



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Ontwerp van interprofessioneel akkoord

In dit nummer:

De sociale partners zijn erin geslaagd tot een ontwerp van interprofessioneel akkoord te komen | Pensioendebat over zware beroepen is slecht van start gegaan | Nieuwe cao verlengt tijdskrediet met motief en behoudt landingsbanen | Studenten mogen jaarlijks 475 uur in plaats van 50 dagen werken

INHOUD

Cao 103ter tijdskrediet 6

Het tijdskrediet met motief wordt uitgebreid. De landingsbanen blijven behouden. En het tijdskrediet zonder motief wordt geschrapt.

Dringende reden 8

Bij een ontslag om dringende reden moet de kennisgeving volgens een strikte procedure verlopen. Wat zeggen wetgever en rechtspraak over de termijn, vorm, taal en inhoud van de kennisgeving?

Zware beroepen 11

De budgetten die de regering voorziet opdat mensen met een zwaar beroep vroeger met pensioen kunnen gaan, zijn ontoereikend.

Studentenarbeid 17

De berekening voor de tewerkstelling van jobstudenten werd versoepeld. Sinds 1 januari mogen ze per jaar 475 uur werken in plaats van 50 dagen.

Beslag op uitkeringen 22

Als je schulden hebt, kan je schuldeiser beslag leggen op je werkloosheidsuitkering. De grensbedragen 2017 die gelden bij beslag op sociale uitkeringen, zijn bekend.



IPA: het woord is aan de afgevaardigden

De Groep van Tien is erin geslaagd om tot een ontwerp van interprofessioneel akkoord te komen. Het is nu aan elke organisatie om te bepalen of ze akkoord gaat met de tekst of niet. Het standpunt van de ACLVB is de weerspiegeling van dat van het Nationaal Comité van 31 januari 2017. Vooraf zal iedere zone een platform georganiseerd hebben om de militanten precies te informeren over de details van het interprofessioneel akkoord. De belangrijkste interventies hebben uiteraard betrekking op de loonmarge en de concrete aanwending ervan in de sectoren en de bedrijven om de lonen op te trekken. De militanten en de bestendig secretarissen van de ACLVB zijn uiteraard ook zeer benieuwd naar de richting die de debatten over de maatschappelijke uitdagingen zullen uitgaan. De sociale partners hebben zich geëngageerd om die debatten tot een goed einde te brengen. Door hun zeer gerichte vragen te stellen over bijvoorbeeld de strijd tegen burn-out en over het kunnen terugdringen van de invloed van de digitalisering van de economie op de werkgelegenheid, porren ze reeds de mandatarissen aan die over dat alles zullen onderhandelen in de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

VRIJUIT

VERSCHEIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLVB Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
tel. 09-222.57.51 e-mail actlvb@actlvb.be <http://www.actlvb.be>

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

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

PREPRESS & DRUK Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Een belangrijk IPA

Het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2017-2018 werd bedongen in een moeilijke economische en politieke context. In 2016 dienden de vakbonden strijd te leveren op verschillende fronten. Tegen de federale regering die, intussen bijna twee jaar aan het bewind, de werknemers en uitkeringsgerechtigden langs alle kanten onder vuur blijft nemen: loonmatiging, daling van de pensioenen, toenemende flexibiliteit van de arbeidstijd. Tegen de werkgevers ook, die een nieuwe reeks herstructureringen hebben ontketend, wat tienduizenden werknemers hun job kost.

De sociale partners zijn er toch in geslaagd een van hun belangrijkste privileges te vrijwaren: het recht om, vaak na wrange discussies, te onderhandelen over de loons- en arbeidsvoorwaarden op het niveau van de sectoren en de bedrijven. De maximale beschikbare marge voor de evolutie van de loonkost lijkt misschien niet indrukwekkend: 1,1% op twee jaar. Ik zou twee verduidelijkingen willen aanbrengen die de zogenaamd beperkte marge relativeren.

Ten eerste is ze berekend door de experts in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, waar al eerste afwegingen werden gemaakt. We gaan dan wel niet akkoord met het strenge besparingsbeleid van onze regering, maar zijn ons anderzijds bewust van het belang om het concurrentievermogen van de bedrijven veilig te stellen. Binnen de grenzen van de wet op de vrijwaring van het concurrentievermogen van de Belgische economie ten opzichte van onze buurlanden hebben we dus de evolutie van de lonen in Frankrijk, Duitsland en Nederland bestudeerd om de redelijke vork voor loonsverhoging in België te berekenen: tussen 0,9% en 1,2%.

Uiteindelijk werd zoals gezegd een maximale marge van 1,1% weerhouden. Gelet op de bijgestelde inflatievooruitzichten in januari door het Planbureau - die de maximale marge van alle simulaties nog verkleinden tegenover december - was die 1,1% het hoogst haalbare binnen het nieuwe wettelijke kader. Vergeten we bovendien niet dat dit percentage boven op de automatische indexering komt die we altijd hebben willen behouden, en boven op de baremieke verhogingen.

Het ontwerpakkoord omvat nog meer pluspunten. We hebben het optrekken van de leeftijds grenzen om vroeger het beroepsleven te beëindigen, kunnen tegenhouden.



Mario Coppens,
Nationaal Voorzitter

Tot slot kwamen we met de werkgeversorganisaties tot een akkoord over de verdeling van de welvaartsenveloppe. Die zorg overlaten aan een regering die het niet echt begrepen heeft op werklozen, zou inderdaad bepaalde risico's kunnen inhouden.

Aan de ACLVB-afgevaardigden in het Nationaal Comité van 31 januari om te beslissen of dit ontwerpakkoord een aanvaardbaar compromis vormt. Bij een gunstige evaluatie, en indien ook de andere organisaties hun fiat aan het ontwerp geven, zetten we ons werk verder. De onderhandelaars in de paritaire comités, en vervolgens de afgevaardigden in de ondernemingen, zullen kunnen onderhandelen, terwijl in de NAR en de CRB de debatten zullen aangevat worden over de maatschappelijke uitdagingen. Die hebben te maken met de kwaliteit van de tewerkstelling in de brede zin van het woord en de hoeveelheid jobs. De strijd tegen burn-out, de mobiliteit, digitalisering en de deeleconomie ... het beloven stuk voor stuk interessante discussies te worden die onze toekomst moeten veiligstellen.

Interprofessioneel akkoord

De sociale partners ne

Bij het ter perse gaan van deze tekst is het IPA er nog niet. Het ontwerpakkoord moet aangenomen worden door de achterban van de verschillende organisaties die het ondertekend hebben. Op 31 januari verzamelen de vakbonden, elk apart, hun basis om de plussen en minnen die elke compromistekst omvat te evalueren. Vooraf heeft de ACLVB haar militanten geïnformeerd tijdens zonale platformen en hun een soms zeer technische tekst uitgelegd, zodat ze met kennis van zaken zouden kunnen beslissen tijdens het Nationaal Comité van de 31ste.

Het ontwerp van interprofessioneel akkoord voor de periode 2017-2018 omvat 4 luiken.

De sociale partners zijn tot een ontwerpakkoord gekomen omtrent:

- de evolutie van de lonen voor de periode 2017-2018
- de welvaartsvastheid
- de eindeloopbaan (tijdskrediet en SWT)
- het engagement om een debat te starten rond enkele belangrijke maatschappelijke dossiers (burn-out, mobiliteit, digitalisering, enz.)

LUIK I – LOONNORM 2017-2018

Op basis van het technisch rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven hebben de sociale partners besloten de maximale beschikbare loonmarge voor de loonkostenontwikkeling in de periode

2017-2018 vast te leggen op 1,1%. De onderhandelaars zullen in elk geval rekening moeten houden met de specifieke economische situatie van de sector of de onderneming om die marge te concretiseren, zonder andere doelstellingen uit het oog te verliezen, zoals het vrijwaren of scheppen van banen en de koopkracht. Ze moeten goed de reële kostprijs van alle weerhouden maatregelen berekenen, meer bepaald van de geleidelijke opheffing van de verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

De sociale partners op het niveau van de sector en de onderneming kunnen opnieuw vrij beslissen over de manier waarop de maximale beschikbare marge ingevuld wordt. In de tekst van het ontwerpakkoord wordt geen gewag gemaakt van twee afzonderlijke marges voor 2017 en 2018, wat impliceert dat de sectoren en/of bedrijven (in tegenstelling tot de vorige

loonnorm) reeds kunnen onderhandelen over loonsverhogingen in 2017.

LUIK II – WELVAARTSVASTHEID 2017-2018

De sociale partners kwamen tot een akkoord rond de invulling van de welvaartsenveloppe voor de periode 2017-2018 voor de verhoging van de laagste pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, arbeidsongevaluitkeringen en beroepsziekte-uitkeringen. Ook de IGO (inkomensgarantie voor ouderen van minstens 65 jaar die over onvoldoende financiële middelen beschikken), het leefloon en de inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap werden opgetrokken.

LUIK III

Eindeloopbaan

Het ontwerpakkoord verlengt de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen):

- SWT 58/33 (59 jaar in 2018)
- SWT 58/40 (59 jaar in 2018)
- SWT 58/35 medische ongeschiktheid (58 jaar in 2017-2018)

De Nationale Arbeidsraad zal bovendien alle nodige kader-cao's afsluiten om een blokkering van de leeftijd te verkrijgen. Er zullen 5 kader-cao's worden afgesloten, waar een sectorale cao (of ondernemings-cao in geval

men het heft in handen

van een erkenning als bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering) zal moeten in toetreden. Het gaat meer bepaald om de volgende regimes:

- Tijdskrediet landingsbanen (55 jaar in 2017-2018)
- SWT 58/33 (59 jaar in 2018)
- SWT 58/35 zwaar beroep (59 jaar in 2018)
- SWT 58/40 (59 jaar in 2018)
- SWT onderneming in herstructurering (56 jaar in 2017-2018)

Er werd een aanpassing van de beschikbaarheidsvrijstelling overeengekomen voor de werknemers in SWT waar een beroepsverleden van 33-35-40 jaar vereist is (60/61 jaar in plaats van 62 jaar). Ook in het stelsel SWT herstructureringen werd een traject voor de vrijstellingsvereisten overeengekomen.

Verlengingen

In het ontwerp van interprofessioneel akkoord werden volgende afspraken verlengd voor 2017-2018:

- de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de inspanningen ten voordele van personen die behoren tot de risicogroepen
- het systeem van de innovatiepremie
- de vrijstelling van de startbaanverplichting indien de sector een werkgeversbijdrage van 0,15% voorziet bij risicogroepen
- de financiering en verduurzaming van de overheidstussenkost in het kader van het 80/20-systeem (tussenkost van de werkgever in de kosten voor openbaar vervoer in het woon-werkverkeer via een overeenkomst derde betaler), met een open enveloppe
- het behoud van de totale boete voor het niet-aanbieden van een outplacement-begeleiding op € 1 800

LUIK IV – MAATSCHAPPELIJKE UITDAGINGEN

De sociale partners hebben tot slot voorzien in een afspraken-

kalender om een begin van discussie te starten rond enkele belangrijke maatschappelijke dossiers. Die hebben te maken met werk in de brede zin van het woord, en meer in het bijzonder de kwaliteit van tewerkstelling.

Administratieve vereenvoudiging. Tegen eind maart 2017 zullen ze in de NAR voorstellen formuleren om de bestaande regelgeving en de administratieve formaliteiten te vereenvoudigen, en zo de complexiteit en de administratieve lasten en kosten terug te dringen, met behoud van de informatierechten, de sociale rechten en de sociale bescherming.

Mobiliteitsbudget. Zowel in de NAR als in de CRB zullen de sociale partners nagaan hoe het mobiliteitsbudget kan worden uitgewerkt ten behoeve van een duurzamere mobiliteit en een betere intermodaliteit, zonder meerkost voor de werkgever, zonder loonverlies voor de werknemers en zonder negatieve impact op de budgetten van de sociale zekerheid en de overheden.

Jongerentewerkstelling. Werkgevers en vakbonden zullen gezamenlijke voorstellen formuleren om de positie van jongeren op de arbeidsmarkt structureel te verbeteren. Ze zullen in het bijzonder trachten de regering te ontra-

den om de lage barema's voor jonge werknemers opnieuw in te voeren.

Toekomstgerichte arbeidsorganisatie. De sociale partners zullen binnen de NAR onderzoeken welke maatregelen en aanpassingen van de arbeidswetgeving kunnen toelaten een soepele organisatie van de arbeid voor de werkgever en de balans werk-privéleven en de werkbaarheid in de loopbaan voor de werknemer te verbeteren.

Digitalisering en de deeleconomie. In plaats van jammeren over de ravages die informatica en de deeleconomie al hebben aangericht, zullen de sociale partners onderzoeken welke maatregelen genomen kunnen worden om ervoor te zorgen dat de digitalisering en de deeleconomie kunnen leiden tot meer groei, werkgelegenheid en ondernemerschap, met behoud van een duurzame sociale zekerheid.

Herstructureringen. De sociale partners vragen aan de regering de nodige tijd om de problematiek van de herstructureringen in haar geheel grondig te kunnen bespreken en zullen tegen 30 juni 2017 in de NAR bekijken welke gemeenschappelijke voorstellen geformuleerd kunnen worden.

Burn-out. Binnen de NAR zal een bijzonder comité worden opgericht om de problematiek van burn-out bespreekbaar te maken en een werkplan op te maken ter voorkoming van deze wijdverbreide aandoening als gevolg van de toenemende psychosociale druk.



De sociale partners ondertekenden cao 103ter over tijdskrediet

Het tijdskrediet met motief werd verlengd. Het eindeloopbaantijdskrediet (de 'landingsbanen') blijft behouden.

En het tijdskrediet zonder motief wordt afgeschaft.

Vakbonden en werkgevers hebben in de Nationale Arbeidsraad een akkoord bereikt over tijdskrediet. Daardoor zullen de bepalingen inzake tijdskrediet uit het wetsontwerp-Peeters niet in werking treden. De collectieve arbeidsovereenkomst 103ter gaat in voege op 1 april 2017.

BETER OF GELIJK

De sociale partners wilden vermijden dat de teksten (recht op tijdskrediet vanuit de cao enerzijds en recht op uitkeringen vanuit het KB anderzijds) opnieuw niet op elkaar afgestemd zouden zijn. De materie is immers al zo complex, dat ze gestreefd hebben naar de grootst mogelijke coherentie tussen de teksten en naar duidelijkheid. De andere belangrijke veranderingen hebben betrekking op de verlenging van het tijdskrediet met motief en de uitbreiding van het recht naar samenwonenden. Het tijdskrediet zonder motief daarentegen is helemaal afgeschaft. Daarnaast werd een positief advies gegeven over het verkrijgen van 1/10-tijds ouderschapsverlof gedurende een periode van maximum 40 maanden, per kind en per werknemer. Onthouden we ook dat aan het eindeloopbaantijdskrediet niet geraakt werd. De cao omvat nog steeds een recht om afwezig te zijn van het werk vanaf 50 jaar. Dat gaat in ieder geval niet meer gepaard met een RVA-uitkering voor de 60ste verjaardag (in sommige uitzonderingsstelsels kunnen betrokkenen wel nog genieten van uitkeringen vóór die leeftijd), op basis van de hervorming die de regering-Michel wou.



UITBREIDING TIJDSKREDIET MET MOTIEF ZORG

Zoals onderstaande tabel aangeeft, wordt de duurtijd van alle tijdskredieten met motief zorg opgetrokken naar 51 maanden. Enkel het tijdskrediet met motief opleiding blijft op 36 maanden.

Tijdskrediet met motief	Nieuwe cao 103	KB van 12 december 2001
Opleiding	36 maanden	36 maanden
Zorg over kind tot 8 jaar	51 maanden	51 maanden
Medische bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familie-lid (met uitzondering van een ernstig ziek minderjarig kind, zie verder)	51 maanden	51 maanden
Palliatieve zorg	51 maanden	51 maanden
Kind met handicap tot 21 jaar	51 maanden	51 maanden
Medische bijstand aan ernstig ziek minderjarig eigen kind of deel uitmakend van het gezin	51 maanden	51 maanden

Tijdskrediet eindeloopbaan	Nieuwe cao 103	KB van 12 december 2001
Algemeen stelsel	55 jaar	60 jaar
Uitzonderingsstelsels	50 jaar 4/5 : Zware beroepen of lange loopbaan van 28 jaar 50 jaar 1/2 : Zware beroepen die tevens knelpuntberoep zijn 50 jaar 4/5 of 1/2 : Onderneming in moeilijkheden of in herstructurering	55 jaar 4/5 of 1/2 : Onderneming in moeilijkheden/herstructurering; 20 jaar nachtwerk; zwaar beroep gedurende 5 jaar in laatste 10 jaar of 7 jaar in laatste 15 jaar; arbeidsongeschikt in bouwsector; lange loopbaan van 35 jaar Leeftijd wordt geleidelijk opgetrokken: 56 jaar in 2016, 57 jaar in 2017, 58 jaar in 2018, 60 jaar in 2019 2015-2016 : kadercao 118 van de NAR: behoud op 55 jaar indien 'toetredingscao' van bedrijf erkend als onderneming in moeilijkheden/herstructurering of van sector

De aandachtige lezer zal gemerkt hebben dat er twee soorten tijdskrediet voor medische bijstand naast elkaar bestaan: de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid en de bijstand aan een ernstig ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van het gezin. Oorspronkelijk was de duur van het tijdskrediet voor beide vormen niet dezelfde: 36 maanden in het eerste geval en 48 maanden in het tweede. Het blijft belangrijk een onderscheid te maken tussen beide, want voor de eerste categorie is een sector- of ondernemings-cao vereist om het recht op halftijds of voltijds tijdskrediet te openen, daar waar dat voor de tweede categorie niet het geval is.

EINDE VAN HET TIJDSKREDIET ZONDER MOTIEF

Het tijdskrediet zonder motief verdwijnt. Sinds 1 januari 2015 geeft het geen recht meer op uitkeringen vanwege de RVA, waardoor het uiteraard minder aantrekkelijk is geworden. En geen tijdskredietuitkeringen betekent ook geen gelijkstelling meer voor het pensioen.

Wanneer een werknemer nog in tijdskrediet zonder motief zit na 1 april 2017 (de ingangsdatum

van deze cao), zal hij hiervoor geen aanvraag tot verlenging meer kunnen indienen.

4/5 TIJDSKREDIET VOOR DE VOLTijdSE WERKNEMER DIE TWEE DEELTIJDSE JOBS COMBINEERT

Elke voltijdse werknemer zal zijn prestaties met 1/5 kunnen minderen, ook diegenen die twee deeltijdse jobs combineren. Deze mogelijkheid wordt geopend voor een 4/5 tijdskrediet met motief of een 4/5 eindeloopbaantijdskrediet.

De prestatievermindering kan aangevraagd worden bij één werkgever of bij beide werkgevers.

NEUTRALISERING VAN DE EERSTE 12 MAANDEN VAN HET TIJDSKREDIET ZONDER MOTIEF

Wanneer bij de RVA een aanvraag tot tijdskrediet binnenloopt, worden eerst alle in het verleden opgenomen tijdskredietperiodes van de werknemer verrekend om te zien wat nog overblijft.

In de nieuwe berekening hebben de vakbonden een neutralisering van de eerste 12 maanden van het tijdskrediet zonder motief kunnen bereiken.

Alle werknemers die minder dan 12 maanden vol-

tijds tijdskrediet zonder motief hebben opgebruikt (of 24 maanden halftijds tijdskrediet of 60 maanden 4/5 tijdskrediet) behouden dus de 'volle pot' tijdskrediet met motief van 51 maanden.

HUWELIJK OF WETTELIJKE SAMENWONING

Wettelijk samenwonen wordt bijna gelijkgeschakeld met het huwelijk. Een werknemer zal voortaan verlof voor medische bijstand kunnen opnemen om te zorgen voor de ernstig zieke ouder (in de eerste graad) van de partner.

1/10 OUDERSCHAPSVERLOF

De sociale partners hebben positief geantwoord op de adviesvraag van het Parlement om te voorzien in een 1/10 ouderschapsverlof. Die formule zal ouders toelaten om gedurende 40 maanden een halve dag ouderschapsverlof per week op te nemen (het is duidelijk dat men hier de woensdagnamiddag voor ogen heeft) of een volledige dag om de twee weken (hoofdzakelijk in het kader van de alternerende zorg voor de kinderen bij gescheiden ouders). Let wel: het akkoord van de werkgever is hierbij vereist. ■

Beslag op loon Bedragen 2017

Het loonbeslag laat een schuldeiser toe om, in het kader van de terugbetaling van een schuld, direct de hand te leggen op een deel van het loon van de schuldenaar.

Het loon wordt gedeeltelijk beschermd tegen beslag. Elk jaar worden nieuwe grensbedragen vastgelegd.

Sinds 1 januari 2017 zijn volgende bedragen van toepassing:

Schijf netto-maandinkomen	% beslag	Kan maximaal in beslag worden genomen
tot € 1 085,00	0 %	€ 0
€ 1 085,01 - € 1 166,00	20 %	€ 16,20
€ 1 166,01 - € 1 286,00	30 %	€ 36
€ 1 286,01 - € 1 407,00	40 %	€ 48,40
boven € 1 407,00	100 %	alles boven € 1 407,00

Indien je kinderen ten laste hebt, moet het gedeelte dat in beslag kan worden genomen, verminderd worden met 67 euro per kind ten laste.

VOORBEELD

Stel: je hebt een netto inkomen van € 1 420 maand en geen kinderen ten laste. Je hebt een schuld van € 450 waar je schuldeiser beslag heeft laten opleggen. Hoeveel kan je schuldeiser maximaal inhouden?

- de eerste schijf van € 1 085,00 kan niet in beslag worden genomen;
- in de schijf van € 1 085,01 tot en met € 1 166,00 kan er maximaal € 16,20 worden afgehouden;
- in de schijf boven € 1 166,00 tot en met € 1 286,00 kan er maximaal € 36 worden afgehouden;
- in de schijf boven € 1 286,00 tot € 1 407 kan er maximaal € 48,40 worden afgehouden;
- Het deel boven € 1 407,00 kan volledig in beslag worden genomen, in dit voorbeeld dus nog € 13.

In totaal zal er dus niet meer dan € 113,60/maand van je loon mogen worden afgehouden. Heb je 1 kind ten laste, dan zal er maximum € 47,60/maand van je loon mogen worden afgehouden.

MERK OP

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

Evelien Bloem

De procedure bij ontslag om dringende reden

De kennisgeving

Bij een ontslag om dringende reden schrijft de wetgever de naleving van een strikte procedure voor. In de vorige Vrij-uit vernam je meer over de eerste fase van die procedure. In onderstaand artikel wordt de tweede fase, met name de kennisgeving van de dringende reden, toegelicht.

De regelmatigheid van een ontslag om dringende reden is afhankelijk van twee voorwaarden:

- De werknemer moet een tekortkoming hebben begaan die zo ernstig is dat zij onmiddellijk en definitief elke professionele samenwerking tussen werknemer en werkgever onmogelijk maakt
- Een strikte procedure moet worden nageleefd

Hoe zit het met de tweede fase van die procedure, namelijk de kennisgeving van de dringende reden?

TERMIJN VAN DRIE WERKDAGEN

Overeenkomstig artikel 35 van de arbeidsovereenkomstenwet kan alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen de drie werkdagen na het ontslag worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag.

Net zoals voor het ontslag zelf moeten als werkdagen worden gezien alle dagen van de week, met uitzondering van zon- en feestdagen.

De termijn van 3 werkdagen gaat in op de eerste werkdag die volgt op de dag van het ontslag. Niets belet evenwel dat het ontslag om dringende reden en de kennisgeving van de dringende reden in één en dezelfde brief plaatsvindt.

VORM VAN DE KENNISGEVING

Anders dan bij het eigenlijke ontslag is de kennisgeving van de dringende reden wel aan vormvoorwaarden onderworpen.

De kennisgeving van de dringende reden moet op straffe van nietigheid gebeuren ofwel:

- bij een ter post aangetekend schrijven
- bij gerechtsdeurwaardersexploot
- door afgifte aan de andere partij van een geschrift; de handtekening van de bestem-

ming op het duplicaat geldt enkel als ontvangstbericht

Geen enkele andere wijze van kennisgeving van de dringende reden is toegestaan.

Het Arbeidshof van Brussel oordeelde bij arrest van 22.04.2016 dat de nietigheid van de kennisgeving een relatieve nietigheid betreft.

Aangezien de nietigheid geen absolute doch slechts een relatieve is, kan de nietigheid worden gedekt.

De dekking van de nietigheid kan evenwel slechts worden afgeleid uit feiten, omstandigheden en gedragingen die niet anders kunnen uitgelegd dan als een uiting van de wil om de nietigheid te dekken. Het enkele feit van meerdere jaren te wachten alvorens de nietigheid van de kennisgeving van de dringende reden in te roepen, kan niet worden gezien als een uiting van de wil van de werknemer om de nietigheid te dekken aldus het Arbeidshof.

De overhandiging van een brief aan de Servipost-dienst van De Post volstaat niet als kennisgeving van een dringende reden bij een ter post aangetekende brief, omdat de overhandiging van een toekomstige aangetekende zending aan Servipost geen zekerheid geeft over de juiste datum van de latere aangetekende zending. Enkel het afleveren van het afgiftebewijs door de bevoegde dienst van De Post of door een Postpunt en de afstempeling van deze brief kan ertoe leiden dat van een aangetekende brief kan worden gesproken. (*Arbeidshof Brussel 07.01.2011*)

Ook de verzending van de kennisgeving per taxipost of via een private koerierdienst (TBC-POST) staat niet gelijk aan een aangetekende brief en is derhalve nietig. (*Arbeidsrechtbank Brussel 21.02.2012 en Arbeidsrechtbank Nijvel 21.03.2013*)



De kennisgeving van de dringende reden met een aangetekende maar niet ondertekende brief is eveneens ongeldig. (*Arbeidshof Gent 24.10.2011*) Om dezelfde reden is de kennisgeving door middel van een aangetekende omslag die slechts een kopie bevat van het origineel van de ontslagbrief en die dus geen originele handtekening draagt, nietig. (*Arbeidshof Luik 15.01.2010*)

AAN WIE EN WAAR MOET DE KENNISGEVING GEBEUREN?

Het spreekt voor zich dat de kennisgeving van de motieven van een ontslag om dringende reden moet worden gedaan aan de betrokken werknemer, of aan de werkgever zo het ontslag om dringende reden uitgaat van de werknemer.

Er is geen enkele wettelijke bepaling die stelt dat de kennisgeving van de dringende reden moet worden gericht aan de woonplaats van de bestemming.

Het Arbeidshof van Gent oordeelde bij arrest van 14.11.2011 dat de bestemming moet worden aangeschreven op het adres waarop hij volgens zijn eigen aan de werkgever gedane mededeling verblijft. Of dat zijn wettelijke woonplaats is, is niet relevant.

De door de werkgever aan de werknemster gerichte kennisgeving van de dringende reden aan het oude adres van de werknemer moet als regelmatig worden beschouwd zo de werknemster niet bewijst dat ze haar werkgever op de hoogte heeft gebracht van de woonplaatswijziging. (*Arbeidshof Brussel 07.12.2011*)

Aldus het Hof van Cassatie kan de kennisgeving van de dringende reden bij een ter post aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaardersexploot geschieden aan een door de geadresseerde gekozen woonplaats bijvoorbeeld de advocaat van de werknemer. (*Hof van Cassatie 12.05.2014*)

DE TAAL VAN DE KENNISGEVING

Het geschrift waarmee de werkgever kennis geeft van de dringende reden moet zijn opgesteld in de taal die voorgeschreven is door de taalwetgeving.

De bepalingen inzake het taalgebruik worden geregeld door een KB en door decreten.

Voor ondernemingen die hun exploitatiezetel hebben in een van de gemeenten ressorterend onder Brussel-hoofdstad, moet de werkgever het Nederlands gebruiken wanneer de kennisgeving van de motieven van het ontslag om dringende reden bestemd is voor Nederlandssprekend personeel en het Frans wanneer ze bestemd is voor Franssprekend personeel. De werkgever die de kennisgeving van de dringende reden opstelde in strijd met het KB inzake taalgebruik in bestuurszaken van 18.07.1966, kan de inbreuk rechtzetten en ontsnappen aan de betaling van een verbrekingsvergoeding aangezien de sanctie er enkel in bestaat dat moet worden voorzien in de vervanging en de vervanging uitwerking heeft met terugwerkende kracht.

Voor ondernemingen die hun exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben, is het taaldecreet van 19.07.1973 van toepassing. Deze on-



ondernemingen zijn verplicht en dit op straffe van nietigheid om de kennisgeving van de dringende reden op te stellen in het Nederlands.

De nietigheid is absoluut. De nietige kennisgeving van de motieven van het ontslag om dringende reden wordt geacht nooit te hebben bestaan en de vervanging ervan heeft slechts uitwerking vanaf de dag van de vervanging. Aangezien de kennisgeving van de dringende reden binnen de drie werkdagen na het ontslag betekend moet worden, zal het voor de werkgever vaak onmogelijk zijn om binnen de termijn te voorzien in de vervanging. In geval van laattijdigheid kan de werknemer dan ook aanspraak maken op een verbrekingsvergoeding. (*Arbeidshof Luik 19.01.2009*)

Op de ondernemingen die hun exploitatiezetel hebben in het Franstalig taalgebied, is het taaldecreet van 30.06.1982 van toepassing. Deze ondernemingen moeten de kennisgeving van de dringende reden opmaken in de Franse taal. De sanctie bij de niet-naleving van de taalwetgeving is identiek aan de sanctie van toepassing op ondernemingen met een exploitatiezetel gevestigd in het Nederlandssprekend gedeelte van België. Bij het niet respecteren van de taalwetgeving door werkgevers die hun exploitatiezetel in het Duitse taalgebied of in een faciliteitengemeente hebben, geldt dezelfde sanctie als voor de regeling van toepassing in Brussel-hoofdstad.

WAT MOET IN DE KENNISGEVING WORDEN VERMELD?

Door de rechtspraak wordt algemeen gesteld dat de omschrijving van de voor ontslag om dringende reden ingeroepen feiten in de kennisgeving zodanig moet zijn dat de andere partij voldoende kennis krijgt van de feiten die haar worden verweten, zodat zij zich ertegen kan verdedigen en de rechter het ernstig karakter van de aangevoerde feiten kan beoordelen en kan nagaan of die dezelfde zijn als die welke voor hem worden ingeroepen.

Een vage en onnauwkeurige betekening van de redenen die het ontslag

moeten rechtvaardigen wordt gelijkgesteld met het ontbreken van een betekening. (*Arbeidshof Gent 09.02.1987*)

De motieven moeten nauwkeurig en precies worden vermeld. Een kennisgeving in algemene termen volstaat dus niet.

De vermelding van de plaats en de datum van de feiten en van de kennisgeving door de werkgever zijn evenwel niet noodzakelijk om te voldoen aan de vereiste van nauwkeurigheid. (*Arbeidshof Bergen 17.02.2014*)

De onnauwkeurigheid kan wel niet worden verholpen door een later getuigenverhoor. (*Arbeidshof Brussel 10.12.2014*)

In geval van een onvoldoende nauwkeurige omschrijving van de ontslagmotieven is de kennisgeving onrechtmatig en is de werknemer gerechtigd op een verbrekingsvergoeding.

Volgende omschrijvingen werden door de rechtspraak als te vaag en onvoldoende nauwkeurig beschouwd:

- ontslag wegens verspreiden van lasterlijke informatie met als gevolg totaal gebrek aan vertrouwen
- de verwijzing naar een herhaalde fout en voortdurende weigering de instructies na te leven
- het uiten van beledigingen ten aanzien van de werkgever die de eer en de reputatie van de werkgever aantasten
- agressieve houding
- diefstal en bedreiging zonder enige nadere verklaring en/of precisering

Als werknemer moet je erover waken om, in geval van ontvangst van een kennisgeving van een dringende reden in onvoldoende nauwkeurige bewoordingen, niet in te gaan op de feiten die aanleiding hebben gegeven tot het ontslag, zoniet kan immers onmogelijk nog worden voorgehouden dat je als werknemer niet op de hoogte zou zijn van wat je verweten wordt.

Zware beroepen

Budget van regering is onvoldoende

Geen sprake van om iedereen tot zijn 67ste te laten werken. Sommige jobs zijn nu eenmaal zwaarder dan andere en vergen daardoor meer van lichaam en geest. Daar kan de regering niet omheen. Ze heeft dus budgetten voorzien - ontoreikende budgetten vinden we - om het hoofd te bieden aan de vervroegde uitstap van alle personen waarvan ze zal erkennen dat ze een zwaar beroep uitoefenen.

De redenering van de regering hapert, want ze is enkel gefocust op het financieel aspect, zonder zich te bekommeren om de realiteit van de zwaarte van het werk. Alle beoogde scenario's van erkenning van personen met een zwaar beroep moeten passen in het begrotingscarcan. Voor 2019 heeft ze 41 miljoen euro voorzien, verdeeld als volgt: 24 miljoen voor de privésector, 16 miljoen voor de openbare sector en 1 miljoen voor de zelfstandigen.

Voor 2020 stijgt het naar 72 miljoen (38 miljoen voor de privésector, 32 miljoen voor de openbare sector, 2 miljoen voor de zelfstandigen). Vervolgens zal de begroting gradueel stijgen in functie van het aantal personen die recht zullen hebben op vervroegd pensioen.

PARAMETERS BEPALEN

De regering heeft de bedragen bepaald op basis van hypothesen die werden becijferd door de Federale Pensioendienst. "In het Nationaal Pensioencomité hebben de vakbonden met ontzetting gereageerd, want de administratie heeft er nooit over beraadslaagd met het Beheerscomité van de Federale Pensioendienst", benadrukt Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB. "Ik heb bij het kabinet aangedrongen op meer details, want het is voor ons een mysterie hoe de administratie dit bedrag kan berekenen zonder enige input van op het terrein omtrent de te gebruiken parameters. Het is aan de sociale partners om die concreet te bepalen. De administratie is nu al overbelast."



VIER CRITERIA VOOR DEFINIËREN ZWARE BEROEPEN

Het Nationaal Pensioencomité liet zich inspireren door de werkzaamheden van de Bijzondere Commissie voor de publieke sector voor het definiëren van de 4 categorieën van criteria die de commissie in overweging moet nemen om de zware beroepen te kunnen bepalen:

- Belastende arbeidsomstandigheden door fysieke ongemakken verbonden aan de werkomgeving of door lichamelijke belasting;

- Belastende werkorganisatie;
- Belasting door verhoogde veiligheidsrisico's;
- Belasting van mentale of emotionele aard.

De gedetailleerde voorstellen voor de verdere uitwerking van de 4 criteria door de Federale Pensioendienst worden tegen begin april verwacht in het Nationaal Pensioencomité, waar de ACLVB kritisch verder zal onderhandelen.

BNP-Paribas Fortis

Tewerkstellingsgarantie tegen nieuw salarismodel

Directie en vakbonden onderhandelen over de hernieuwing van de cao die garandeert dat er niet afgedankt zal worden, gekoppeld aan de uitwerking van een nieuw salarismodel. De ACLVB-afgevaardigden wilden de indexering, een reële herwaardering van de laagste lonen en een versterkte individuele tewerkstellingsgarantie vrijwaren. De directie weigert elke vooruitgang op die vlakken en tekent met een andere vakbond, die de personeelsbelangen minder ter harte neemt.

De Liberale Vakbond vond dat talrijke positieve of aanvaarbare elementen op tafel lagen, maar dat drie essentiële elementen zouden moeten aangepast worden om ons toe te laten dit principeakkoord te geven.

INDEXERING EN HERWAARDERING

Eerst en vooral, op geen enkele manier raken aan het principe van indexering van de lonen. De directie is van oordeel dat de Units[©] die worden aangeboden in ruil voor vast loon boven 4 700 euro bruto voor een voltijdse, geen loon vormen, maar voordelen. En dat ze dus helemaal niet moeten geïndexeerd worden. Dubbelzinnig, vindt de ACLVB. Een vast loon blijft een vast loon, en moet dus volledig geïndexeerd worden.

Daarnaast wil de ACLVB dat alle jonge medewerkers of de medewerkers die nog onderaan hun loonladder staan, beter verloond moeten worden. Een van de belangrijkste argumenten van de directie om haar plan voor herziening van de lonen te verdedigen, is de vaststelling dat de jonge medewerkers (of diegenen die recent bevorderd werden in hun functie) meer moeten verdienen. "Uiteraard zijn we akkoord", bevestigen de ACLVB-afgevaardigden. "Maar we vragen dat die herverdeling correct verloopt en zoveel mogelijk mensen ten goede komt. Ze kan dus niet door de managers à la tête du client worden toegekend. Er moet een objectief mechanisme in de cao vervat zitten!"



TWERKSTELLINGSGARANTIE

Derde element: de tewerkstellingsgarantie moet een echte tewerkstellingsgarantie zijn! Voortaan zal bij herstructurerings "vrijwillig vertrek" aan collega's kunnen gevraagd worden: met name gaan werken in een andere onderneming middels een aanpassing/behoud van de voordelen van de bank. Waar de Liberale Vakbond, trouw aan zijn principes, apprecieert dat er inspanningen geleverd worden om voor iedereen een job te verzekeren of om de medewerkers toe te laten iets anders te doen, is het echte vrijwilligerschap in de keuze van de collega een onontbeerlijke waarborg! We zullen nooit aanvaarden dat er een mogelijkheid is om chantage uit te oefenen met werk, in de zin van "Of je gaat werken bij X, de reken vullen, óf je wordt ontslagen!"

GEEN DIALOGO

De ACLVB betreurt de onmogelijkheid van de directie te willen vooruitgaan op een van die punten. Evenzo heeft de directie bevestigd ons niet meer te willen betrekken bij de toekomstige discussies.

Niettemin gaan de afgevaardigden de cao ondertekenen met wijzigingen in de openingsuren van de agentschappen, gezien de belangrijke aanpassingen die ze gekregen hebben ten opzichte van de oorspronkelijke tekst. Ze zijn ook bereid om de (aangepaste) cao over verlenging van de premies voor 25 en 35 jaar te ondertekenen, de manier waarop de evaluaties vandaag gebeuren te herzien, de uitbreiding van het cafetariaplan te aanvaarden, enz. Voor zover ze daartoe uitgenodigd worden natuurlijk ...

Faillissement Sheraton

Samenstelling werkloosheidsdossiers en indiening schuldvorderingen

Op 21 december onthaalde ACLVB Brussel haar leden die werkten bij Sheraton. Bedoeling: de betrokkenen informeren, de werkloosheidsdossiers opstellen en schuldvorderingen indienen bij de curatoren en bij het Sluitingsfonds.



Het plotse einde van Sheraton heeft de 200 werknemers verweesd achtergelaten. Alles kwam in een stroomversnelling op 13 december, dag waarop de Rechtbank van Koophandel het faillissement heeft uitgesproken. In enkele uren tijd werd geregeld dat er geen klanten meer in het hotel waren, zodat op 14 december om 14 uur de deuren konden gesloten worden. Zowat iedereen werd ontslagen door de curatoren, behalve de mensen die onmisbaar zijn om het beheer van het gebouw te verzekeren en de lopende zaken af te handelen. De naam Sheraton werd snel van het dak verwijderd.

GEEN GELD MEER VOOR DE WERKNEMERS

ACLVB Brussel heeft op 21 december haar leden verzameld in het gebouw op de Boudewijnlaan voor een informatiesessie over wat hun te wachten stond. De werkloosheidsdienst stelde gelijk de dossiers voor de RVA samen en de juridische dienst heeft de schuldvorderingen ingediend bij de curatoren en bij het FSO (*Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers*).

"Er was nog maar 60 000 euro in de kas op het moment dat de directie het faillissement bekendmaakte", weet Bestendig Secretaris Xavier Muls. "De curatoren moeten de onbetaalde klantenfacturen recupereren en de meubels verkopen. Vervolgens zal men zich moet richten tot het Fonds voor de betaling van de lonen en de opzeggingsvergoedingen." De curatoren hebben alle hoop op overname van het hotel weggeveegd, bij gebrek aan een ernstig bod.

Op 26 januari werden de werknemers uitgenodigd voor een informatiesessie met Actiris, Bruxelles Formation, horeca Vorming en Selecto rond outplacement en openstaande vacatures, evenals de vormingsmogelijk-

heden in of buiten de horeca. Een valideringsproces van de competenties die via werkervaring werden verworven, is eveneens aan de gang.

RENDABEL FAILLISEMENT VOOR DE WERKGEVERS

De werknemers van het hotel betalen de rekening van een conflict tussen de eigenaar, de groep Nordström, en de directie van het hotel, de groep Starwood (Marriott), die het niet eens zijn geraakt over de tenlasteneming van de renovatiewerken en de asbestverwijdering. De sanering zou zo'n 50 miljoen euro kosten. De protagonisten moesten ook opnieuw onderhandelen over het beheerscontract, zonder succes. Plots heeft het management het hotel verlaten, dat zelfsturend werd.

Wat schandalig is, is dat nog maar vijf jaar geleden het hotelgebouw en het beheer ervan een geheel vormden binnen een enkele onderneming. De eigenaar heeft besloten deze onderneming fictief te splitsen in twee ondernemingen: enerzijds de immobiliënactiviteit en anderzijds het hotelbeheer. Op die manier heeft hij zich georganiseerd om het sociaal passief af te wentelen op de gemeenschap. Met de huidige problemen zou het correct zijn dat het het immobiliënbedrijf is dat het sociaal passief draagt.

Het hotel heeft zeker te lijden gehad onder de aanslagen en de werkzaamheden op het Rogierplein, maar de vooruitzichten voor Sheraton waren positief. Voor de werkgevers is de operatie rendabel. Na de faillissementsverklaring zullen ze over voldoende tijd beschikken om het hotel te renoveren. En vervolgens zal de periode van 6 maanden verstreken zijn, waardoor ze het huidige personeel niet meer weer in dienst zullen hoeven te nemen en andere, goedkopere krachten kunnen aanwerven. Pure winst!

Herstructurering AXA

Wie zal moeten vertrekken? Of blijven?

Op 22 december werd het akkoord over het sociaal en herstructureringsplan 2017-2018 goedgekeurd. Hoe wil de directie de onderneming draaiende houden nadat ze 643 werknemers aan de deur heeft gezet? Hoe zal ze de personeelsleden die blijven, motiveren, als ze van plan is hun loonvoorwaarden naar beneden te herzien?

Het zijn maar enkele van de vele vragen die opdoemen sinds de ondertekening van het akkoord als gevolg van de herstructurering die de AXA-directie wil doorvoeren. "Voor de eerste keer in mijn dertigjarige vakbondsloopbaan heb ik tegen mijn zin een akkoord ondertekend", erkent ACLVB-afgevaardigde Dominique Calistri. "Honderden trouwe medewerkers, collega's en vriend(inn)en zullen hun job verliezen in de komende twee jaar. En bij honderden of zelfs duizenden anderen komt de toekomst op middellange termijn op de helling te staan."

De namen van de personen die het bedrijf zullen moeten verlaten, zijn nog niet bekend. De directie wil namelijk kiezen van welke personen ze afstand zal doen en welke medewerkers ze zal verhinderen op te stappen omdat ze (momenteel) een zogenaamde sleutelfunctie bekleden. "Van onze kant willen we de gevolgen van deze herstructurering wat afzwakken en voorrang geven aan de vrijwilligers voor een SWT vanaf 55 jaar om naakte ontslagen te vermijden en aan het maximaal inzetten op interne mobiliteit", stelt ACLVB-afgevaardigde Nadine Vranken.

MOEIZAAM

Het was een moeilijke bevalling. De afgelopen vier maanden hebben de afgevaardigden van de Liberale Vakbond en de collega's van het gemeenschappelijk vakbondsfront uren, dagen en hele avonden doorgebracht met het ijveren voor een goed akkoord of toch minstens een zo weinig mogelijk slecht akkoord. Bijvoorbeeld: aanvankelijk stelde de directie het vertrek op SWT met 70% van het loon voor, de vakbonden zijn erin geslaagd dat bedrag te laten optrekken naar meer dan 90%.

Alle departementen zullen min of meer geraakt worden door het collectief ontslag. Verschillende diensten en activiteiten zullen geoutsourcet worden (volledig: onthaal, vertaling, wagenparkbe-



Nadine Vranken, Victor Martin, Alain Mettens, Chantal Allebroeck en Dominique Calistri. De ACLVB-ploeg - meerderheidsfractie bij AXA sinds de jongste sociale verkiezingen – heeft al zijn energie aangewend om de gevolgen van de herstructurering te verzachten. Gelukkig kon het gemeenschappelijk vakbondsfront bij de onderhandelingen omtrent het sociaal plan rekenen op de steun van het personeel.

heer, kantine – gedeeltelijk: levensverzekeringen, boekhouding, IT). De vestigingen te Gent, Charleroi en Eupen verdwijnen. Het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft kunnen verkrijgen dat de mensen kunnen verder werken in hubs (gedeelde kantoren) te Gent en Eupen.

VERWORVENHEDEN VRIJWAREN

In het globaal akkoord hebben de vakbondsafgevaardigden zich ertoe geëngageerd om in de loop van 2017 een reeks andere belangrijke maatregelen (kost per medewerker, uurrooster, geografische mobiliteit, extralegale voordelen, ...) te bespreken. "Let wel, in de praktijk is het een middelenverbintenis, geen resultaatsverbintenis", onderstreept Dominique Calistri. "We zijn bereid erover te praten maar zijn vastberaden niets te laten afzwakken van de verworvenheden waar we de laatste jaren hardvochtig voor onderhandeld hebben."

Er liggen dus zware weken in het verschiet. De adviescommissie van de FOD Werk zal eind maart, begin april moeten beslissen of ze het statuut van bedrijf in herstructurering zou toekennen, waardoor er enerzijds de mogelijkheid zou zijn om de brugpensioenleeftijd te laten dalen naar 55 jaar en anderzijds de verplichting om een tewerkstellingscel op te richten om de ontslagen mensen te begeleiden in hun zoektocht naar ander werk. ■



Swissport Belgium

Slecht begin van 2017

Op 2 januari leidden het vriesweer en onderbezetting tot grote vertragingen bij de bagageafhandeling. Onmiddellijk spraken de luchtvaartmaatschappijen en de directie van een spontane staking. Swissport had gewoon te weinig personeel voorzien, een misrekening met grote gevolgen!



Ondanks de voorspelling van het winterweer anticipeerde de directie niet op het mogelijke extra werk dat deze omstandigheden met zich meebrengen. Zo zette Swissport slechts het minimum aan personeel in, zonder rekening te houden met het extra personeel dat nodig was voor de ontijzeling van de vliegtuigen. Ondanks alle inspanningen van het personeel werden er toch 55 vluchten ernstig vertraagd.

Dat Swissport het niet zo nauw neemt met afspraken, is niet nieuw. Door de onderbezetting probeert ze de verlieslatende contracten met een aantal luchtvaartmaatschappijen winstgevend te maken. Dat ten koste van het personeel en de passagiers. Swissport zet de laatste jaren constant druk op de loons- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders en bedienden. Op 2 januari stonden hierdoor alle personeelsleden letterlijk in de kou! Al meer dan 8 jaar vragen de afgevaardigden van de Liberale Vakbond een correcte berekening van de personeelsbezetting. De laatste jaren heeft deze onderbezetting al heel wat vertragingen veroorzaakt en zelfs enkele stakingen. De constante vraag van de luchtvaartmaatschappijen om sneller en goedkoper te werken heeft reeds enkele jaren zijn limiet bereikt.

Op woensdag 4 januari kondigde de directie van Ryanair aan dat zij het contract met Swissport Belgium niet zal hernieuwen. Swissport zal tot 28 februari 2017 de afhandeling blijven voorzien. Na deze datum zal Ryanair niet langer beroep doen op diensten van Swissport, maar overstappen naar Aviapartner.

Het verlies van het afhandelingscontract met de luchtvaartmaatschappij Ryanair heeft volgens de directie tot gevolg dat er 97 voltijdse jobs verdwijnen. De ACLVB-afgevaardigden lieten onmiddellijk weten dat dit aantal veel te hoog is. Voor de arbeiders is er een cao waarin staat dat zij met behoud van loons- en arbeidsvoorwaarden moeten worden overgenomen door de andere afhandelaar op de luchthaven. Maar voor onze afgevaardigden mag dit het laatste reddingsmiddel zijn. Eerst moet er een correcte personeelsbezetting afgesproken worden!

Voor de bedienden geldt deze cao niet. Maar ook hier maakten onze afgevaardigden hun huiswerk. Met de verhoging van het werk vanaf 1 maart tot september kunnen alle ontslagen vermeden worden volgens ons. Onze boodschap naar de directie is dus duidelijk: geen jobverlies! ■

Thierry Vuchelen

De ETF vraagt dat Aviapartner zijn werknemers respecteert

De European Transport Workers' Federation (ETF) en haar leden (met name in België, Duitsland en Italië) hebben op 17 januari een sensibiliseringscampagne gevoerd. Ondanks tal van brieven en inspanningen om een sociale dialoog aan te knopen, gaat het niet goed tussen de werknemers en de directies.

In België heeft een slechte beslissing van het management geleid tot zware operationele problemen en is het vertrouwen tussen directie en werknemers gekelderd. Die laatste vrezen voor hun job en het voortbestaan van de onderneming. In Duitsland zijn de jobs precar en de lonen die ertegenover staan, liggen amper boven het minimumloon. Bovendien heeft de werkgever bij de laatste actie in 2015 stakingbrekers uit het buitenland laten aanrukken. De situatie is gelijkaardig in Italië: de directie betaalt zeer lage lonen en eist intussen een buitensporige flexibiliteit. Komt daarbij dat het gebrek aan organisatie en middelen geleid heeft tot tal van dienstonderbrekingen en veiligheidsproblemen.

Aviapartner treedt zijn nationale en Europese verplichtingen inzake economische en financiële informatie aan de werknemers met de voeten, meer bepaald wat de balansgegevens betreft.

Ondanks al die problemen blijven de werknemers en de vakbonden geloven in de toekomst van de onderneming. Nochtans is de situatie onhoudbaar voor het personeel, en als er niet snel maatregelen worden getroffen, zal het sociaal klimaat bij Aviapartner er nog op achteruitgaan. ■

De vakantieplekjes van ACLVB: de moeite waard in ieder seizoen!

Kan ook jij genieten van een vakantie dichtbij huis? Ontdek dan zeker het prachtige aanbod vakantieverblijven van de ACLVB aan de Belgische kust. Kies maar uit: De Panne, Nieuwpoort, Westende, Middelkerke, Oostende of Blankenberge, overal heet de Liberale Vakbond je welkom in sfeervolle en goed gelegen appartementen, voorzien van alle comfort.

Doorbreek de lange winterperiode met een weekendje of (mid)week pure verkwikking. Of boek nu al voor de zomer vakantie! Voor de prijs hoef je alvast niet thuis te blijven. Die is zo zonnig dat je meteen in vakantie stemming zal zijn. Als ACLVB-lid (*minstens 12 maanden lidmaatschapsbijdragen betaald hebben*) huur je het hele jaar door tegen een voordeeltarief.

HEERLIJK ONTSPANNEN IN DE VAKANTIEAPPARTEMENTEN VAN ACLVB

Blankenberge residentie Majestic
 Oostende residentie Notting Hill
 Oostende residentie Westminster
 Middelkerke residentie De Zonnkant
 Westende residentie Amadeus
 Nieuwpoort residentie Gauguin
 De Panne residentie Zeeduin

Als ACLVB-lid profiteer je eveneens van een korting* wanneer je verblijft in het hotel of in de vakantiehuizen van het domein **Azur en Ardenne** te

Barvaux-sur-Ourthe, nabij Durbuy. Laat je bekoren door het uitzonderlijk panoramisch uitzicht, de talrijke ontspanningsmogelijkheden en de toeristische attracties in de streek. Ook als je kiest voor een vakantiehuysje, is de toegang tot het wellnesscentrum van het domein voorzien in de huurprijs (van 10 u. tot 17 u.). Laat al je dagelijkse beslommingen achterwege in het verwarmd binnenzwembad, de jacuzzi, hammam en sauna.

* Geef bij online boeking de code 'ACLVB' in om het voordeeltarief te verkrijgen.

Toch liever richting Middellandse Zee? Dan stellen we je **L'Eucalyptus** voor, op het Domaine des Lavandiers in het Zuid-Franse Cavalaire. Een heerlijk klimaat en een typisch landschap van rotsige baaien maken van deze mediterrane bestemming een onweerstaanbare vakantieplek.

WIL JE MEER INFORMATIE? EEN VERBLIJF BOEKEN?

Surf naar www.aclvb.be/nl/vakantiehuizen. Of ga langs in je plaatselijk secretariaat.



BATIBOUW 2017
16/02 > 26/02 Brussels Expo

www.batibouw.be

**Voor WINCARDhouders :
20 tickets voor
Batibouw 2017
te Brussels Expo
te winnen**

OOK VIA E-MAIL

WINCARD DEELNAMECOUPON

Ja, ik waag mijn kans en stuur deze antwoordkaart op een briefkaart naar **Countdown WINCARD, Roodborstjeslaan 4, bus 3 - 1860 Meise, of ik mail mijn gegevens naar specials@countdown.be**

NAAM : VOORNAAM

ADRES :

PC : GEMEENTE :

ACLVB-lidnummer :

Meer voordelen : ga naar www.countdown.be of schrijf je in op de nieuwsbrief

WIN NU !

Werken als jobstudent? Maximum 475 uren per jaar in plaats van 50 dagen

Ga je dit jaar aan de slag als jobstudent? Informeer je dan vooraf over je rechten en plichten. Vragen of problemen? De jongerenwerking FreeZbe staat je bij!

Studenten mogen sinds 1 januari 2017 jaarlijks 475 uren werken. Voorheen had je als jobstudent recht op 50 'voordelige dagen' waarop je tegen verminderde sociale bijdragen mocht werken, maar als je slechts een paar uur presteerde op een dag, werd toch een volledige dag van je totaal van 50 dagen afgetrokken. Op www.studentatwork.be kan je terugvinden hoeveel uur je al gewerkt hebt. Meer dan 475 uur per jaar werken mag ook. Maar vanaf het 476ste uur verlies je qua sociale bijdragen wel het gunsttarief van 2,71% en betaal je 13,07%.

HOE ZIT HET MET DE KINDERBIJSLAG?

Als je minder dan 240 uur per kwartaal werkt, behoud je je kinderbijslag. Werk je meer, dan krijg je geen kinderbijslag in dat kwartaal. Er geldt wel een uitzondering: in de zomer mag je - althans wat het effect op de kinderbijslag betreft - onbeperkt werken.

EN WAT IS DE INVLOED VAN JE TEWERKSTELLING ALS JOBSTUDENT OP DE BELASTINGEN?

Je ouders hebben een belastingvoordeel als je netto bestaansmiddelen lager zijn dan 3 200 euro



in het geval je ouders samen worden belast, of 4 620 euro indien je ouders alleen worden belast of 5 860 euro indien je ouders alleen worden belast en jij een handicap hebt. Meer over de berekening vind je op de website freezbe.be.

Als je netto belastbaar jaarinkomen hoger is dan 7 570 euro, zal je zelf belastingen moeten betalen.

DOE DE TEST:

WEET JIJ ALLES OVER STUDENTENJOBS?

Zeker dat je volledig op de hoogte bent van de reglementering omtrent studentenjobs? Lees meer en test je kennis op de website freezbe.be. Als lid van FreeZbe maak je ook nog eens kans op bioscooptickets! ■

JOBSTUDENT? WELKOM BIJ FREEZBE



FreeZbe is de jongerenwerking van de Liberale Vakbond.

Nog geen FreeZbe-lid? Schrijf je nu in via freezbe.be. Het is helemaal gratis (voor jongeren tot 25 jaar die nog niet aan het werk zijn en geen uitkering ontvangen) en je geniet dankzij de WINCARD van allerlei voordelen en kortingen in winkels, culturele centra, hotels, en reisbureaus.

Een persoonlijk team van medewerkers, consultants en juridische adviseurs staat je bij met raad en

daad. Bij vragen of problemen omtrent je tewerkstelling kan je bij hen terecht. Als je wil, lezen ze zelfs je cv na en je arbeidsovereenkomst. Bovendien heb je als FreeZbe-lid gratis en onbeperkt toegang tot www.weetwijzer.be, de website boordevol actuele informatie over de rechten en plichten van werknemers.

Te interessant om te laten liggen? Dat heb je goed gezien! Als de bliksem naar freezbe.be! ■

Bijblijfconsulenten en diversiteitsconsulenten worden loopbaanconsulenten

Een loopbaan kent periodes van stabiliteit, maar ook periodes van transitie: de overgang naar een nieuwe job, van een interimjob naar vast werk, van schoolverlater naar werknemer, van job naar werkloosheid, van re-integratie na langdurig ziek zijn of na een geval van pesteringen ... het zijn vaak periodes met veel vragen en onzekerheid voor wie ermee te maken krijgt.

De ACLVB-loopbaanconsulent is er voor iedereen die drempels ervaart op en naar de arbeidsmarkt.

De loopbaanconsulent helpt je met:

- je vragen over de werking van VDAB en je VDAB-loopbaandossier

- je rechten en plichten als werkzoekende of als schoolverlater
- je mogelijkheden op de arbeidsmarkt
- je kansen op tewerkstelling na een herstructurering of sluiting
- vragen over conflicten of pesteringen op de werkvloer
- informatie over een re-integratie na langdurige ziekte
- alle praktische informatie die van toepassing kan zijn op je loopbaan

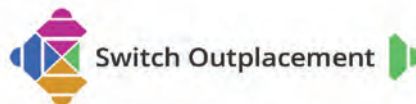
De loopbaanconsulent is er voor (niet)leden, militanten en afgevaardigden, voor wie aan het werk is of voor wie dat (even) niet is.



MAAK EEN AFSpraak MET JE ACLVB-LOOPBAANCONSULENT

Je vindt je loopbaanconsulent via het ACLVB-kantoor in je buurt. Een infosessie is steeds gratis en op afspraak. Je bent van harte welkom!

Jobzorgen?



Kopzorgen?



(DOE DE) SWITCH!

Overtuig werkgevers om voor Switch Outplacement te kiezen bij een nakend ontslag.

Neem alvast een kijkje op onze website.
www.switch-outplacement.be

Coach'Me

Nog niet te laat: schrijf je in voor begeleiding bij je zoektocht naar een job

De eerste informatievergaderingen voor werkzoekenden die deelnemen aan het programma Coach'Me zijn al achter de rug. Merkwaardige vaststelling: hoe komt het dat al die gemotiveerde, nette mensen met allemaal al werkervaring, er maar niet in slagen werk te vinden?

Het gepersonaliseerd begeleidingsprogramma voor werkzoekenden dat de Brusselse Regionale van ACLVB opstartte, zit nu in de kennismakingsfase met de deelnemers. De beroepsprofielen zijn uiteenlopend – een doctor in de pedagogie, een parkingcontroleur, een geschoold bouwvakker, een bankbediende, ... - maar één ding heeft iedereen gemeen: de wil om snel een baan te vinden.

ALLE TROEVEN

"Wat een gemotiveerde mensen! Wie zou geen zin hebben om ze te helpen werk vinden?", vraagt Coach'Me-projectverantwoordelijke Aurélie Carette zich af. "In de twee groepen die al aan de beurt kwamen, ontstond snel een groepsgevoel, waardoor iedereen verder samen het parcours wil afleggen. Ze overleggen met elkaar, wisselen goede raad uit."

Ondanks hun diploma's en getuigschriften, ondanks hun werkervaring, ondanks hun taalkennis, ondanks hun bereidheid om over te schakelen naar een meer toekomstgerichte sector ... slagen de mensen er niet in aangeworven te geraken. "Te veel kandidaten voor één job wellicht", mijmert een van ze. Het probleem is niet de werklozen, zoals de regering ons wil laten geloven, maar de werkloosheid.

EEN RUIMER PUBLIEK

Zoals gezegd vertonen de werkzoekenden die zich nu inschreven in zekere zin onderlinge gelijkenissen. Ze bevinden zich zowat allemaal in de leeftijdscategorie 45/55 jaar. Coach'Me is er niet uitsluitend voor ACLVB-leden. Ken je in je omgeving mensen die ontmoedigd raken na



een vruchteloze periode van solliciteren? Verwijs hen dan door naar Aurélie Carette.

Coach'Me is een gepersonaliseerd begeleidings- en omkaderingsprogramma. "We testen de efficiëntie van alle stappen die de werkzoekende onderneemt, herdenken zijn of haar cv, bezorgen hem of haar een professionele pasfoto en oefenen sollicitaties via rollenspel", legt Aurélie uit. "We gaan bovendien op zoek naar een afgevaardigde die werkt in de sector waar de betrokkene wil

solliciteren en die dus een paar *tips and tricks* rond specifieke beroepen en bedrijven kan geven. En we organiseren voor hen een bezoek aan instanties zoals Actiris. Kortom, we halen alles uit de kast om hun opnieuw zelfvertrouwen te geven en hun zoektocht naar een job te boosten." ■

Schrijf je in bij Coach'Me
Aurélie Carette
tel. 02 210 01 07
e-mail: aurelie.carette@aclvb.be

Ik ben een vrouw. En dan? De plaats van de vrouw in de samenleving

De Brusselse regionale en meer bepaald haar commissie gender heeft een colloquium georganiseerd drie dagen na de Internationale Dag ter Uitbanning van het Geweld op Vrouwen op 25 november. De strijd voor gelijkheid op de werkplek is nog lang niet gewonnen.

De speech die Nationaal Secretaris Sabine Slegers voor dit colloquium van 28 november had voorbereid, diende noodgedwongen voorgelezen te worden door iemand anders. Dezelfde dag immers leverde Sabine Slegers elders in Brussel strijd voor de rechten van vrouwen, meer bepaald in het kader van de vakbondsactie tegen de regeringsbeslissing om te snoeien in de gelijkgestelde periodes voor de pensioenberekening, een maatregel die in het bijzonder vrouwen treft. "Het zijn namelijk vooral vrouwen die een onvolledige beroepsloopbaan hebben en dus een laag pensioen, dat nog zal dalen door de beslissing van de regering. En dat alles terwijl de regering een staatssecretaris telt, een vrouw, die waakt over gendermainstreaming, met andere woorden de geïntegreerde benadering van de genderdimensie, en de gelijke behandeling van vrouwen en mannen. Ik heb die dame nog nooit gezien of gehoord."

DISCRIMINATIES

Het Internationaal Vakverbond, waarbij ook de ACLVB is aangesloten, zal de komende twee jaar acties voeren tegen geweld op vrouwen op de werkplek. Het probleem bestaat ook in België. Volgens het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is een vrouw op zeven al het slachtoffer geweest van geweld, meestal psychisch geweld, soms op de werkvloer. We hebben nog lang niet alle discriminatieproblemen opgelost. Barbara Ortiz, jurist bij het Instituut, overliep de oorzaken van de loonkloof van 21% ten nadele van werknemers. Ze benadrukte ook hoe stereotypen over de rol van de vrouw in de samenleving zorgen voor ongelijkheden en dus discriminaties. Françoise Goffinet van het Instituut uitte haar bezorgdheid over het feit dat vrouwen meer dan mannen het risico lopen om in armoede te belanden.



KIND-KREDIET

Valérie Cleeren, secretaris van de zone Brussel, stelde een rapport voor van Patricia Di Marchi (studiedienst ACLVB) over het gebruik van formules voor het werkbaarder maken van de loopbaan, opgedeeld per geslacht, tussen januari en augustus 2016. Het laat een taakverdeling binnen het gezin zien die vrouwen kwetsbaar maakt, meer bepaald op het vlak van promotie.

"Het is in Brussel dat de participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt het zwakst is van België", verklaarde Emmanuelle Pottier van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, "omwille van de oververtegenwoordiging van zowel gezinnen in armoede als heel welgestelde gezinnen, waar vrouwen niet buitenshuis werken." Minder dan de helft van de Brusselse vrouwen in de actieve leeftijdscategorie heeft werk. Een van de talrijke redenen waarom vrouwen in mindere mate deelnemen aan de arbeidsmarkt is het hebben van kinderen, of beter gezegd: het gebrek aan betaalbare kinderopvang, zeker in achtergestelde buurten. ■

Tijdskrediet		Ouderschapsverlof	
vrouwen	mannen	vrouwen	mannen
motief kinderen 4/5 16 220	motief kinderen 4/5 2 563	60 936 (3 x meer dan in 2004)	18 004 (5 x meer dan in 2004)
eindeloopbaan 4/5 22 421	eindeloopbaan 4/5 32 441		
eindeloopbaan halftijds 6 647	eindeloopbaan halftijds 23 412		



Met de steun van
DE BELGISCHE
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING .be

2017 : een jubileumjaar met grote uitdagingen voor Europa

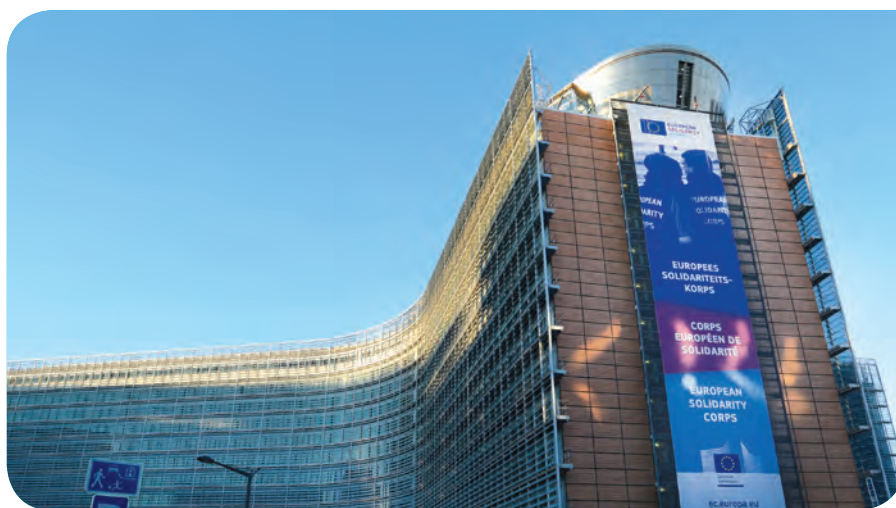
60 jaar na haar oprichting met het Verdrag van Rome en 15 jaar na de eerste euro's staat de Europese Unie voor tal van uitdagingen. Die zouden de twee verjaardagen ruimschoots moeten overtreffen. En het is Malta, het kleinste en minst bevolkte land van de Unie, dat het voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie zal waarnemen tot eind juni.

De vertegenwoordigers van het eiland hebben zes grote prioriteiten vastgelegd voor hun zes maanden voorzitterschap. Het migratiebeleid en het veiligheidsbeleid staan bovenaan de agenda. We onthouden ook de goedkeuring van het einde van de roamingkosten voor het gebruik van draagbare telefoons in de Unie, wat een realiteit zal zijn vanaf juni 2017. Het voorzitterschap heeft zich tevens geëngageerd om de gelijkheid man/vrouw te promoten, en ondersteunt de voorstellen voor een grotere deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt en voor de strijd tegen echtelijk geweld.

Het zal daarnaast gaan om het verdedigen van het voorstel dat de Commissie voorbereidt inzake moederschapsverlof. Eind juni 2015 had die haar voorstel om het overal in Europa uit te breiden naar 18 weken ingetrokken, om meteen te beloven dat er een nieuw voorstel zou komen. Wat dat betreft wachten we sindsdien zowel op de Commissie als op het Maltees voorzitterschap.

EEN SOKKEL VAN SOCIALE RECHTEN?

Voor het vervullen van haar belofte om aan Europa haar sociale 'triple A' te bezorgen, zal de Commissie in maart een voorstel presenteren onder de ambitieuze noemer van Europese sokkel van sociale rechten. De Europese vakbonden wachten met ongeduld op de inhoud van dit initiatief, dat de zware taak zal hebben het herstel van het sociaal evenwicht van het Europees project te herlanceren, dat zo goed als stilstaat sinds bijna 20 jaar nu. Om dat te doen pleiten we voor een verbetering van de rechten en arbeidsvoorwaarden overal in Europa, investeringen die voor werkgelegenheid zorgen, een verbetering van de sociale bescherming en



uiteraard loonsverhogingen overal in Europa. Die laatste eis zal overigens centraal staan in de grote EVV-campagne voor 2017.

In afwachting van het initiatief van maart heeft de Commissie recent voorzichtige voorstellen tot vooruitgang gedaan in bepaalde domeinen. Te beginnen met een budgettaire relance door de regeringen tijdens het komende jaar. Waar ze hoe dan ook dit beleid wil beperken tot slechts de beste leerlingen van de klas inzake overheidsfinanciën, verdient de koerswijziging ten opzichte van het dogma van het bezuinigingsbeleid benadrukt.

Vervolgens heeft ze begin januari voorgesteld om 5 producten toe te voegen aan de lijst van kankerverwekkende stoffen die onderworpen zijn aan de blootstellingslimieten voor de werknemers. Ook daar gaat het om een stap in de goede richting; er blijven minstens nog een dertigtal substanties die er ook zouden aan moeten onderworpen zijn om beter strijd te leveren tegen de eerste arbeidsgerelateerde doodsoorzaak in de Europese Unie.

WIJZIGINGEN IN DE VERDRAGEN?

Als de opening van een herzieningsproces van de verdragen in 2017 al aangekondigd was sinds 2015 teneinde de governance van de eurozone te veranderen, riskeert de Brexit deze herziening te versnellen en er nieuwe zaken aan toe te voegen. De resultaten van de Franse presidentsverkiezingen in mei en de Duitse wetgevende verkiezingen in de herfst zullen eveneens een beter idee geven van het soort herziening dat zou kunnen aangegaan worden. Het EVV eist reeds een meer transparante en democratische Europese Unie. De wijzigingen in de verdragen moeten het mogelijk maken dat de sociale rechten voortgaan op de economische vrijheden, om eindelijk efficiënt te kunnen strijden tegen sociale en fiscale dumping. Tot slot moet het begrotingsbeleid van de Unie en van de eurozone herzien worden om de lidstaten toe te laten te investeren, onder meer in infrastructuur, educatie en opleiding, gezondheidszorg en energietransitie. ■

Internationaal departement

Beslag op uitkeringen: grenzen vanaf 1 januari 2017

Als je schulden hebt, dan kan je schuldeiser beslag leggen op je werkloosheidsuitkering om aan zijn centen te geraken.

Een deel van je uitkering zal in geval van beslag rechtstreeks aan je schuldeiser overgemaakt worden totdat je schuld is terugbetaald.

Hoeveel er van je uitkering naar de afbetaling van je schulden gaat, wordt bepaald door beslaggrenzen, zodat je inkomen gedeeltelijk beschermd wordt.

Elk jaar worden nieuwe grenzen vastgelegd. De grenzen die vanaf 2017 gelden, vind je terug in onderstaande tabel. Hou er rekening mee dat deze grenzen enkel toepasbaar zijn op sociale uitkeringen. Indien er beslag wordt gelegd op je loon, dan is er een extra grens voorzien (zie blz. 7 in deze Vrijuit).

NETTO MAANDINKOMEN	% BESLAG	KAN MAXIMAAL IN BESLAG GENOMEN WORDEN:
≤ € 1 085	0 %	€ 0
> € 1 085 - ≤ € 1 166	20 %	€ 16,20
> € 1 166 - ≤ € 1 407	40 %	€ 96,40
> € 1 407	100 %	alles boven € 1 407

VOORBEELD

Stel: je bent werkloos en ontvangt een uitkering van 1 425 euro netto per maand. Je hebt geen kinderen ten laste. Je hebt een onbetaalde rekening van 500 euro waarvoor de schuldeiser via wettelijke procedures beslist beslag te leggen op je werkloosheidsuitkering. Hoeveel zal de schuldeiser maximaal kunnen inhouden?

- Je werkloosheidsuitkering bedraagt 1 425 euro waarvan de eerste schijf van 1 085 euro niet in beslag genomen kan worden.
- Van het bedrag tussen 1 085 euro en 1 166 euro kan 20% in beslag genomen worden, dus 16,20 euro.
- Het gedeelte tussen 1 166 euro en 1 407 euro kan voor 40% in beslag genomen worden, dit is 96,40 euro.
- Het gedeelte boven 1 407 euro kan volledig in beslag genomen worden, in ons geval is dit 18,00 euro.

In totaal kan je schuldeiser dus 130,60 euro (16,20 + 96,40 + 18,00) in beslag nemen. Je zal dus geen 1 425 maar 1 294,40 euro op je rekening ontvangen. De volgende maanden zal je schuldeiser het resterende bedrag kunnen terugvorderen.

KINDEREN TEN LASTE?

Indien je kinderen ten laste hebt, moet het gedeelte dat in beslag kan worden genomen, verminderd worden met 67 euro per kind ten laste. Opdat dit principe kan toegepast worden, moet je aangifte doen van je kinderlast. Formulieren bestemd voor de aangifte zijn beschikbaar in de plaatselijke ACLVB-secretariaten.

Een voorbeeldje: Heb je een werkloosheidsuitkering van 1 200 euro (en geen kinderen ten laste) dan zal er elke maand 34,80 euro van je uitkering in beslag kunnen worden genomen. Heb je 1 kind ten laste, dan zal je je volledige werkloosheidsuitkering ontvangen (aangezien het voor beslag vatbaar deel van 34,80 euro verminderd moet worden met 67 euro).

LET WEL

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



Handig, makkelijk en snel: de elektronische controlekaart

Ben je volledig werkloos? Dan kan je je maandelijkse controlekaart ook elektronisch versturen. Het is veilig en eenvoudig, je bespaart er postzegels mee en je kunt je kaart niet meer verliezen. Bovendien ontvangen wij je kaart met slechts één klik en kunnen we je uitkering dus snel betalen.

VOOR WIE?

Voorlopig kunnen enkel volledige werklozen elektronisch werken. Gebruik je een blauwe stempelkaart, dan kan je die dus vervangen door een elektronische kaart. Ben je tijdelijk werkloos, SWT'er, geniet je inkomensgarantie-uitkeringen of een ander soort uitkering, dan is dit (nog) niet op jou van toepassing.

HOE WERKT HET?

Met je identiteitskaart of je token log je in op de beveiligde website van de sociale zekerheid. Daar vind je per maand een scherm terug waarop je de dagen kan aanduiden zoals op de papieren kaart. Elektronisch "vakjes kleuren" dus, met ook dezelfde keuzes als op de kaart: werkloosheid, arbeid, ziekte, vakantie of andere. Indien nodig kan je aanpassingen aanbrengen of een pdf opvragen van je afgewerkte maand. Je vindt er ook interessante berichten of tips van de ACLVB terug.

COMPUTER, TABLET OF SMARTPHONE?

De applicatie is zowel beschikbaar op pc, tablet als smartphone. De eerste keer aanmelden doe je met je pc, maar daarna kan je met je wachtwoord afwisselen tussen verschillende toestellen. Werk je bijvoorbeeld vaak in interimverband, dan kan het handig zijn om met je smartphone je kaart steeds bij de hand te hebben om het vakje van de dag te kleuren voor je begint te werken. Wil je op het einde van de maand je kaart grondig nakijken, dan is het grote scherm van je pc allicht handiger.

GA JIJ OOK ELEKTRONISCH?

Aanmelden voor de elektronische controlekaart is eenvoudig. Je hebt enkel je identiteitskaart nodig en een elektronische kaartlezer. Indien je er nog zo geen in huis hebt, kan je deze gratis

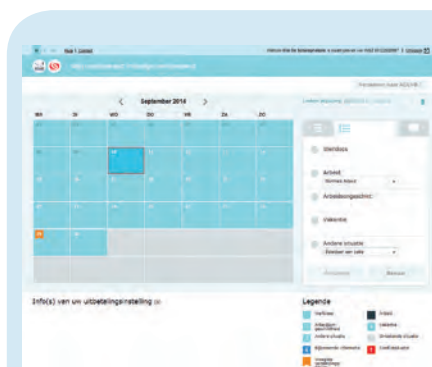


krijgen in je ACLVB-kantoor. Sommige computers beschikken ook over een ingebouwde lezer.

Op onze website <http://www.aclvb.be/werklozen/de-elektronische-controlekaart/> vind je alle informatie en de juiste links terug om je aan te melden.

Belangrijk! Eens je overschakelt op de elektronische kaart, kan je niet zomaar terug met de papieren stempelkaarten werken. Afwisselen tussen beide wordt ook niet toegestaan. ■

Dienst werkloosheid



MEER INFO

Wens je nog meer informatie, neem dan zeker een kijkje op de ACLVB-website <http://www.aclvb.be/werklozen/de-elektronische-controlekaart/>

Heb je nog vragen of ondervind je problemen, dan helpt je ACLVB-secretariaat je graag verder!

Kies voor loopbaanbegeleiding op maat!

Nood aan **nieuwe uitdagingen** in je werk?
Zoek je een betere werk-privébalans?
Twijfels over je job?

Wil je ontdekken welke kanten
je uit kan met je werkervaring?
Volg dan **loopbaanbegeleiding**
bij ACLVB!

Voorwaarden en kostprijs:
www.aclvb.be/loopbaanbegeleiding
Gratis voor ACLVB-leden



V.O.: Mirno Coppens, Koning Albertlaan 35, 3000 Geet. Vrij van zegel, art. 198 7 WL

WIJ AANVAARDEN
LOOPBAANCHEQUES
ERKEND DOOR DE **VQAB**



**Loopbaan
begeleiding**