijd met korting

	De fietsverzekering van Assuflex vanaf € 7 per maand.
	5% korting op al je aankopen bij Decathlon dankzij de aankoopvoucher!
	10% korting op al je aankopen bij AS Adventure dankzij de aankoopvoucher!
	All4Running: 10% korting op loopschoenen.
	Geniet nu van de unieke kortingen op alle elektrische fietsen van Belgocycle en fiets in alle comfort! Kortingen tot liefst € 599,00!
	Designer Outlet Roermond: shoppen met 10% extra korting in 5 winkels naar keuze!
	Koop je Kinopolis 2D-bioscoopcheque voor € 8,50
	Kom een dagje heerlijk ontspannen in West Coast Wellness voor € 15 in plaats van € 23.
	Lees je favoriete tijdschrift voor 1 of 2 jaar met een mooie korting.
	Koop je favoriete magazine voordelig bij Roularta.
	8% korting bij Odalys City.

De vakantie is jammer genoeg afgelopen, terug naar de alledaagse bedrijvigheid. Maak tussendoor voldoende tijd voor sport en ontspanning. De ACLVB heeft enkele leuke kortingen op een rijtje gezet voor haar leden. Ontdek ze snel!

HOE VERKRIJG JE DEZE EN ANDERE ACLVB-LEDENKORTINGEN?
Hoe je de korting verkrijgt, varieert naargelang de winkel of webshop.

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

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

Nog niet geregistreerd op het ACLVB-voordelenplatform?

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

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

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

Verdere vragen?

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

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



IAO viert 100ste verjaardag

Vooruitkijken naar de volgende 100 jaar!

De Internationale Arbeidsorganisatie of IAO werd in 1919 opgericht, kort na de Eerste Wereldoorlog, met een bijzondere vredesmissie: de vrede verdedigen en nieuwe oorlogen voorkomen door het bevorderen van sociale rechtvaardigheid. Een unieke tripartiete samenwerking tussen overheden, werkgevers én werknemers moest dit bewerkstelligen. Guy Ryder, huidig directeur-generaal van de IAO, beklemtoonde bij de start van de Conferentie in juni 2019: “Als de drie sleutels van regeringen, werkgevers en werknemers samenkomen en er wederzijds begrip is, dan gaan de deuren van sociale rechtvaardigheid open.”

Hoe kan de IAO in de komende 100 jaar relevant blijven, met alle snelle veranderingen in de wereld van arbeid?

We zien steeds meer nieuwe arbeidsvormen opduiken, met werkenden die niet kunnen genieten van de gewone arbeidsbescherming en sociale zekerheid. Ook bij ons in België worden we geconfronteerd met bijvoorbeeld mensen die voor digitale platformen werken (zoals Uber, Deliveroo ...).

De IAO heeft dit debat grondig voorbereid door een Wereldcommissie aan het werk te zetten: de *Global Commission for the Future of Work*. In januari 2019 leverde de Commissie een lijvig rapport af over de uitdagingen, en met denkpistes voor oplossingen. Dit vormde voor de vakbonden een belangrijke richtlijn om tot een slotverklaring te komen na afloop van de IAO Conferentie in juni 2019.

100 jaar IAO-verklaring

Dit is een korte maar cruciale verklaring waarin wordt gekeken naar de grote uitdagingen en kansen voor de toekomst van werk, variërend van technologie tot klimaatverandering, demografische verschuivingen en de behoefte aan nieuwe vaardigheden. Het biedt richtlijnen voor de aanpak van deze dringende kwesties en een platform voor samenwerking met andere organisaties in het internationale systeem.

Om vooruit te gaan en perspectieven te bieden voor een rechtvaardiger en duurzamer toekomst moeten we investeren in mensen en de toekomst van werk op mensenmaat

maken. Dat betekent dat we moeten investeren in banen, vaardigheden en sociale bescherming. Het betekent dat we de gelijkheid van mannen en vrouwen moeten ondersteunen. Het betekent ook dat we moeten investeren in de instellingen van de arbeidsmarkt, zodat de lonen toereikend zijn, de werktijden afgebakend en de veiligheid en gezondheid en de fundamentele rechten op het werk worden gewaarborgd.

ACLVB Nationaal Secretaris Olivier Valentin zei na afloop van de Conferentie in juni: “We moeten nog één andere belangrijke uitdaging voor de toekomst uitlichten, die als beginsel werd opgenomen in de slotverklaring: de aanvulling van de huidige IAO-lijst van fundamentele rechten met het recht op gezondheid en veiligheid op het werk.”

Naast de 100 jaar IAO-verklaring keurde de Conferentie ook een internationale conventie tegen geweld en pesterijen op de werkvloer goed. Een ruime meerderheid stemde op 21 juni tijdens de Conferentie van de IAO voor deze conventie, liefst 187 landen keurden ze goed.

Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB, voegt eraan toe: “Dat we deze problemen nu erkennen én aanpakken, is een mijlpaal. Wereldwijd geen plaats meer voor geweld en pesterijen op de werkvloer tegen vrouwen en mannen!”

Fundamenteel is dat het zowel gaat om fysieke als om psychologische en seksuele



Ook de ACLVB mocht niet ontbreken op de Eeuwfeestconferentie van de IAO. V.l.n.r. Nationaal Secretaris Sabine Slegers, Nationaal Voorzitter Mario Coppens, Nationaal Secretaris Olivier Valentin, en Maresa Le Roux, coördinatrice van het Internationaal Departement.

vormen van geweld en intimidatie. En dat werknemers nu beschermd worden tegen al deze vormen van geweld, ongeacht of ze in de formele of de informele sector werken. Dat is belangrijk voor de overgrote meerderheid van de werknemers in het zuiden, waaronder ook de landen van de partnerorganisaties van de ACLVB/vzw BIS.

Het is nu aan de landen om deze conventie om te zetten naar hun nationale wetgeving. De regeringen worden verantwoordelijk gesteld opdat ondernemingen preventieve maatregelen zouden nemen. ■

Internationaal Departement

Echte democratie begint op het werk

Democratie is meer dan om de zoveel jaar je stembrief in de urne gooien. Daarvan zijn we als sociale partner en als vakbond overtuigd. Stemmen hoort er natuurlijk bij, maar daar mag het niet bij blijven. Wanneer het gaat over moderne democratische maatschappijen, wordt de democratie in de bedrijven al te vaak over het hoofd gezien.

Werknemers een stem geven in het beheer van hun onderneming wordt te dikwijls geassocieerd met minder efficiëntie. Nochtans tonen vergelijkende studies in verschillende Europese staten het tegendeel aan: democratie op het werk levert heel wat voordelen op.

EUROPEES VAKBONDSINSTITUUT

Het Europees Vakverbond (EVV), dat in Brussel gevestigd is en de Europese vakbonden verenigt, doet beroep op het onderzoeks- en vormingsinstituut ETUI, dat met scherpe analyses naar buiten komt; die blijken vaak zeer nuttig om een syndicale visie te verdedigen in een wereld die niet altijd vakbondsgezind is.

In de jaarlijkse 'benchmarking' die de evolutie van de sociale situatie in Europa rapporteert, publiceerde het instituut dit jaar een uitgebreid onderzoek over de meerwaarde van de democratie op de werkvloer, gebaseerd op een vergelijking van de EU-lidstaten.

RESULTATEN

Hoewel er onvoldoende elementen zijn om van een echt oorzakelijk verband te spreken, toont de studie een systematische correlatie aan tussen goede prestaties inzake democratie op de werkplek en goede prestaties in domeinen zoals de productiviteit van werknemers, de werkgelegenheidsgraad, de afname van ongelijkheden, de sociale en ecologische duurzaamheid van bedrijven, of nog de lonen. Meer democratie op de werkplek betekent tevens meer interesse en burgerdeelname bij de politieke processen.

DEMOCRATIE OP HET WERK?

Maar wat verstaan we echt onder democratie op het werk? Het gaat om alle mechanismes die werden ingesteld opdat werknemers hun stem zouden kunnen laten horen op het werk, onder meer om voor een evenwicht in de machtsverhouding tussen werkgever en werknemer te zorgen.

De instrumenten om dat te bereiken zijn talrijk en variëren naargelang de landen en hun tradities, denk aan het collectief overleg, de syndicale vertegenwoordiging in een bedrijf via de OR of het CPBW, of nog de vertegenwoordiging van de werknemers in de bestuursraden, maar ook de winstdeelname van werknemers, de autonomie bij de organisatie van het werk, het stakingsrecht of het medebeslissingsrecht. Al die middelen hebben tot doel te vermijden dat bedrijven eilanden worden waar de principes van de democratische maatschappijen niet van toepassing zijn. Nochtans is dat nog al te vaak het geval.

Internationaal Departement

IN DE KERN VAN ONS SOCIAAL LIBERALISME

De mythe die wil dat meer democratie in de onderneming leidt tot minder economische efficiëntie, wordt vaak, en ten onrechte, toegewezen aan het liberalisme. Daarentegen is het argumentarium ten voordele van meer democratie op de werkplek hoofdzakelijk gebaseerd op de liberale ideeën. Zo moeten de principes van rechtvaardigheid en van de rechtsstaat, noodzakelijk om te strijden tegen het arbitraire van de macht, evenzeer van toepassing zijn in de openbare sfeer als in de privésfeer (ondernemingen). De verdediging van de individuele vrijheden en van de fundamentele rechten, zoals de vrijheid van vereniging van werknemers om een tegengewicht te vormen tegenover de werkgever, behoren eveneens tot de kern van de liberale traditie. Al die principes maken deel uit van ons ACLVB-DNA, dat we fier zullen verdedigen bij de volgende sociale verkiezingen. Het zal de gelegenheid zijn om er tegenaan te gaan opdat meer rekening zou gehouden worden met de stem van de werknemers op je werkplek. Het gaat daarbij om essentiële waarden, zoals de vrijheid van mening of het respect voor iedereen, ongeacht zijn of haar afkomst, geslacht of statuut. Geen democratie zonder democraten. We hebben jou nodig om deze waarden in de bedrijven te verdedigen!



Het ETUI benadrukt de meerwaarde van democratie op de werkplek en de betere prestaties in domeinen zoals productiviteit, werkgelegenheidsgraad, het terugdringen van ongelijkheden, de sociale en ecologische duurzaamheid van bedrijven, tot ook de lonen.

Sectorale onderhandelingen Ondertekeningen en blokkeringen

Koopkracht, tijdskrediet, mobiliteit, SWT ... heel wat bepalingen die werden voorzien in het pseudo interprofessioneel akkoord, moeten in de sectorale paritaire comités een concrete toepassing krijgen. Een beknopte stand van zaken over de sectorale onderhandelingen.

De belangrijkste bepalingen uit het ontwerp van interprofessioneel akkoord, dat weliswaar niet officieel ondertekend werd, zullen toch uitgevoerd worden via collectieve arbeidsovereenkomsten, en dat dankzij de onderhandelingen in de sectorale paritaire comités.

OP MAAT

Het sociaal overleg is soms makkelijker op het niveau van de sectoren waar de vertegenwoordigers van de werkgevers dichter bij de realiteit op het terrein staan, en daarvoor vaak een pragmatischer standpunt innemen dan hun collega's op het federale niveau. Het bevoegdheidsveld van de paritaire (sub)comités is voldoende breed – gezien het aantal betrokken werknemers en ondernemingen – om de nodige solidariteit te ontwikkelen en zo tot goede loon- en arbeidsvoorwaarden te komen. Het is

anderzijds ook klein genoeg, want het verenigt bedrijven die geconfronteerd worden met dezelfde uitdagingen en dezelfde problemen. Op die manier kunnen de sociale partners oplossingen op maat vinden om deloyale concurrentie te voorkomen.

CENTEN EN LEVENSKWALITEIT

De ACLVB-afgevaardigden hebben collectieve overeenkomsten voor de periode 2019-2020 kunnen ondertekenen in verschillende belangrijke sectoren (qua aantal werknemers): de voedingsindustrie, de distributie, de bouw en de metaal.

Merk op dat bovenop de maximale loonsverhoging van 1,1% het accent ook werd gelegd op maatregelen om de levenskwaliteit van de werknemers te verbeteren. De nieuwe tussenkost in de kosten voor kinderopvang die in de meeste subsecto-

ren van de metaal werd ingevoerd, vormt een mooi voorbeeld van die spirit. Een iets klassieker voorbeeld zijn de bepalingen omtrent SWT, die overal verlengd werden.

IN DE PIJPLIJN

Naast deze successen waren er ook onderhandelingen die moeilijker verliepen en die stillagen in de vakantie, om hernomen te worden in september. Dat is het geval in de sectoren van de petroleum, de horeca, de uitzendsector en in financiële sectoren, banken en verzekeringen. In de sector van gas en elektriciteit werden de onderhandelingen zelfs nog niet aangevat.

Meer info over de akkoorden die al werden afgesloten, vind je op de website van de ACLVB, rubriek dossiers. ■



In de bouw zijn de sectorale onderhandelingen afgerond, in de banksector willen de werkgevers niets lossen.

Bijleren met een duwtje van Vlaanderen Vlaamse opleidingsincentives hervormd

Onze samenleving digitaliseert in een duchtig tempo en dat heeft een duidelijke impact op onze arbeidsmarkt. De gevraagde competenties wijzigen snel, kennis en vaardigheden worden nog belangrijker en het risico op zogenaamde skill-mismatches is reëel. Om mogelijke doemscenario's te vermijden en te kunnen inspelen op de vele uitdagingen van digitalisering, is een doordacht vormings- en opleidingsbeleid absoluut nodig.

Het is in dat kader dat de Vlaamse Regering de afgelopen legislatuur werk heeft gemaakt van de hervorming van de opleidingsincentives. Via haar vormings- en opleidingsbeleid wil de Vlaamse Regering de werknemers aanzetten om zichzelf continu bij te scholen, te versterken en verder te ontwikkelen. De belangrijkste wijziging was de omzetting van het Betaald Educatief Verlof naar het Vlaams Opleidingsverlof (VOV). Daarnaast herwerkte en ontwikkelde de Vlaamse Regering nog twee andere incentives om werknemers verder aan te moedigen een opleiding te volgen, namelijk het opleidingskrediet en de opleidingscheques. Het nieuwe vormings- en opleidingsbeleid is op 1 september 2019 van start gegaan. Hieronder gaan we iets dieper in op het Vlaams Opleidingskrediet en de opleidingscheques.

VLAAMS OPLEIDINGSKREDIET

Om werknemers een extra duwtje in de rug te geven paste de Vlaamse Regering de aanmoedigingspremies aan.

De aanmoedigingspremie is een bijkomende financiële steun voor werknemers die het federale tijdskrediet met motief opleiding opnemen. Naast de uitkering van de RVA voorziet Vlaanderen een bijkomende premie. De werknemer ontvangt het opleidingskrediet gedurende dezelfde periode als het toegekende tijdskrediet.

Om recht te hebben op het Vlaams Opleidingskrediet moeten de werknemer én de opleiding aan een aantal voorwaarden voldoen.

De opleiding moet

- of arbeidsmarktgericht zijn en geregistreerd zijn in de Vlaamse Opleidingsdatabank
- of voldoen aan 1 van volgende voorwaarden:
 - de opleiding is onderwijs- of beroepskwalificerend
 - de opleiding leidt tot een knelpuntberoep
 - de opleiding past in een ondernemerstraject

Voor wie?

- Kort- en middengediplomeerde werknemers kunnen de premie aanvragen indien de gekozen opleiding aan bovenstaande voorwaarden voldoet
- Hooggeschoolde werknemers kunnen het Vlaams Opleidingskrediet enkel aanvragen indien de opleiding past in een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) in het kader van loopbaanbegeleiding.

De premie

Op 1 september 2019 gingen de bedragen van de premies omhoog.

- € 566,62 bruto bij een volledige onderbreking
- € 300,14 bruto bij een halftijdse onderbreking
- € 168,24 bij een vermindering van 1/5
- alleenstaanden krijgen bovendien een bijkomende premie van € 49,80 bruto

OPLEIDINGS-CHEQUES

Ten tweede komt Vlaanderen onder bepaalde voorwaarden tussen in de kostprijs van de opleiding via opleidingscheques. Deze cheques kunnen worden aangevraagd via het online portaal *Mijn Loopbaan*. Per kalenderjaar kan er voor maximaal € 250 aan opleidingscheques worden aangekocht. De werknemer betaalt hiervan de helft, namelijk € 125. In een aantal gevallen kan er een verhoogde tussenkomst tot € 250 worden verkregen.

Voor wie?

- kort- en middengediplomeerde werknemers kunnen de opleidingscheques gebruiken om een deel van een arbeidsmarkt- of loopbaangerichte opleiding te betalen
- hooggeschoolde werknemers kunnen opleidingscheques enkel gebruiken voor een loopbaangerichte opleiding

Werknemers die niet in het bezit zijn van een diploma secundair onderwijs en die een van de volgende opleidingen willen volgen, kunnen aanspraak maken op een verhoogde tussenkomst tot € 250:

- een opleiding basisgeletterdheid, rekenvaardigheid of ICT-vaardigheden
- een opleiding Nederlands voor anderstaligen
- een opleiding die leidt naar een secundair diploma
- een knelpuntopleiding

Daarnaast kunnen werknemers die nog geen diploma hoger onderwijs hebben, een verhoogde tussenkomst krijgen voor opleidingen die leiden tot een eerste bachelorsdiploma.

OPLEIDINGSINCENTIVES COMBINEREN?

Opleidingscheques mag je zowel met opleidingskrediet als met opleidingsverlof combineren. De combinatie opleidingsverlof en opleidingskrediet mag niet.

Justine Scholiers

Seniorenwerking ACLVB

E-team houdt je jong na je loopbaan

ACLVB-leden die uit het actieve beroepsleven stappen, hoeven niet noodzakelijk ook vaarwel te zeggen aan de Liberale Vakbond. Voor hen is er het E-team, met de e van ervaring!



Via het E-team in contact blijven met sociaal-liberale zielsverwanten. Ouder is niet out bij de ACLVB.

(Brug)gepensioneerde leden zijn van harte welkom bij de seniorenwerking van de ACLVB. Zeker diegenen die jarenlang syndicaal actief waren in hun onderneming, stellen het op prijs dat ze via het E-team in contact blijven met zielsverwanten. Dankzij het platform van het E-team kunnen ze bovendien de stem van de senioren laten weerklinken in advies- en inspraakorganen zoals de Vlaamse Ouderenraad.

BIJLEREN

Leden van het E-team kunnen deelnemen aan de vormingen die Comé, de vormingsdienst van de ACLVB speciaal inricht voor 55-plussers die niet meer beroepsmatig actief zijn. De lessenreeksen (4 niet-opeenvolgende dagen) vinden plaats in verschillende centra in Vlaanderen: Aalst, Antwerpen, Asse, Gent, Hasselt, Mechelen, Oudenaarde, Roeselare, Sint-Niklaas en Tienen. Per centrum stellen de plaatselijke monitoren een boeiend programma samen op maat van hun deelnemers, denk aan thema's zoals e-commerce,

brandpreventie, de vernieuwde verkeerswetgeving, cybercrime, start to relax, recyclage in de 21ste eeuw, sociale media, zelfverdediging, erfrecht, EHBO, ...

Bijleren hoeft natuurlijk niet per se binnen, in een lokaal te gebeuren. "We trekken er graag eens op uit", klinkt het geamuseerd. Van

een rondleiding bij de VRT, tot een bezoek aan een groenteveiling, of een wandeling in de Marollen ... laat maar komen, vinden de ACLVB-senioren.

ENKEL VOORDELEN

Lid zijn van het ACLVB E-team kost je niets extra, het volstaat dat je de gebruikelijke ledenbijdrage van de ACLVB betaalt. De deelnameprijs voor de verschillende activiteiten wordt telkens zo democratisch mogelijk gehouden. Bovendien blijf je genieten van de voordelen van de Liberale Vakbond: de service, nu uitgebreid met 360° dienstverlening, het ledenblad Vrijuit, de interessante ledentarieven in de ACLVB-vakantiehuizen, de 'Merits & Benefits' kortingen via het voordelenplatform, ...

Meer weten?

Neem een kijkje op www.aclvb.be/nl/seniorenwerking-vlaanderen of contacteer het secretariaat van het E-team op het tel. nr. 02 509 16 10, e-mail: senioren@aclvb.be. Uiteraard kan ook je ACLVB-secretariaat je in verbinding stellen met het E-team in je regio. ■



Per centrum stellen de plaatselijke monitoren een programma samen op maat van hun deelnemers.

Wat moet er in mijn sollicitatiebrief staan?

Vakantie achter de rug en op zoek naar je eerste baan nu? FreeZbe geeft je graag een paar tips mee.

Heb je een aantal vacatures verzameld? Mooi zo. Zorg er eerst en vooral voor dat je een duidelijk beeld hebt van iedere vacature. Over welke job gaat het precies? Welke eisen worden gesteld? Aan welke voldoe je en aan welke niet? Wat heeft het bedrijf te bieden? Heb je vragen, aarzel dan niet om het bedrijf zelf te contacteren.

Van zodra je genoeg informatie over jezelf en het bedrijf hebt, kan je een sollicitatiebrief schrijven. Tegenwoordig is dat vaak geen echte brief meer, maar een e-mail. Bij die e-mail voeg je dan je cv als bijlage toe. Maar wat moet er in zo'n sollicitatiebrief? Vaak zal hij uit drie delen bestaan, waarin je telkens iets vertelt over jezelf. Vermeld waarom je solliciteert voor de job, wat jij te bieden hebt aan het bedrijf en wat van jou de geknipte kandidaat maakt en vraag tot slot om uitgenodigd te worden op een gesprek.

Met de brief moet je de werkgever overtuigen van je kwaliteiten!

WAT HOORT ER THUIS OP MIJN CV?

Je cv is zowat je visitekaartje voor de werkgever. Op basis daarvan moet die beslissen

of hij/zij jou wil uitnodigen voor een gesprek. Als starter zal je nog geen heel uitgebreid cv hebben. Meestal bestaat een cv uit de volgende onderdelen: persoonlijke gegevens, opleidingen, (werk-) ervaringen, talenkennis en vaardigheden. Vaak zal je cv min of meer hetzelfde zijn, maar toch doe je er goed aan om hem bij iedere vacature wat aan te passen. Zo zal het soms interessanter zijn om je opleidingen in de kijker te zetten. Bij een andere vacature kan je je ervaringen dan weer bovenaan plaatsen. Maak je cv zeker niet langer dan 2 pagina's. Een pasfoto is niet echt nodig, tenzij erom gevraagd wordt. Twijfel je of je cv wel goed opgesteld is? Stuur hem naar FreeZbe via de cv-check op www.freezbe.be. Op die website vind je trouwens nog meer sollicitatietips.

Ben je tussen de 16 en 25 jaar en verdien je nog geen inkomen (tenzij uit studentenarbeid), dan kan je je gratis aansluiten bij FreeZbe, de jongerenbond van ACLVB!

Een concrete vraag omtrent solliciteren? Neem contact op met FreeZbe! Meer weten over je rechten als sollicitant? Alle informatie over de rechten en plichten van werknemers is in een oogwenk terug te vinden op www.weetwijzer.be. Als lid van FreeZbe heb je gratis en onbeperkt toegang tot die website!

VRAAG HET AAN



e-mail freezbe@aclvb.be
tel. 02 509 16 13

Volg ons

-  www.freezbe.be
-  facebook.com/ilikefreezbe
-  [freezbeaclvb](https://www.instagram.com/freezbeaclvb)
-  [FreeZbe-ACLVB](https://twitter.com/FreeZbe-ACLVB)
-  [ACLVB Jongeren-Freezbe](https://www.linkedin.com/company/ACLVB-Jongeren-Freezbe)

ACLVB dringt aan op haalbare mobiliteit

Rond de verschijningsdatum van deze Vrijuit vindt de jaarlijkse week van de mobiliteit plaats. Tijdens die Week voor Duurzame mobiliteit, van 16 tot 22 september 2019, worden in tal van steden en gemeenten in Vlaanderen, Brussel en Wallonië, acties georganiseerd. Bedoeling is dat mensen stilstaan bij hun verplaatsingsgedrag én meteen ook kunnen kennismaken met de nieuwe diensten voor alternatieve mobiliteit, denk aan telewerk en de verschillende deelsystemen zoals step, auto, fiets, scooter,

Als vakbond beseffen we meer dan ooit dat het mobiliteitsvraagstuk aan verandering onderhevig is: salarismotoren staan onder druk, de regering

wil een vergroening van het wagenpark, er worden lage-emissiezones ingesteld, er is de discussie omtrent de kilometerheffing voor personenwagens Dat alles heeft invloed op werknemers en hun keuzes om zich te verplaatsen van en naar het werk.

De ACLVB staat voor een schonere en milieubewuste wereld. Wij geloven dat de meeste mensen van goede wil zijn en gerust hun steentje willen bijdragen aan een gezonde leefwereld.

Maar, het moet ook haalbaar zijn. Ons standpunt is dat het openbaar vervoer beter moet. Meer efficiëntie en een betere dienstverlening naar de

Van plan om op te komen bij de sociale verkiezingen?

Welkom op het infomoment in je zone

Kriebelt het om als ACLVB-kandidaat op te komen bij de sociale verkiezingen in mei 2020? Kom dan zeker naar de kick off momenten en/of infoavonden die de Liberale Vakbond in de zones organiseert. Je krijgt er een antwoord op je vragen en ontmoet 'blauwe' kandidaten van andere bedrijven.

Belangrijk: schrijf je vooraf in bij de Verantwoordelijke Syndicale Ondersteuning van je zone. De contactgegevens vind je op blz. 5 in deze Vrijuit.

In de lijst hieronder staat het overzicht van de eerstkomende maanden (t.e.m. november). De verdere planning lees je in de volgende nummers van Vrijuit.

Halle-Vilvoorde

Kick off: 7.11 in Zaal 't Jass, Asphaltcosite 130, 1730 Asse • Start 18 u.

Infosessie: 28.11 bij ACLVB Vilvoorde, Stationlei 76 bus 1, 1800 Vilvoorde • Start 18 u. • Nadien ook infosessies in Asse en Halle (*zie later in Vrijuit*)

Waas en Dender

Kick off: zaterdag 5.10 om 9.30 uur in "Oud huys Mariman", Posthoornplein 6 bus A, 9220 Hamme

Vlaams-Brabant

26.11 secretariaat ACLVB, Beauduinstraat 33 te 3300 Tienen. Start om 19 u.

28.11 Leuven: locatie later te bepalen. Start om 19 u. Ook nadien in Tienen en Leuven (*zie later in Vrijuit*)

Antwerpen-Metropool

Kick off op 5.11 (*locatie nog te bepalen*)

Mechelen - Rupel - Kempen

Infomomenten voor nieuwe kandidaten op 21.11 in Herentals (*locatie nog te bepalen*) op 28.11 in Mechelen (*locatie nog te bepalen*) en in december ook in Lier (*locatie nog te bepalen*)

Zuid Oost-Vlaanderen

Vanaf december (*zie later in Vrijuit*)

Gent

Kick-off cafés in het auditorium van de ACLVB-Centrale, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent:

- maandag 14.10 van 18 u. tot 20 u.
- zaterdag 30.11 van 10 u. tot 20 u.

In 2020 volgen nog een kick off, en infoavonden voor kandidaten na lijstindiening (*zie later in Vrijuit*)

Limburg

20.11 : Genk, secretariaat ACLVB, Europalaan 53 vanaf 19 u. En nadien in Sint-Truiden, Maasmechelen, Lommel en Hasselt (*zie later in Vrijuit*)

West-Vlaanderen

Meer info wordt later meegedeeld. Je kan je alvast richten tot de syndicale werking van de zone via sw.wv@aclvb.be.

Brussel

Infosessies bij ACLVB Brussel, Boudewijnlaan 8, op 22.10, 05.11, 19.11, telkens van 17 u. tot 20 u. Ook nadien infosessies (*zie later in Vrijuit*) ■

teitsoplossingen

reiziger toe, is onontbeerlijk. De kloof tussen de reistijd openbaar vervoer versus eigen vervoer, is nog steeds te groot. Ook de infrastructuur voor fietsers laat te wensen over. Veel werknemers zouden maar al te graag met de fiets naar het werk gaan, maar kunnen dit niet omdat er geen veilige fietspaden zijn. Wie geeft hun dan ongelijk wanneer ze de fiets aan de kant laten staan? ACLVB Vlaanderen vraagt daarom:

- dat de verschillende overheden samenwerken en zelf met oplossingen over de brug komen, zodat de werknemers een veilig, waardevol, haalbaar en betaalbaar alternatief hebben voor hun wagen.
- dat ondernemingen inzetten op bedrijfsvervoerplannen. Met het be-

drijfsvervoerplan wordt beoogd om alle verplaatsingen (woon-werk, zakelijk, bezoekers, goederen) te verbeteren in functie van de noden van de betrokken actoren (werknemers, werkgever, leveranciers, ...).

Het verwezenlijken van een bedrijfsvervoerplan kan grote voordelen opleveren voor alle voornoemde actoren, denk maar aan betere bereikbaarheid, vermindering van de kosten gekoppeld aan bv. parkeerfaciliteiten (huur parking, ...), een milieuvriendelijk imago, etc. ■

Ulrike Van Waeyenberg



Kyoto-groep

Als vakbonden zich inlaten met het milieu

Het milieu, het klimaat, de strijd tegen vervuiling ... het zijn hot items. We vragen aan de burgers om er mee begaan te zijn, hun gedrag aan te passen, hun eetgewoontes te veranderen, enz. De bedrijven hebben ook wettelijke verplichtingen, maar vaak zouden ze meer kunnen doen.



Wanneer het initiatief om actie te ondernemen niet van de werkgevers komt, kunnen de werknemersvertegenwoordigers wel iets in beweging zetten. Het is in die optiek dat het Brise-netwerk (Brussels Intersyndicaal netwerk voor Sensibilisering rond Milieu) in 2007 een intersyndicale werkgroep heeft opgericht: de Kyoto-groep. Afgevaardigden uit verschillende sectoren komen er bijeen voor vormings- en informatiemomenten en er worden ervaringen uitgewisseld tussen délégués uit uiteenlopende sectoren rond milieuthematieken in het werkmilieu.

REFLECTIEBASIS

Gedurende meer dan 10 jaar activiteit werden tal van onderwerpen uitgediept. Er waren tussenkomsten van experts, bedrijfsbezoeken, deelnames aan studiedagen, seminars, en uitwisselingsmomenten over de praktijken in de verschillende bedrijven. Die verscheidenheid aan acties laat de afgevaardigden toe de thematieken vanuit diverse hoek te benaderen en hun eigen expertise te ontwikkelen.

"De Kyoto-groep vormt een solide reflectiebasis dankzij de thematieken die we aansnijden, samen onderzoeken en die gestoffeerd worden met de uitwisseling van ervaringen, wat dus een veel coherenter en juister debat in de onderneming oplevert", aldus Eddy Van Oosthuyze (afgevaardigde bij AXA).

ALLERLEI ACTIVITEITEN

In 2018-2019 had de groep een voorstelling van de nieuwe versie van het label ecodynamische onderneming (zie verder) en heeft hij een kritisch advies opgesteld dat werd overgemaakt aan Brussels Leefmilieu. Er vonden studiedagen plaats gewijd aan actuele onderwerpen, zoals de energiearmoede in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de digitalisering van de economie, de kwaliteit van het stadswater en andere. Een bezoek aan het Brussels rioolnet, aan een afvalverwerkingsbedrijf ... Andere activiteiten staan dit jaar nog op stapel.

Als je werkt in een van de 19 gemeenten van het Brussels Gewest, een mandaat uitoefent als afgevaardigde in het CPBW of de OR en geïnteresseerd bent in de milieuproblematiek in je bedrijf, aarzel dan niet om contact op te nemen voor meer inlichtingen en om eventueel deel te nemen in de Kyoto-groep. Mail naar yael.huysse@aclvb.be ■

Yael Huysse

NIEUWE VERSIE VAN HET LABEL ECODYNAMISCHE ONDERNEMING

Het Brussels milieulabel 'ecodynamische onderneming' kreeg een nieuw jasje. Het label valoriseert de ondernemingen die acties op het getouw zetten om de impact op het milieu te doen dalen, ongeacht of dat nu inzake mobiliteit is of afvalbeheer, voeding, enz.

De nieuwe versie is een digitale versie. De aanvraag van het label gebeurt via de website <https://www.ecodyn.brussels>. Het is eveneens een tool voor de werknemersvertegenwoordigers. Een afgevaardigde die actie wil ondernemen voor een beter milieubeleid in zijn of haar onderneming, kan op de website een overzicht van best practices vinden. ■



Snellere inschrijving als werkzoekende

Om werkloosheidsuitkeringen te kunnen ontvangen moet u zich aanmelden bij uw uitbetalingsinstelling. Tevens moet u zich als (ex)-werknemer tijdig inschrijven als werkzoekende bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Dat is de VDAB, Forem, Actiris, of ADG, afhankelijk van uw woonplaats. In principe moet dit op de dag van de aanvraag om werkloosheidsuitkeringen, of uiterlijk binnen de 8 daaropvolgende kalenderdagen.

In uitvoering van de jobsdeal zijn bepaalde (ex)-werknemers sinds 29 april 2019 verplicht om zich ook **vroeger in te schrijven als werkzoekende**.

Wat houdt de inschrijving als werkzoekende in?

Indien u ingeschreven bent als werkzoekende, worden een aantal zaken van u verwacht. U moet als werkzoekende actief op zoek gaan naar werk, ingaan op werk- of opleidingsaanbiedingen en opdagen bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling wanneer die u uitnodigt. Bij laattijdigheid zullen werkloosheidsuitkeringen pas worden betaald vanaf de dag van inschrijving als werkzoekende.

Inhoud van de nieuwe regeling

Sinds 29 april 2019 bestaat er een voortijdige inschrijvingsplicht *indien u wordt ontslagen met een gehele of gedeeltelijke vrijstelling van prestaties tijdens uw opzegtermijn*. Vrijstelling van prestaties houdt in dat u en uw werkgever in onderling akkoord overeenkomen dat u geen arbeidsprestaties meer dient te verrichten, maar toch nog loon ontvangt voor de dagen waarop u niet meer hoeft te werken. In dat geval moet u zich *inschrijven* als werkzoekende *binnen de 2 maanden* te rekenen van de dag waarop u werd vrijgesteld van prestaties.

De nieuwe maatregel is ook op u van toepassing *indien u ontslagen wordt zonder opzegtermijn, maar wel met een beëindigingsvergoeding*. Hieronder verstaat men elke vergoeding naar aanleiding van het ontslag die niet cumuleerbaar is met werkloosheidsuitkeringen, bv. een opzeggingsvergoeding, een ontslagcompensatievergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningsvergoeding, een vergoeding naar aanleiding van een beëindiging in onderling akkoord. In dat geval moet u zich *inschrijven* als werkzoekende *binnen de 2 maanden* te rekenen vanaf de eerste dag van de periode gedekt door een van deze vergoedingen.

Voorbeeld: U wordt ontslagen met een te presteren opzegtermijn van 24 weken, ingaand op 05.08.2019. Op 22.08.2019 wordt de arbeidsovereenkomst evenwel voortijdig beëindigd, met uitbetaling van een verbrekingsvergoeding die het resterend deel van de opzegtermijn, hetzij de periode van 23.08.2019 tot en met 19.01.2020 dekt. U moet bijgevolg uiterlijk op 22.10.2019 als werkzoekende ingeschreven te zijn.

In beide gevallen is het de werkgever die de verplichting heeft om u schriftelijk op de hoogte te brengen van het feit dat u zich voortijdig moet inschrijven als werkzoekende. Indien u bent ingeschreven in een tewerkstellingscel waaraan

de werkgever deelneemt, bent u vrijgesteld van deze voortijdige inschrijving.

Kan de termijn van 2 maanden verlengd worden?

Deze periode van 2 maanden wordt verlengd met:

- het aantal dagen in een periode van werkherleving als loontrekkende of zelfstandige
- het aantal dagen arbeidsongeschiktheid in toepassing van de ziekte- en invaliditeitsreglementering
- een uitputting van de dagen betaalde vakantie waarop u aanspraak kan maken
- de dagen van voorlopige hechtenis of vrijheidsberoving

Wat als ik laattijdig ben ingeschreven?

Indien u de voortijdige inschrijvingsplicht niet naleeft, kan de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB/Forem/Actiris/ADG) u een sanctie toekennen, waardoor u bij uw aanvraag gedurende 4 weken uitgesloten wordt van het recht op werkloosheidsuitkeringen.

Meer info? Ga langs bij uw ACLVB-kantoor. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling

Wijzer met de Weetwijzer

Een vraag over je rechten en plichten als werknemer? Je vindt het antwoord op www.weetwijzer.be, de online juridische gids van de ACLVB.

Log in met je lidnummer en ga na hoe het zit met de sociale wetgeving rond een bepaald

thema. Een exclusief voordeel voor leden van de Liberale Vakbond! ■



Studeren tijdens werkloosheid

Je bent volledig werkloos en je zou graag studies aanvatten. Dat kan: onder bepaalde voorwaarden kan je een vrijstelling krijgen. Tijdens je studies ontvang je dan verder je werkloosheidsuitkering en word je vrijgesteld van een aantal reglementaire verplichtingen.

VOOR WELKE STUDIES KAN JE EEN VRIJSTELLING VERKRIJGEN?

We bespreken hier de studies met volledig leerplan overdag. Dat zijn studies die ingericht of erkend worden door een Gemeenschap en die je volgt in het secundair onderwijs of in het hoger onderwijs (hogescholen en universiteiten).

Naast studies met volledig leerplan kan je, als je aan de voorwaarden voldoet, ook een vrijstelling krijgen voor het volgen van bijvoorbeeld een beroepsopleiding. Meer info? Contacteer je ACLVB-secretariaat.

STAATSHERVORMING EN DE JUISTE INFORMATIE

In het kader van de staatshervorming hebben de Gewesten de bevoegdheid in verband met deze vrijstelling overgenomen. Dat betekent dat het niet langer de RVA is die beslist of je een vrijstelling krijgt, maar de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Het is nog steeds de RVA die bevoegd is om vast te stellen of je recht hebt op werkloosheidsuitkeringen en hoeveel deze uitkering bedraagt.

Waar kan je inlichtingen verkrijgen?

Voor inlichtingen met betrekking tot de vrijstelling kan je terecht bij je ACLVB-secretariaat. Je vindt ook informatie op de website van de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Voor inlichtingen over je concrete dossier kan je die dienst ook contacteren via mail en/of telefoon.

Je woont in	
Vlaams Gewest	VDAB: www.vdab.be/vrijstellingen 0800 30 700 info@vdab.be
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	ACTIRIS www.actiris.be 0800 35 123
Duitstalige Gemeenschap	ADG www.adg.be/dispenses +32 87 638900
Waals Gewest	FOREM www.leforem.be/dispenses dispenses@forem.be

VAN WELKE VERPLICHTINGEN BEN JE VRIJGESTELD?

Woon je in Brussel of in Vlaanderen of in een Duitstalige gemeente, dan:

- moet je ingeschreven blijven als werkzoekende
- ben je onderworpen aan specifieke regels inzake de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt
- mag je een aangeboden dienstbetrekking weigeren
- moet je niet actief naar werk zoeken.

Woon je in Wallonië, dan

- moet je niet meer ingeschreven blijven als werkzoekende
- mag je een aangeboden dienstbetrekking weigeren
- moet je niet actief naar werk zoeken

WAT MET JE WERKLOOSHEIDSUITKERING TIJDENS DE VRIJSTELLING?

Als je studies volgt met volledig leerplan die voorbereiden op een knelpuntberoep, dan kan je je werkloosheidsuitkering behouden. Wat dan met de degressiviteit – de verschillende fases waarin het bedrag van je uitkering zakt?

- Indien je de opleiding start op het moment dat je nog minder dan één jaar werkloos was, dan zakt het bedrag voor een periode van maximum een jaar. Vanaf het tweede jaar behoud je dit bedrag.
- Indien je de opleiding start als je al meer dan één jaar werkloos wordt, dan behoud je het bedrag waarop je op dat moment recht op hebt.

Indien je slaagt voor de opleiding en niet onmiddellijk werk vindt, dan kan je aan het einde van de vrijstelling nog gedurende een periode van 6 maanden je hogere uitkering behouden. Deze bonus vraag je aan met het formulier C114-Bonus via je ACLVB-secretariaat.

WELKE VERPLICHTINGEN MOET JE NALEVEN TIJDENS DE VRIJSTELLING?

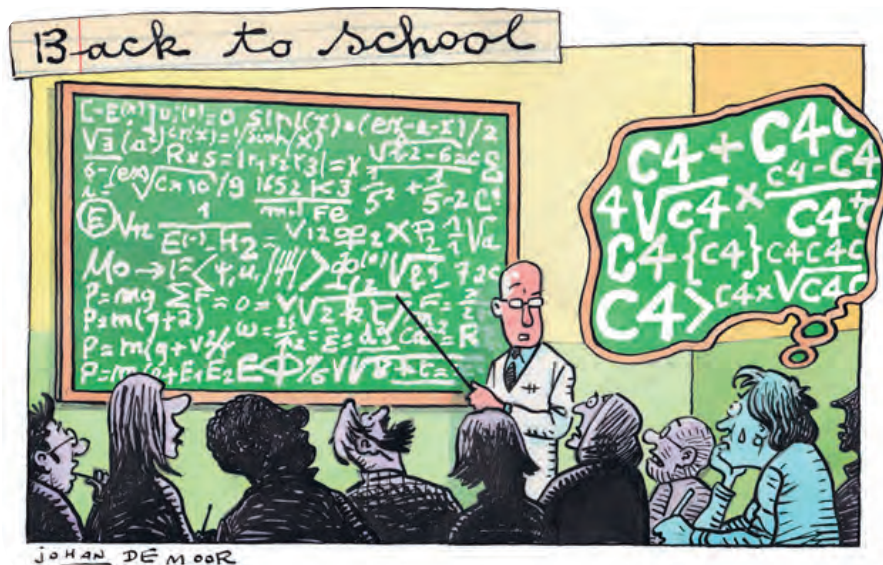
Je moet zonder arbeid en loon zijn

Je hebt geen recht op een werkloosheidsuitkering als je nog werkt of tijdens een periode waarin je nog recht hebt op loon (bv. een verbrekingsvergoeding, vakantiegeld, ...).

Je moet de voordelen toegekend tijdens de studie aangeven

De voordelen toegekend in het kader van of ingevolge een opleiding, studies, een leertijd of een stage moeten aangegeven worden bij je ACLVB-secretariaat.

Deze voordelen kunnen gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen op voorwaarde dat je een vrijstelling hebt gekregen van de gewestinstelling.



Je moet in België verblijven

Om werkloosheidsuitkeringen te krijgen, moet je in België verblijven. Uitzonderlijk mag je tijdelijk in het buitenland verblijven om een stage te volgen in het kader van je opleiding.

WAT MOET JE DOEN OP HET EINDE VAN DE VRIJSTELLING?

- Woon je in Brussel of in Vlaanderen of in een Duitstalige gemeente, dan moet je je op het einde van de vrijstelling niet opnieuw inschrijven als werkzoekende, behalve als de opleiding gevolgd wordt door een niet-vergoede werkloosheidsperiode van minstens 28 dagen.
- Woon je in Wallonië, dan moet je je op het einde van de opleiding opnieuw inschrijven als werkzoekende bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Gebruik je nog een papieren controlekaart, kom dan ook eens langs bij je ACLVB-secretariaat. Na je opleiding moet je in sommige gevallen immers een andere controlekaart gebruiken.

STUDIES VOLGEN ZONDER VRIJSTELLING?

Als je geen vrijstelling krijgt voor het volgen van studies met volledig leerplan en je die studies toch wil starten, dan verlies je het recht op uitkeringen.

Dienst Uitbetalingsinstelling

De cumul is dan toegelaten, maar slechts in beperkte mate.

Het dagbedrag van je werkloosheidsuitkering zal worden verminderd met het gedeelte van het nettobedrag van de dagelijkse vergoeding dat 14,25 euro (geïndexeerd bedrag) overschrijdt. Indien je het maandelijkse bedrag van je vergoeding deelt door 26, dan krijg je het dagbedrag van die vergoeding.

Je moet een controlekaart invullen

Je hebt de keuze tussen een papieren controlekaart (te verkrijgen via je ACLVB-secretariaat) of de elektronische controlekaart (toegankelijk via de website van ACLVB).

Je moet arbeidsgeschikt zijn

Ben je arbeidsgeschikt, dan kan je geen werkloosheidsuitkeringen genieten. In geval van ziekte moet je binnen de 48 uren een doktersattest aan je ziekenfonds bezorgen. Zij zullen je tijdens je ziekte uitbetalen.

Volg de stand van je werkloosheidsdossier en je uitbetalingen op de website van ACLVB



Ben je werkloos? Dan herinneren we je eraan dat het mogelijk is om via de ACLVB-website de stand van zaken van je werkloosheidsdossier of informatie over de uitbetaling van je werkloosheidsuitkeringen te raadplegen. Tevens kan je er allerlei documenten terugvinden (fiscale fiches, positieve beslissingen, ...).

WAT HEB JE NODIG?

- een pc met toegang tot het internet
- een kaartlezer
- je elektronische identiteitskaart en de pincode van je kaart

Beschik je niet over een kaartlezer? Vraag na in je ACLVB-secretariaat of er nog gratis exemplaren verkrijgbaar zijn.

HOE GA JE TE WERK?

Je surft naar de ACLVB-website (www.aclvb.be) en je klikt "Mijn Werkloosheidsdossier" aan. Je komt dan terecht op het scherm "Aanmelden in de module Mijn Werkloosheidsdossier". Je volgt de aangegeven stappen en komt automatisch in je persoonlijk dossier terecht.

Dienst Uitbetalingsinstelling

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/werktmetjemee



Vrije visie, eigen stem

