



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



IPA 2017/2018 door iedereen goedgekeurd

In dit nummer:

De sociale partners sloten een echt interprofessioneel akkoord af en de regering heeft het goedgekeurd. Mobiliteit is een van de maatschappelijke uitdagingen waarover de sociale partners willen beraadslagen. Gelijktelling van eindloopbaan-tijdscrediet voor pensioenberekening met terugwerkende kracht gewijzigd. Hoe zullen de jobs in de gedigitaliseerde economie eruitzien?

INHOUD

Instapleeftijden SWT 4

De sociale partners hebben er kunnen voor zorgen dat de instapleeftijden voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag minder snel opgetrokken worden.

Mobiliteitsbudget 6

De regering stelt het mobiliteitsbudget voor als oplossing voor het dichtslibben van onze wegen. De ACLVB wil niet dat dat nadelig uitdraait voor de werknemers. Zonder het doel van duurzame mobiliteit uit het oog te verliezen.

Dringende reden 8

In onze reeks over ontslag om dringende reden bespreken we nu een aantal feiten die in de praktijk veelvuldig als een dringende reden worden ingeroepen. Opgelet: niet elke fout wordt door de arbeidsgerechten op dezelfde manier beoordeeld.

Gelijkgestelde periodes 11

Een aantal periodes waarin men niet werkt, leveren toch pensioen op. Dat zijn de gelijkgestelde periodes. Aan die gelijkstelling werden een aantal wijzigingen aangebracht.

Inschakelingsuitkeringen 22

Jonge werklozen die niet onmiddellijk hun plaats vinden op de arbeidsmarkt, kunnen inschakelingsuitkeringen ontvangen. De ACLVB wijst hun de weg.



Het IPA is ondertekend

Het feit dat een echt interprofessioneel akkoord ondertekend werd, is een teken dat de sociale partners er weer in slagen met elkaar te praten en hun taboes aan de kant te schuiven. Dat was al 10 jaar niet meer gezien. Na een reeks stakingen en manifestaties tegen de wrange beslissingen van de regering en na enkele zware herstructureringen in grote ondernemingen is iedereen toe aan wat rust.

Rust? En de herziening van de financiering van de sociale zekerheid dan? En de definitie van de zware beroepen bij de berekening van de beroepsloopbaan? En de begrotingscontrole in maart die een nieuw salvo aan besparingen op de rug van de zwaksten dreigt te ontketenen? En de maatschappelijke uitdagingen waarover de Groep van 10 zich zal buigen?

Neen, neen, we moeten paraat blijven. Tijdens de onderhandelingen in de sectoren en de bedrijven over de toepassing van de loonnorm gaat het leven door.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

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

PREPRESS & DRUK Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Nood aan meer sociale bescherming

Niemand moet geringschattend doen over het engagement van de ACLVB jegens de debatten over de maatschappelijke uitdagingen. We hebben ons daartoe verbonden bij de ondertekening van het interprofessioneel akkoord. Burn-out, het mobiliteitsbudget, de tewerkstelling van jongeren, de digitalisering en de deeleconomie, de herstructurerings, ... het zijn stuk voor stuk dossiers die deel uitmaken van de corebusiness van vakbonden en werkgeversorganisaties. Onze onderhandelaars zullen die thema's zeer ter harte nemen in de NAR en de CRB.

De economie verandert, en wel in die mate dat sommigen spreken van de vierde industriële revolutie. Alle uitdagingen waar we tegenaan kijken, blijven overeind. De globalisering drijft werknemers en bedrijven over de hele wereld in een genadeloze onderlinge concurrentie. Kwaliteitsjobs verdwijnen bij ons om elders weer op te doen, waar geen of nauwelijks sociale bescherming bestaat.

De digitalisering, die het werk zou moeten vergemakkelijken, doet het fenomeen alleen maar toenemen. Informatie gaat razend snel de wereld rond, terwijl mensen en goederen stilstaan in langer wordende files. Ook daar worden nieuwe jobs gecreëerd via platforms die arbeidsvraag en -aanbod met elkaar in verbinding brengen, andermaal zonder sociale bescherming voor diegenen die van om het even waar in de wereld hun competenties kunnen te koop stellen.

In deze strijd mogen we onze waakzaamheid niet laten verslappen. Ons niveau van sociale bescherming is bedreigd. Het is zeker nog voor verbetering vatbaar, te oordelen aan het aantal mensen die verstrikt zitten in armoede en smeken om een gebaar van solidariteit. Onze sociale bescherming staat onder druk omdat al haar financieringsbronnen opgedroogd geraken. De regering heeft met haar taxishift aan de werkgevers kortingen op hun sociale bijdragen gegeven, zonder in ruil de garantie van jobcreatie te vragen. Ze rekent uitsluitend op de welgekende

Mario Coppens,
Nationaal Voorzitter



generositeit van de aandeelhouders, die uiteraard liever in termen van winstaanden redeneren, dan in termen van loonsverhogingen, jobs of investeringen.

In een reactie op die opgevoerde sociale en fiscale druk op de inkomsten uit arbeid zijn er allerlei vluchtroutes bedacht: maaltijdcheques, ecocheques, bedrijfswagen, cao 90, De verbeelding kent geen grenzen. Bewijs daarvan: er werd een nieuwe kaap gerond bij BNP-Paribas-Fortis (zie *Vrijuit februari 2017, blz. 12*) met de toekenning van Units[®], die worden aangeboden in ruil voor vast loon boven de 4 700 euro bruto per maand. Het weer in vraag stellen van een deel van het systeem, meer bepaald de omzetting van de bedrijfswagens in een mobiliteitsbudget of de omzetting van ecocheques in een netto vergoeding, zou niet ten koste mogen gaan van de financiering van de sociale zekerheid of de koopkracht van de werknemers.

Het wetsontwerp over de hervorming van de financiering van de sociale zekerheid waarover wordt gedebatteerd in de Commissie voor de Sociale Zaken in de Kamer, doet ons overigens het ergste vrezen. De verdieping van het deficit dat de politieke macht veroorzaakt, dreigt wel degelijk aangewend te worden ter rechtvaardiging van nieuwe besparingen op de rug van de uitkeringsgerechtigden. Ook daarvoor zijn we waakzaam in alle beheersorganen van de socialezekerheidsinstellingen. ■

Sociale partners remmen verhoging instapleeftijd SWT af

Door het SWT-dossier weer naar zich toe te trekken hebben de sociale partners kunnen verhinderen dat de regering de verhoging van de instapleeftijd voor SWT (brugpensioen) nog versnelt.

In haar streven naar een hogere tewerkstellingsgraad van 55/64-jarigen – moeizaam opgeklimmen naar 44% in België in 2015 - trekt de regering progressief de leeftijd op vanaf wanneer men SWT, het vroegere brugpensioen, kan genieten. Ze had die leeftijd liever over de 60 jaar getild. Gelukkig heeft ze een zekere bewegingsvrijheid gelaten aan de sociale partners om het eens te worden over jongere leeftijden.

VAN 58 NAAR 59 JAAR

Het interprofessioneel akkoord voorziet dat de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) zullen verlengd worden in 2017-2018. Anders gezegd, geen enkel zal verdwijnen op nationaal niveau.

Het gaat om de stelsels:

- SWT 58 jaar/33 jaar beroepsverleden (59 jaar in 2018)
- SWT 58 jaar/40 jaar beroepsverleden (59 jaar in 2018)
- medisch SWT 58 jaar/35 jaar beroepsverleden (58 jaar in 2017-2018)

AF TE SLUITEN CAO'S

Er moeten drie collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) in de Nationale Arbeidsraad (NAR) worden afgesloten. Een sector-cao is eveneens vereist voor het stelsel 58/33. Overigens moeten vijf cao's in de NAR worden afgesloten voor de blokkering van het optrekken van de leeftijden. Er zal ook een instemming nodig zijn via een sector-cao (of ondernemings-cao in het geval van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering). Het betreft deze stelsels:

- tijdskrediet eindeloopbaan (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 bedrijven in herstructurering (56 jaar in 2017-2018)

De cao's zullen ondertekend worden op hetzelfde moment als de cao die de maximaal beschikbare marge voor de evolutie van de loonkost vastlegt. In totaal zullen aldus acht interprofessionele cao's met betrekking tot de eindeloopbaan worden afgesloten.



GEEN BESCHIKBAARHEID

De werkgevers hebben het niet echt begrepen op oudere werknemers. Ze doen er alles aan om ervan af te geraken, het is dus een illusie te hopen dat ze er zullen aanwerven. Nochtans droomt de regering ervan dat de brugpensioneerden beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt tot 65 jaar. Het gaat om een aangepaste beschikbaarheid. Ze moeten in ieder geval niet actief werk zoeken, maar ingeschreven blijven als werkzoekende en antwoorden op de oproepen van de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten, passend werk aanvaarden of een opleiding.

Er werd overeengekomen de vrijstelling van beschikbaarheid aan te passen in de SWT-stelsels waar een beroepsverleden van 33-35-40 jaar is vereist. De leeftijd vanaf wanneer een werknemer in SWT kan genieten van de vrijstelling, is vastgelegd op 60 jaar in 2017 en 61 jaar in 2018 in plaats van 62 jaar. Een fasering is ook overeengekomen voor wat betreft de beschikbaarheidsvereiste in het stelsel SWT herstructurering.



BEROEPSVERLEDEN

Er zal ook een advies worden opgesteld door de NAR met het oog op een eenvoudiger berekening van het beroepsverleden. Het gaat in essentie over een harmonisering van de loopbaanvoorwaarden in het stelsel van de zeer lange loopbanen (58 jaar in 2017 – 59 jaar in 2018/40 jaar beroepsverleden) en in het algemeen systeem van de cao nr. 17 (40 jaar beroepsverleden voor de mannen). De reglementering blinkt niet uit in eenvoud. De hele kwestie is te weten of je SWT kan genieten op grond van een cao die werd afgesloten op het niveau van de NAR, de sector of je onderneming. Vraag raad in je plaatselijk ACLVB-secretariaat.

INSTAPLEEFTIJD SWT EN TIJDSKREDIET

stelsels	instapleeftijd 2017	instapleeftijd 2018	vrijstelling van beschikbaarheid tot 65 jaar
SWT algemeen stelsel op 62 jaar (cao 17)	mannen: 62 jaar/40 jaar beroepsverleden	mannen: 62 jaar/40 jaar beroepsverleden	62 jaar of 43 jaar beroepsverleden
	vrouwen: 62 jaar/33 jaar beroepsverleden	vrouwen: 62 jaar/34 jaar beroepsverleden	
58/33	58 jaar	59 jaar	2017: 60/42 2018: 61/42
58/35			
58/40			
ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden	56 jaar 55 jaar indien aankondiging collectief ontslag voor 1 november 2016	56 jaar	61 jaar of 39 jaar beroepsverleden
tijdskrediet eindloopbaan	55 jaar	55 jaar	niet van toepassing

BRUGPENSIEN OF SWT

De woorden hebben wel degelijk hun betekenis. Toen de regering destijds kwam opzetten met het "stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag" in plaats van "brugpensioen", was het vanuit de intentie om de betrokkenen te laten inzien dat het feit dat ze ontslagen waren, niet automatisch betekende dat ze geruisloos naar de wachtzaal voor het pensioen konden stappen, maar wel dat het gaat om een onderbreking van de beroepsloopbaan waarbij men langs het vakje werkloosheid passeert.

Liberaal Vakbond zegt ja aan interprofessioneel akkoord

Het Nationaal Comité van ACLVB heeft op 31 januari het ontwerp van interprofessioneel akkoord met een ruime meerderheid goedgekeurd. Het ontwerp-IPA 2017-2018 werd bedongen in een moeilijke economische en politieke context. In 2016 hebben de vakbonden onderhandeld en strijd geleverd om de sociale verworvenheden te vrijwaren. We protesteerden tegen de beslissingen van de federale regering, die de werknemers en uitkeringsgerechtigden langs alle kanten onder vuur blijft nemen: loonmatiging, daling van de pensioenen, toenemende flexibiliteit van de arbeidstijd, We discussieerden ook met de werkgevers, die een nieuwe reeks herstructureringen hebben in gang gezet, met duizenden ontslagen tot gevolg.

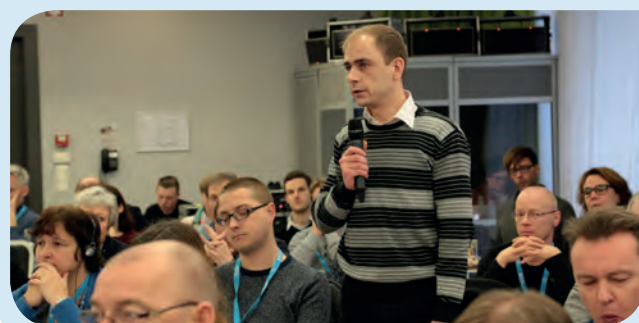
MAXIMALE LOONSTIJGINGEN VAN 1,1%

Een maximale loonmarge van 1,1% werd weerhouden in het akkoord. Het gaat om het maximale percentage dat we konden bereiken in het kader van de nieuwste versie van de wet op het concurrentievermogen. We zijn wel degelijk verplicht er ons naar te schikken, echte vrije loonsonderhandelingen zijn niet mogelijk. Wat de pluspunten betreft, moeten we erkennen dat die 1,1% bovenop de loonindexeringen en bovenop de eventuele loonsverhogingen door anciënniteit komen.

De volgende elementen zijn wettelijk niet inbegrepen in de marge:

- de bijdragen gestort in het kader van een pensioenplan met een luik solidariteit
- de winstdeelnames
- de stortingen in contant geld of in aandelen toegekend aan de werknemers
- de innovatiepremies

Het is nu aan de sectoren en de ondernemingen om het eens te worden over de manier waarop dat cijfer van 1,1% zal toegepast worden (bijvoorbeeld door een verhoging in procent in plaats van een forfaitaire verhoging, het optrekken van de bijdragen in de groepsverzekering, maaltijdcheques en ecocheques ...). Als we het standpunt van de dienst collectieve arbeidsovereenkomsten de laatste jaren bekijken, zijn we bovendien van oordeel dat de toekenning van sommige niet-recurrerende en onzekere voordelen, zoals die die in een cao 90 vervat zitten (niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen), zal kunnen toegestaan worden bovenop de loonmarge.



Een mobiliteitsbudget om mobiliteit duurzaam te maken

Van de maatschappelijke uitdagingen waarover de sociale partners zich in het kader van het interprofessioneel akkoord zullen buigen, is mobiliteit de meest zichtbare en hoorbare. De hele dag door sturen radiozenders verkeersflitsen de ether in; ze waarschuwen automobilisten en truckchauffeurs voor files die vaak al onvermijdelijk zijn. We moeten dus nadenken over een andere manier om verplaatsingen te regelen. Of over het verplaatsen van jobs.



omzetting van het bedrag van de bedrijfswagen naar een nettoloon, zal niets oplossen inzake mobiliteit en zal leiden tot minder inkomsten voor de fiscus en de sociale zekerheid. Het risico bestaat dat de toekomstige loonsverhogingen omgezet worden in een mobiliteitsbudget. Een vermete - en solidaire - geest zou zich ook kunnen afvragen of het mobiliteitsbudget moet voorbehouden blijven voor de werknemers die nu al een bedrijfswagen genieten of daarentegen dient uitgebreid te worden naar alle personeelsleden.

REALITEITSPRINCIPE

Uiteindelijk zal het mobiliteitsprincipe botsen op een aantal realiteiten van fysieke aard (fietsen in Gent is bijvoorbeeld een pak makkelijker dan fietsen in Luik), geografische aard (sommige industriezones hebben een slechte verbinding met het openbaar vervoer) of op de arbeidsorganisatie (nachtarbeid).

Het vrije verkeer zal slechts kunnen hersteld worden door de toepassing van een geheel aan maatregelen en niet enkel door in te zetten op de hefboom van het mobiliteitsbudget. In de ondernemingen moeten we alle pistes overwegen. Onnodige verplaatsingen vermijden (door carpooling, telewerk, teleconferencing, ...). De verplaatsingen spreiden in de tijd (variabele uurroosters). Verschillende vervoersmodi combineren (auto + trein + metro/tram/bus). De vrije keuze laten om de bedrijfswagen te vervangen door een abonnement op het openbaar vervoer. Of elke andere oplossing om de mobiliteit te verbeteren. De waaier mogelijkheden is ruim. Eén optie kunnen we alvast schrappen: verder blijven doen zoals nu, en tijd en energie verspillen in de files. ■

Het aantal wegen en spoorwegen valt niet eindeloos uit te breiden. De invoering van nieuwe metrolijnen in de grote steden en de lancering van het Gewestelijk ExpresNet (GEN) in en rond Brussel botsen op budgettaire, commerciële en politieke problemen en milieukwesties ... uiterst ingewikkeld. Het geringste verkeersongeval, een vrachtwagen die vaststaat, wegenwerken, een centimeter sneeuw, enz. zorgen voor onontwarbare verkeersknopen. De regering opperde het idee van een *mobilitéitsbudget*. De sociale partners hebben zich voorgenomen te zoeken naar oplossingen in de organisatie van het werk en naar verloningswijzen die het best inspelen op de uitdaging van het vrije verkeer van goederen en personen.

FISCAAL

De regering kan kiezen voor de weg van de fiscaliteit om de houding van de burgers en de bedrijven te beïnvloeden. De files tonen tot in het absurde aan dat we de grenzen van het concept van de bedrijfswagen bereikt hebben.

De veelvuldige aantastingen van het brutoloon hebben al te veel werknemers en werkgevers doen ijveren voor dit uiterst interessante onderdeel in natura. De fiscale behandeling van de verschillende vervoersmiddelen - auto, fiets, elektrische fiets, trein, tram/metro/bus, moto - mist coherentie.

Hoe terug orde op zaken brengen en vooral hoe vermijden dat de keuzes die gebeuren in het kader van het mobiliteitsbudget leiden tot minder inkomsten voor de overheid en de sociale zekerheid?

LOONOPTIMALISERING

De toekenning van een bedrijfswagen gebeurt vaak in het kader van loonoptimalisering. Onderneming en werknemer vinden elkaar rond een voordeel waarbij de ene partij zo weinig mogelijk betaalt en de andere partij een zo groot mogelijke baat heeft. Het zit er dik in dat bij de onderhandelingen over het mobiliteitsbudget de bedoelingen niet anders zullen zijn.

Het huidige plan van de regering, met name de

De contouren van het mobiliteitsbudget

De ACLVB is met een informatie-/consultatieronde gestart bij de militanten om de gedragslijnen in het dossier over het mobiliteitsbudget te bepalen. Ze spreken voor zich: de mobiliteit echt verbeteren, de financiering van de sociale zekerheid niet terugschroeven, de fiscale druk niet opvoeren.

De vakbonden hebben zich reeds over het probleem gebogen in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, die al in november 2015 een omstandig advies uitbracht. De CRB beval toen aan om op verschillende hefbomen in te zetten.

We zullen de mobiliteit slechts kunnen verbeteren door het aantal verplaatsingen terug te dringen, de verdeling van de verplaatsingen in de tijd te wijzigen, de verplaatsingsafstanden te verkorten. Tezelfdertijd zullen we allen moeten overwegen om nu en dan van vervoersmiddel te veranderen, waarbij we rekening houden met de impact van ons verplaatsingsgedrag. Dat zal uiteraard slechts mogelijk zijn als de overheden de transportinfrastructuur verbeteren en het openbaarvervoersaanbod ontwikkelen. Stevig programma.

BUDGETNEUTRAAL

Het voorbije jaar heeft de regering aan de sociale partners gevraagd om na te denken over het concept van het mobiliteitsbudget. Kort samengevat zou het gaan om het vervangen van het voordeel in natura dat de bedrijfswagen inhoudt, al dan niet met brandstofkaart, door een netto-loontoeslag of een mix van diverse voordelen.

In het IPA heeft de Groep van 10 voor de NAR en de CRB een meer precieze agenda vastgelegd, waarbij hen gevraagd is om voor eind maart 2017 met een advies voor de dag te komen.

De moeilijkheid van de oefening zit in de verplichting om te zorgen voor een budgetneutrale operatie, zowel voor de overheden als voor de werknemers en de ondernemingen.

KOERSWIJZIGING

En vervolgens zullen we de mentaliteiten moeten veranderen. Sedert tal van decennia evolueert onze maatschappij in de richting van het voldoen aan individuele behoeften. Cafetariaplannen, waarbij de werknemer à la carte salarisvoordelen kiest, en telearbeid zijn twee goede voorbeelden van deze decollectivering van de belangen. We hebben ertoe bijgedragen, moeten we er blij om zijn? Maken de werknemers steeds de juiste keuze voor zichzelf en voor de collectiviteit?

De bedrijfswagen heeft tot misbruiken geleid. De wagens worden groter, verbruiken meer, rijden meer. Dat mag dan wel goed zijn voor een deel van de industrie, voor de mobiliteit en het milieu is het dat allesbehalve. De vakbonden en de werkgeversorganisaties zullen beslist nooit toelaten dat de voordelen gekoppeld aan de vervoersmiddelen die aan de werknemers werden toegekend, afgeschafte worden.

Even utopisch is het te denken dat de bedrijfswagen voorgoed zal verdwijnen.

Alvorens de discussies aan te vatten heeft de ACLVB besloten haar militanten in de zones te informeren en te consulteren, om hun individuele en collectieve verwachtingen beter af te bakenen.



Ontslag om dringende redenen

Voorbeelden uit de rechtspraak

In onze juridische reeks over ontslag om dringende reden bespreken we ditmaal een aantal feiten die in de praktijk veelvuldig als een dringende reden worden ingeroepen. Er moet worden benadrukt dat niet elke fout door de arbeidsgerechten op dezelfde manier beoordeeld wordt. Elke situatie is immers anders. Ieder geval van ontslag om dringende reden moet dus in concreto worden beoordeeld.

AFWEZIGHEID OP HET WERK

Het spreekt voor zich dat een gerechtvaardigde afwezigheid geen ontslag om dringende reden kan verantwoorden.

Enkel een ongewettigde afwezigheid van de werknemer kan leiden tot een ontslag om dringende reden.

Wanneer de niet-verantwoorde afwezigheid kortstondig is, zal dit meestal niet als een dringende reden worden beschouwd.

Zo werd geoordeeld dat een werknemer die haar middagpauze met 3 uur verlengt om samen met collega's in een restaurant gelegen dicht bij het werk een middagmaal te nuttigen en de telefoniste had gemeld haar te verwittigen bij dringende zaken, geen ernstige tekortkoming heeft begaan die elke professionele samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk maakt. (*Arbeidshof Brussel 14/08/1986*)

Ook het feit het werk eenmalig te hebben verlaten om een klacht te gaan indienen bij de politie werd geacht geen dringende reden uit te maken. (*Arbeidshof Brussel 19/05/2014*)

Zelfs een afwezigheid van één of twee dagen maakt in principe geen dringende reden tot ontslag uit. (*Arbeidshof Luik 25/03/1992*)

Het repetitieve karakter van niet verantwoorde kortstondige afwezigheden zeker wanneer er verschillende waarschuwingen werden gegeven, rechtvaardigen daarentegen wel een ontslag om dringende reden. (*Arbeidshof Antwerpen 20/03/2007, Arbeidshof Brussel 4/03/1988*)

UITOEFENEN VAN EEN ACTIVITEIT TIJDENS EEN PERIODE VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Het uitoefenen van een activiteit tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid vormt niet per

definitie een grond voor een ontslag om dringende reden.

De arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ten gevolge waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is, is immers de ongeschiktheid om de arbeid te verrichten die werd overeengekomen en is geenszins de ongeschiktheid om arbeid te verrichten die verschillend is van die ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Een werknemer die ingevolge ziekte ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren, met schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tot gevolg, kan wel nog geschikt zijn om ander werk of activiteiten te verrichten. Het uitoefenen van een activiteit tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid kan echter wel beschouwd worden als een dringende reden in de hiernavolgende omstandigheden:

- de uitgeoefende activiteiten bewijzen dat de werknemer niet ongeschikt is, met name doordat de uitgeoefende activiteiten gelijkwaardig zijn aan deze die de werknemer normaal gezien voor de werkgever uitoefent. (*Arbeidshof Brussel 07/11/2008*)
- de activiteit is van die aard de genezing te vertragen of te verlengen (*Arbeidshof Luik 14/08/2012*)
- de activiteit vormt een overtreding van een contractueel beding (*Arbeidshof Luik 17/12/2009*)

Een kassierster die arbeidsongeschikt is wegens psychische problemen, wiens arbeidsovereenkomst niets verbiedt en die schoonmaakactiviteiten uitoefent voor een andere werkgever, begaat geen ernstige tekortkoming die de professionele samenwerking definitief onmogelijk maakt. (*Arbeidshof Luik 17/12/2009*)



Ook de deelname aan een sponsortocht van Kom op tegen kanker, waarbij een belangrijke fysieke inspanning wordt geleverd, maakt geen dringende reden tot ontslag uit ten aanzien van een werknemer, die arbeidsongeschikt is wegens een mentale aandoening, wanneer hij deze prestatie levert onder medisch toezicht en begeleiding. (*Arbeidshof Brussel 03/06/2014*)

Bij arrest van 2/09/2016 besliste het Arbeidshof van Brussel dat de uitoefening van een concurrerende activiteit die beperkt is tot enkele uren per week geen ontslag om dringende reden rechtvaardigt daar de onderneming er reeds maandenlang van op de hoogte was, er principieel geen bezwaar tegen had, de arbeidsongeschiktheid niet werd betwist en de arbeidsongeschiktheid duidelijk verband hield met de arbeidsomstandigheden bij de hoofdwerkgever.

Een chauffeur-installateur van huishoudapparaten die ongeschikt is wegens tendinitis aan de rechterelleboog, die niet om lichter werk heeft verzocht en die bijklust in een schrijnwerkersbedrijf waar hij zwaar materiaal moet uitladen en verplaatsen, werd daarentegen wel terecht wegens dringende reden ontslagen. (*Arbeidsrechtbank Brussel 1/02/2011*)

Het optreden als een figurant in een televisie-uitzending door een verkoper vanaf de eerste dag van diens arbeidsongeschiktheid maakt eveneens een dringende reden uit. (*Arbeidshof Bergen 17/11/2008*)

DIEFSTAL

Diefstal wordt doorgaans, en dit ongeacht de waarde van het gestolen goed, de afwezigheid van schade of het geïsoleerd karakter van de feiten, als een dringende reden beschouwd.

Zelfs indien de meegenomen goederen beschouwd werden als afval, is er sprake van een dringende reden. (*Arbeidshof Luik 18/03/2016*)

Diefstal zet immers het vertrouwen tussen de werknemer en de werkgever dermate op de helling dat een verderzetting van de arbeidsrelatie definitief en onmiddellijk onmogelijk wordt.

De werkgever dient wel alle elementen waaruit de diefstal bestaat aan te tonen, met name niet alleen het zich toe-eigenen van een zaak die eigendom is van iemand anders zonder het goedvinden van de eigenaar ervan, maar ook het bedrieglijk oogmerk. (*Arbeidshof Brussel 02/06/2016*)

Het oogmerk te bedriegen verschilt totaal van nalatigheid of van achtere-loosheid. Wanneer een kassierster bewust een aantal artikelen niet inscant ten voordele van een vriendin, is er sprake van bedrieglijk opzet. (*Arbeidshof Bergen 19/04/2010*)

Er is eveneens sprake van de aanwezigheid van bedrieglijk oogmerk wanneer een kassierster van een grootwarenhuis een plastic winkelzak aftekent alsof die betaald was, doch er niet voor betaald had. (*Arbeidshof Luik 16/03/2015*)



Het Arbeidshof Gent oordeelde in 2011 dat het gebruik van alcoholische dranken tijdens de middagpauze geen reden tot onmiddellijk ontslag vormde, daar er geen alcohol verbruikt werd op het werk en de betrokken bediende na zijn middagpauze nog in staat was om op een normale wijze te werken. Opgelet, niet elke fout wordt door de arbeidsgerechten op dezelfde manier beoordeeld.

Het oogmerk om te bedriegen valt daarentegen uit te sluiten zo een verkoopster-aanvulster van een grootwarenhuis een pak koekjes dat ze reeds deels had opgegeten, maar waarvoor ze niet betaald had, zichtbaar op de kassa had gelegd. (*Arbeidshof Luik 2/04/2010*)

Slechts zeer uitzonderlijk wordt diefstal niet gezien als een dringende reden.

Zo oordeelde de Arbeidsrechtbank van Nijvel bij vonnis van 07/05/1991 dat de diefstal van een condoom in een grootwarenhuis, gelet op de aard van het product en de geringe waarde ervan, geen dringende reden uitmaakt.

Een 20-jarige verkoopster die een stuk worst van de toonbank wegneemt en opeet, begaat slechts een fout uit onbedachtzaamheid die, wanneer zij zonder voorgaande is, geen dringende reden rechtvaardigt. (*Arbeidsrechtbank Nijvel, afdeling Waver 24/06/1988*)

DRONKENSCHAP

Dronkenschap op het werk wordt door de meerderheid van de arbeidsgerechten gezien als een dringende reden, zeker wanneer er reeds voorafgaande opmerkingen of waarschuwingen werden gegeven.

Zelfs het louter geïntoxiceerd zijn, kan een ontslag om dringende reden rechtvaardigen. Dit is onder meer het geval voor een vrachtwagenchauffeur die aanstalten maakte om in een toestand van alcoholintoxicatie met

de aan hem toevertrouwde vrachtwagen te rijden (*Arbeidshof Gent, afdeling Brugge 4/11/1992*) en een bankbediende wiens functie een bijzondere nauwgezetheid vereist en zijn gedrag zowel onberispelijk moet zijn als vertrouwen moet wekken, gelet op zijn rechtstreeks contact met cliënteel (*Arbeidshof Brussel 30/06/2006*).

Het gebruik van alcoholische dranken tijdens de middagpauze door een expeditiebediende vormt evenwel geen reden tot onmiddellijk ontslag, daar er geen alcohol verbruikt werd op het werk en de werknemer na zijn middagpauze nog in staat was om op een normale wijze te werken. (*Arbeidshof Gent, afdeling Brugge 18/02/2011*)

VALSE ACTIVITEITSVERSLAGEN

Het opmaken en indienen van valse activiteitenverslagen maakt in de regel een dringende reden tot ontslag uit omdat ze het voor de werkgever noodzakelijke vertrouwen in de werknemer onmogelijk maakt.

De activiteitenverslagen zijn immers niet enkel van belang om na te gaan hoe de markt evolueert (*Arbeidsrechtbank Brussel 17/10/1985*), maar vormen vaak de enige vorm van controle op de professionele tijdsbesteding t.a.v. een werknemer die zich niet binnen de onderneming bevindt. (*Arbeidsrechtbank Brussel 22/12/2016*)

Gelijkstelling pensioen: wat is er gewijzigd en wat staat ons nog te wachten?

Een aantal periodes waarin men niet werkt, leveren toch pensioen op. Dit is de gelijkstelling voor het pensioen. Aan die gelijkstelling werden een aantal wijzigingen aangebracht en er is nog meer op komst.

De regering heeft beslist om de gelijkstelling van het eindloopbaan-tijdscrediet met terugwerkende kracht te wijzigen. Voor het gemotiveerd en niet gemotiveerd tijdscrediet zijn er geen wijzigingen.

GELIJKSTELLING TIJDSKREDIET VOOR HET PENSIEN

Periodes tijdscrediet zonder uitkering worden niet gelijkgesteld en tellen dus niet mee voor het pensioen. Periodes tijdscrediet met uitkering blijven gelijkgesteld voor het pensioen op voorwaarde dat men van de RVA een uitkering ontvangt. Het loon waarop de gelijkstelling gebeurt, kan echter verschillen.

- Een volledige gelijkstelling is een gelijkstelling op basis van het normaal fictief loon. Dit is het loon dat men verdiende het jaar voor de gelijkgestelde periode inging. Stel, iemand had in 2016 een jaarloon van € 40 000 en in 2017 is er een volledig jaar gelijkstelling. Het pensioenrecht voor 2017 zal berekend worden op die

€ 40 000 van het jaar 2016. Dit geeft een pensioenrecht als alleenstaande van € 533,33.

- Een beperkte gelijkstelling is een gelijkstelling op basis van het beperkt fictief loon. Dit is het minimumrecht per loopbaanjaar. Dit bedraagt op 1 januari 2017, € 23 374,55. Indien een volledig jaar wordt gelijkgesteld op basis van het beperkt fictief loon, levert dit een pensioenrecht als alleenstaande op van € 311,66.

Tijdscrediet eindloopbaan wordt gelijkgesteld op basis van het beperkt fictief loon. Er zijn een aantal uitzonderingen waar tijdscrediet eindloopbaan toch volledig gelijkgesteld is, namelijk:

- 1/2 of 1/5 tijdscrediet voor werknemers in erkende ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering
- Werknemers die:
 - ten minste 5/7 jaar gedurende de 10/15 voorafgaande jaren tewerkgesteld waren in een zwaar beroep
 - ten minste 20 jaar gewerkt hebben in het stelsel van nachtarbeid (cao nr. 46)
 - tewerkgesteld zijn in PC 124 (bouwbedrijf) én over een attest van de arbeidsgeneesheer beschikken dat verklaart dat ze ongeschikt zijn om hun job verder uit te oefenen
- De eerste 312 dagen na de maand waarin men 60 jaar wordt

Ten opzichte van de vorige reglementering is het krediet van 312 dagen vóór de leeftijd van 60 jaar (eventueel verminderd met periodes tijdscrediet zonder motief opgenomen na 2012) verdwenen. Bij tijdscrediet eindloopbaan vóór de leeftijd van 60 jaar zal de gelijkstelling gebeuren op basis van het beperkt fictief loon.

vb. iemand die 1/5 eindloopbaan-tijdscrediet neemt op de leeftijd van 55 jaar met 35 jaar beroepsverleden, zal gedurende de eerste 5 jaar een beperkte gelijkstelling genieten op basis van het minimum jaarrecht.

Opgelet: de nieuwe regeling gaat in met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2015. Tijdscrediet eindloopbaan dat aanving vanaf 1 januari 2015, zal voor de periodes vóór de leeftijd van 60 jaar gelijkgesteld worden op het beperkt fictief loon tenzij men onder de uitzonderingen valt.

BEPERKING GELIJKSTELLING SWT EN TWEDE PERIODE WERKLOOSHEID?

De gelijkstelling voor de tweede periode werkloosheid en SWT ligt ook onder vuur. De regering wil voor deze periodes de gelijkstelling ook beperken tot het minimum jaarrecht. Definitieve teksten zijn er nog niet. Het is dus nog steeds afwachten hoe de maatregel concreet zal ingevuld worden. De ACLVB blijft zich alvast hiertegen verzetten. ■

Evelien Bloem



Brussels Airport

Duizenden jobs bedreigd door verstrengde geluidsnormen



Met de slogan 'Let us keep our airport jobs' sloegen vakbonden, werkgevers en vakverenigingen de voorbije weken de handen in elkaar. Aan de hand van verschillende acties wilden ze het belang van de huidige duizenden jobs dankzij Brussels Airport duidelijk maken aan de politiek en het brede publiek. Jobs die in gedrang zijn sinds het Brussels Gewest zijn geluidsnormen verstrengde.

De problematiek kwam uitvoerig aan bod in de media: het Brussels Gewest wou vanaf 1 januari zijn geluidsnormen verscherpen. Bepaalde geluidsovertredingen die tot dan getolereerd werden, zouden afgevoerd worden, waardoor vliegmaatschappijen meer geldboetes zouden moeten betalen, tenzij de vluchten over Vlaams grondgebied gaan. Het Vlaams Gewest diende een belangenconflict in tegen die verstrenging, de maatregel belandde aldus tot 21 februari in de koelkast. Indien Vlaanderen en Brussel tegen die datum geen compromis zouden vinden, zou de maatregel in werking treden, met alle gevolgen vandien. De inzet is niet min. Ongeveer 20 000 mensen zijn aan het werk bij een van

de 260 bedrijven op de luchthaven. Nog eens 40 000 jobs worden gecreëerd met dank aan de luchthavenactiviteiten. Daarmee is Brussels Airport de tweede grootste economische motor van het land. Zonder oplossing voor de dreigende nultolerantie vanuit het Brusselse Gewest worden de luchtvaartmaatschappijen geconfronteerd met 5,5 keer meer boetes. "Luchtvaartmaatschappijen vragen zich af of het nog wel wenselijk is om vanop Brussels Airport te vliegen. Enkele zijn al naar het buitenland verhuisd, de bijhorende jobs natuurlijk ook. Indien er niets verandert, staan op korte termijn 3 000 à 4 000 jobs op de helling", aldus Thierry Vuchelen van ACLVB.



De boodschap van de werknemers op de luchthaven is duidelijk: "Het is onverantwoord dat de toekomst van duizenden gezinnen op de helling staat door dit communautair gebekvecht."

STOP POLITIEKE SPELLETJES

ACLVB-militanten voerden op 14 februari actie op de luchthaven. Ze riepen iedereen nogmaals op om solidair te zijn met de werknemers op de luchthaven en om de petitie 'Let us keep our airport jobs' - een campagne van de hele luchthavengemeenschap - te ondertekenen. Eddy Vanden Broecke, ACLVB-afgevaardigde bij uitbater Brussels Airport Company: "Het is uitermate belangrijk dat de luchthaven in Zaventem behouden blijft. Uitwijken naar de regionale luchthavens in ons land is geen optie, want die beschikken zeker niet over dezelfde capaciteit."

ACLVB-afgevaardigde Edith Lohmann werkt bij G4S en staat op de luchthaven in voor het controleren van grote bagage. "Deze politieke trammelant schaadt de gemoedsrust onder de werknemers. Er is hier al zo veel veranderd, en nu hangt dit boven onze hoofden. Heel wat collega's zijn bang om hun job te verliezen."

Een 60-tal mensen - afgevaardigden van zowel vakbonden, werkgevers, luchthavenbedrijven en beroepsverenigingen - drong er op 17 februari bij



de verschillende regeringsleiders op aan de politieke spelletjes te stoppen. Met liefst 18.350 handtekeningen en steunbetuigingen trokken ze naar Vlaams minister-president Geert Bourgeois, en vervolgens naar Brussels minister-president Rudi Vervoort en naar het kabinet van premier Charles Michel. "Dit signaal kan niet meer genegeerd worden", klonk het stellig bij ACLVB-voorzitter Mario Coppens.

Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit was de datum van 21 februari, afloop van het (eerste) Vlaamse belangenconflict, net overschreden, maar zat de situatie nog steeds vast. Nieuw overleg volgt.

Blokker negeerde alarmsignalen, 302 banen in gevaar

De Nederlandse huishoud- en woonwarenketen Blokker wil 69 van de 190 filialen in ons land schrappen. Een derde van de 900 Belgische werknemers - waaronder heel wat met meer dan 25 jaar dienst - dreigt zijn job te verliezen.

Tijdens een Bijzondere Ondernemingsraad op 7 februari heeft de directie van Blokker de intentie tot sluiting van de geïsoleerde winkels aangekondigd.

Tegenvallende cijfers gedurende de jongste vijf jaar vormen de aanleiding voor de drastische ingreep. Blokker heeft het over een grote omzetzakking, een daling of slechts beperkte groei van de marktsegmenten waarin het actief is, bedrijfskosten die niet in lijn zijn met de omzet en een negatief bedrijfsresultaat.

Cijfers waarover de vakbonden in de Ondernemingsraad bij Blokker overigens meermaals hun bezorgdheid hebben geuit. Eric Vuchelen, Bestendig Secretaris: "Blokker heeft talloze jaren nagelaten te investeren in winkels, personeel en het hele internetgebeuren. Het heeft daardoor de bal volledig misgeslagen, alle

waarschuwingen van de werknemersafgevaardigden ten spijt. Zeer jammer dat het personeel daar nu moet voor opdraaien."

Het Masterplan dat Blokker eind 2016 opstelde, met onder meer de vernieuwing van het productassortiment, een facelift van de winkels en de introductie van het concept van online bestelpunten in de winkels, kwam schromelijk te laat.

Conform de wet-Renault werd het overleg met de Ondernemingsraad over de herstructureringsplan gestart.

Blokker belooft er alles te zullen aan doen om de sociale impact van deze collectieve ontslagronde in te perken. De ACLVB zal er op toezien dat het bedrijf woord houdt en laat geen inspanning onbenut voor de getroffen werknemers.



Sectordagen voor afgevaardigden van PC 200

Op 31 januari organiseerde de Liberale Vakbond een sectordag voor afgevaardigden uit het Paritair Comité 200, het algemeen aanvullend paritair comité voor de bedienden.



Voor onze vertegenwoordigers binnen de diverse bedrijven van deze sterk diverse sector schetsten we een overzicht van wat het PC 200 precies behelst en welke plaats de ACLVB inneemt in dit syndicale landschap.

An Bollen, verantwoordelijke van de studiedienst van Cevora, het sectoraal vormingsinstituut, hield een druk besproken presentatie over de rol die dit instituut speelt in het verstrekken van opleidingen aan bedienden. Een presentatie die uitmondde in een stevig debat over hoe bedienden hun recht op opleiding kunnen afdwingen.

Katrien Van Sinay van onze eigen ACLVB-studiedienst gaf vervolgens toelichting bij de belangrijkste uitdagingen die er in het arbeidsrecht op bedienden afkomen.

WORDT VERVOLGD

De sectordag werd door de aanwezigen erg gesmaakt. Daarom maak-

ten wij de afspraak om op 29 maart 2017 een aparte consultatiedag te organiseren om de eisenbundel voor de sectorale onderhandelingen 2017-2018 voor te bereiden. Daarbovenop komt op 8 mei een nieuwe vormingsdag.

Tot slot wordt gewerkt aan een aparte ACLVB-publicatie rond het thema opleiding in PC 200 en een *to do tool*, nuttig voor elke afgevaardigde/militant om het jaar rond inhoud te geven aan zijn of haar syndicale missie.

Wil je erbij zijn op onze consultatie van woensdag 29 maart en/of de sectordag op maandag 8 mei rond vorming? Licht dan je bestendig secretaris in of laat het rechtstreeks weten aan sectorverantwoordelijke Jan Moens via een bericht naar jan.moens@aclvb.be. Je ontvangt dan de nodige info.

Jan Moens/Jérôme Marneffe

Internationale Vrouwendag op 8 maart ACLVB WOMEN strijdt voor meer empowerment voor vrouwen!

Naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag, jaarlijks op 8 maart, drukt ACLVB WOMEN haar solidariteit uit met alle vrouwen wereldwijd!

We vieren samen onze verworven rechten. En we zetten onze strijdpunten in de kijker:

- Nultolerantie voor geweld tegenover vrouwen op de werkvloer! Verbaal geweld, intimidatie en discriminatie, dat nemen we niet!
- Gelijk loon = gelijk pensioen!
- Opkomen voor het 'welzijn op het werk' van iedere werknemer! Ook voor vrouwen!
- Strijden voor een werk-privé-balans voor iedereen.

Samen zetten we ons in voor gelijke rechten van vrouwen en mannen. Vervoeg ons team en sluit je aan bij ACLVB WOMEN!

Vrouwen zijn vandaag meer dan nodig in onze syndicale strijd!

Meer weten? Mail je vraag of bemerking naar women@aclvb.be

In het kader van de Internationale Vrouwendag steunt ACLVB de nationale actie van de Wereldvrouwenmars op 4 maart 2017. Op het Muntplein te Brussel wordt dan onder meer een 'feministische keten' gevormd, een verbond van vrouwen tegen het regeringsbeleid dat onze sociale zekerheid wil ontmantelen en waardoor zeker vrouwen getroffen worden. Meer info op www.wereldvrouwenmars.be.



Atlas Copco ACLVB- AFGEVAARDIGDE WORDT BELGISCH KAMPIOEN



© Kozoom / Harry van Nijlen

Eric Daelman, ACLVB-afgevaardigde bij Atlas Copco, is in Deerlijk voor de vierde maal Belgisch kampioen geworden in de discipline artistiek biljarten.

Zijn palmares is niet van de minste, met naast de onderscheidingen als Belgisch kampioen onder meer die van Europees kampioen 2013 Brandenburg (Duitsland), Wereldkampioen 2009 Kastamonu (Turkije), 5 maal winnaar superprestige, 22 maal winnaar nationaal rankingtoernooi, 4 maal winnaar internationaal toernooi, 2 maal bronzen medaille Europees kampioenschap, en 7 maal zilveren medaille Belgisch Kampioenschap.

Het hele ACLVB-team van Atlas Copco is bijzonder fier om deze titelhouder in hun midden te hebben. Via deze weg willen ze Eric Daelman feliciteren en hem nog veel succes toewensen.

Rudi Mostien/Eric Horemans

Veranderingsproject Vinçotte 3.0

Werknemers Vinçotte willen gehoord worden door hun directie

Onrust bij Vinçotte. De drie vakbonden bij het inspectiebedrijf hielden op vrijdag 17 februari een nationale manifestatie aan de hoofdzetel in Vilvoorde. "Stop het blokkeren van de échte dialoog. Sociaal overleg nu!"



Actie en sociale onrust bij Vinçotte. Dat was tot dan toe ongezien in dit stabiele en grootste controleorganisme van België, met bijna 1 700 werknemers in eigen land en zowat 1 000 personeelsleden in de buitenlandse vestigingen.

"Maar de maat is vol!", verklaart Leen Van Lierde, Bestendig Secretaris ACLVB. "Vandaag komen we met Vinçotte-werknemers van over heel het land samen om onze ontevredenheid uit te schreeuwen tegenover de directie. Het personeel eist inspraak bij de ingrijpende veranderingen die Vinçotte wil doorvoeren. Er moet rekening worden gehouden met hun terreinervaring!"

VERANDERINGSPROCES EENZIJDIG OPGEDRONGEN

Op 1 januari is het bedrijf gestart met het Veranderingsproject Vinçotte 3.0. Het gevolg is een lawine aan operationele en praktische problemen. De moeilijkheden zijn zo verontrustend dat werknemers bang zijn dat het voortbestaan van Vinçotte en de toekomst van vele gezinnen in het gedrang komen als er niet wordt bijgestuurd. Het veranderingsproces is eenzijdig opgedrongen, zonder voorafgaande communicatie, zonder sensibilisering, zonder overleg met de verkozen

werknemersvertegenwoordigers, zonder te luisteren naar de ervaring van de eigen werknemers, zonder rekening te houden met de verwachtingen van de klanten.

Zo worden de inspectieopdrachten sinds 1 januari op een chaotische wijze verdeeld. Heel wat inspecteurs krijgen weinig of geen opdrachten, terwijl anderen overspoeld worden. Bijkomende bron van onrust is de onzekerheid over de geplande verkoop van de afdelingen Asbestcontrole en Bodeminspectie en de laboratoria. Dat weegt op de motivatie van de werknemers. "We begrijpen overigens niet waarom Vinçotte activiteiten en personeel van de hand wil doen die even rendabel zijn als alle andere activiteiten en waarmee we tot de besten op de markt behoren", klinkt het.

Het is duidelijk dat de nieuwe bedrijfsleiding het niet begrepen heeft op de vakbonden en het sociaal overleg. Het sociaal overleg is eerder eenzijdige communicatie en mededelingen geworden, in plaats van dialoog. Daarenboven wil de directie het aantal mandaten in de syndicale delegatie sterk terugdringen. Maar dat zorgt ervoor dat de verschillende entiteiten en functies niet langer vertegenwoordigd zijn. Die feedback en betrokkenheid aan de onderhandelingstafel zijn noch-

tans, en zeker nu, onontbeerlijk. Het is net die gedragenheid vanop de werkvloer die vereist is om een veranderingsproces te laten slagen en de kans op een mooie toekomst te verzekeren.

RESPECT GRAAG

"Versta ons goed", stelt Leen Van Lierde met klem, "we zijn niet gekant tegen een veranderingsproces als dat Vinçotte een duurzame toekomst geeft. Wel ijveren we voor de nodige sociale accenten om alle personeelsleden te laten meewerken aan de verder ontwikkeling van wat vandaag nog het grootste controleorganisme van het land is. Veranderingen ja! Maar met respect voor het sociaal overleg, met inspraak, met realistische doelstellingen die binnen een realistische termijn worden uitgetekend. Het product van Vinçotte is 'veiligheid', de directie moet daar zorgzaam mee omspringen."

Na onze actiedag van 17 februari heeft de directie aangegeven dat we uit deze impasse van niet-overleg dienen te geraken en daar engagement zal voor opnemen. We waren al vragende partij om de sociale dialoog terug op te starten, en gaan graag in op deze uitnodiging van de directie, maar dan in de vorm van een échte dialoog met wederzijds respect. ■



Groeningelaan 40
8500 Kortrijk
056 26 44 20
info@sportievak.be

Geniet tot € 30 korting op een sportkamp of sportvakantie van Sportievak vzw!

Sportievak vzw organiseert sportkampen met en zonder overnachtingen, voor kinderen en jongeren van 3 tot 18+. Vermeld bij inschrijving je ACLVB-lidnummer en geniet meteen een mooie korting. Je vindt alle details op:

www.sportievak.be/ACLVB

Wat vind jij van de WINcard? Doe mee aan de enquête en win!



Als lid van de ACLVB ontvang je de WINcard. Met die kaart kan je je ledenbijdrage slim terugverdienen. De WINcard biedt je immers tal van voordelen en kortingen.

Ben je op de hoogte van de voordelen en maak je er gebruik van? Dat willen we graag weten. Vul daarom de online enquête in op <https://nl.surveymonkey.com/r/Q6953X8>.

Aan de hand van de antwoorden zal ACLVB haar

dienstverlening verder verbeteren en nog meer inspelen op de behoeften en interesses van de leden.

Vul nu meteen de enquête in, het vraagt maar 5 minuutjes van je tijd.

Bovendien maak je door je deelname kans op een **mooie prijs**: win 1 van de 2 waardebonnen van 250 euro, geldig in alle ACLVB-vakantiehuizen!

ZEB
MULTI-BRAND FASHION STORE

VILA

20% KORTING*

ONLY • YERO MODA • VILA • ASTRID BLACK LABEL • JACK & JONES • MAC • DIESEL • PREMIUM BY JACK & JONES • ORIGINALS BY JACK & JONES • JACQUELINE DE YONG • LEGEND • CYCLO CLUB MARCEL • LEV'S • HALY'S • PEPE JEANS • PETROL • PECEB • BROADWAY • CORE BY JACK & JONES • WINDIE BY JACK & JONES • HB • DYACORE • BITTLE PORTERS BY PENTL • MARQUEE BROTHERS • DOUBLE AGENT • RUFUSIER DENIM • MARCEL DE BRUXELLES • DR DENIM • EDC • DESIGUAL • VANS • LINDBERGH • MELA • SALSA • CALVIN KLEIN • MANGO HEE • POELMAN • TALLY WEIL • ASTRID BLACK LABEL SPORTS • GAUDI JEANS • ONLY PLAY • THE WHITE BRAND • HAWAIIANAS • PLEASE • BUENA VISTA • S. OLIVER • JIN JOY • FRANSA • BLENDSHE BRUCE & BUTLER ONLY & SON • SHINE ORIGINAL • LA STRADA • REDROUND • TOM TAILOR • MOLLY BRACKEN • CONVERSE • OFFICIAL TRUIT • FETZ • AG PREUSSEN

WINCARD

SHOPDAGEN

Kom tussen vrijdag 10 en zondag 12 maart 2017 langs in één van onze 61 ZEB stores of shop online via ZEB.be en krijg een korting van 20% op de voorjaarscollectie.

In de ZEB stores] geef deze flyer af aan de kassa.
Op ZEB.be] Vul de code in in het veld 'Promotiecode' bij de betaalprocedure.

*** M M B D D V J 1 7 0 1 2 7 9 ***

CODE: MMBDDVJ1701279

* Deze en alle andere prijzen op websites van deze kaart en de website.nl bij het ingeven van de code op ZEB.be. Aanbod geldig tot de gemiddelde datum. Niet cumuleerbaar met andere acties, promoties en voordelen. Kortingen niet geldig op G-Site en F Anti Easy. aantal winkels zijn open op zondag. Alle info vind je op www.zeb.be/shop. KLU/WMVO t/mk, Brusselsesteenweg 185, 1785 Merelbeke.

VRIJDAG 10 T.E.M. ZONDAG 12 MAART 2017

ACLVB-zones **Vlaamse Ardennen** en **Aalst-Ninove** bundelen de krachten

Vanaf 1 maart worden de zones Aalst-Ninove en Vlaamse Ardennen gefusioneerd. Samen vormen ze de zone Zuid Oost-Vlaanderen.

Via deze schaalvergroting wil ACLVB haar service nog verbeteren. Felke De Baere zal als kersvers zonestecretaris de algemene leiding voor haar rekening nemen. "Met een enthousiast team staan we elke dag paraat voor onze leden. Zij

kunnen terecht in tal van kantoren, die allemaal blijven bestaan: Oudenaarde, Zingem, Brakel, Ronse, Zottegem, Aalst en Ninove. In heel wat andere gemeenten houden de medewerkers zittingen. De fusie komt uiteraard ook de syndicale werking ten goede. Liefst vier be-

stendig secretarissen zullen de bedrijven in de regio opvolgen." De e-mailadressen vlaamse.ardennen@aclvb.be en aalst.ninove@aclvb.be worden afgeschaft en vervangen door zuidoostvlaanderen@aclvb.be. ■

ZONE HALLE VILVOORDE

ACLVB-secretariaten Asse en Liedekerke op nieuw adres

Het ACLVB-kantoor te Liedekerke vind je sinds enkele weken aan het Gemeenteplein 9 B.

Ook het secretariaat Asse verhuist. Vanaf 20 maart kan je terecht op dit adres: De Vironstraat 28/0, 1730 Asse.

Het telefoonnummer en de openingstijden van beide secretariaten blijven ongewijzigd. ■

JPVC



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

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Nieuwe telling in het kader van cao 104

Elk bedrijf met meer dan 20 voltijdse arbeidskrachten moet een nieuw werkgelegenheidsplan voor 45-plussers opmaken voor de periode 2017-2020. Ben je daar als afgevaardigde bij betrokken? Vraag raad aan je ACLVB-loopbaanconsulent.



Ondernemingen uit de privésector met meer dan 20 werknemers moeten een werkgelegenheidsplan hebben voor werknemers vanaf 45 jaar. Dat staat zo in de cao 104 die op 1 januari 2013 in werking trad. Bedoeling is dat ondernemingen de nodige maatregelen treffen om de jobs voor deze werknemers te behouden of te verhogen. Het bedrijf kan kiezen voor een jaarlijks plan of een plan voor meerdere jaren, en dat voor een periode van 4 jaar.

De eerste ondernemingen die een werkgelegenheidsplan moesten opstellen, waren de ondernemingen die op 2 januari 2013 meer dan 20 voltijdse equivalenten telden, uitzendkrachten meegerekend. Het werkgelegenheidsplan voor deze bedrijven besloeg dus de periode 2013-2016.

Voor 2017 dient elke onderneming de vaststelling van het aantal werknemers opnieuw te doen, ongeacht het resultaat van de eerste telling in 2013. Elk bedrijf dat op de eerste werkdag van 2017 meer dan 20 voltijdse equivalenten tewerkstelde, is dus verplicht een nieuw werkgelegenheidsplan voor 45-plussers op te maken voor de periode 2017-2020.

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid, niet enkel voor oudere werknemers maar voor alle personeelscategorieën, staat hoog op de agenda van de sociale partners.

Ben je ACLVB-afgevaardigde? Je kan terecht bij de **ACLVB-loopbaanconsulent** voor meer informatie over volgende thema's:

- innovatieve arbeidsorganisatie
- onthaalbeleid
- wervings- en selectiebeleid
- opleidingsbeleid
- werkbaar en wendbaar werk
- psychosociale risico's
- antidiscriminatie en gelijke kansen
- kansengroepen op de werkvloer
- re-integratie na langdurige ziekte
- aspecten van de sociale balans
- cao 100, cao 104, ...

Surf naar www.aclvb.be/nl/loopbaanconsulenten voor de contactgegevens van de ACLVB-loopbaanconsulent van je regio. ■

Sara Neiryck

1 op 3 Vlaamse werknemers kampt met **werkstressklachten**

Het afgelopen jaar had amper 51% van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt een job die als 'werkbaar' wordt ervaren. Dat blijkt uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor die de Stichting Innovatie & Arbeid recent uitbracht en waarvoor liefst 12.000 werknemers werden bevraagd.

Psychische vermoeidheid blijkt ook in 2016 het belangrijkste werkbaarheidsknelpunt te vormen: 1 op 3 werknemers kampt met werkstressklachten. Dat is een significante toename sinds de vorige meting in 2013. Bij 12,3% van de werknemers in Vlaanderen is sprake van burn-outsymptomen, alweer beduidend meer dan in 2013.

Na een geleidelijke verbetering in het voorbije decennium valt de werkbaarheidsgraad terug op het peil van 2004.

Wellicht zijn de recente heropleving van de economie en de talrijke nog openstaande vacatures, maar ook ingrijpende veranderingen door digitalisering en e-commerce, naast de toename van de files niet vreemd aan deze verontrustende tendens.

GERICHTE ACTIES

Vakbonden en werkgeversorganisaties in de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) zijn sinds geruime tijd bezig met de problematiek van de te hoge werkdruk. Daarbij blijven ze benadrukken dat

de beleidskoers om mensen langer te laten werken, slechts slaagkansen heeft als het werk haalbaar is en jobs voldoende kwaliteitsvol zijn.

De Vlaamse sociale partners zullen de werkbaarheidskwestie verder onderzoeken en nog dit jaar een aantal gerichte acties naar voren schuiven.

Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens: "ACLVB zal daar beslist haar schouders onder zetten. Uit onze dagelijkse contacten met leden en afgevaardigden op het terrein weten we hoe ernstig de problematiek is."

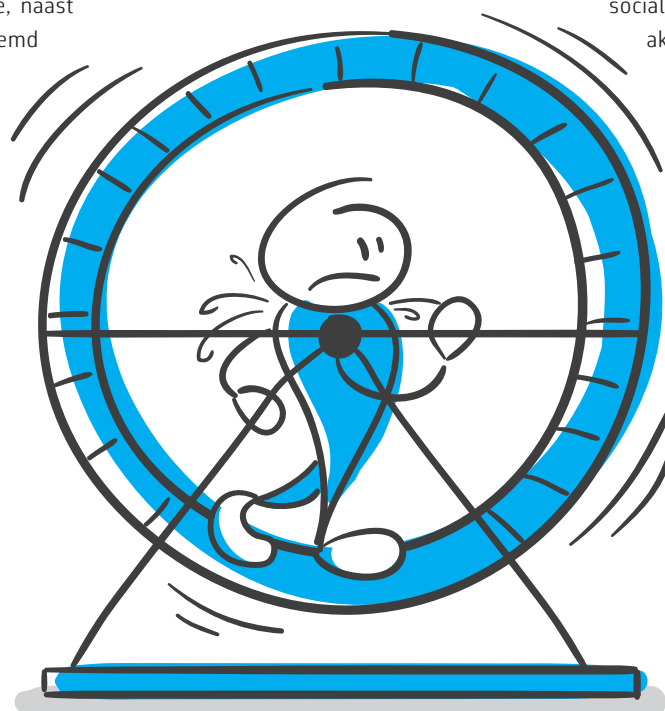
Hoopgevend is dat ook de werkgevers de draagwijdte van de onderzoeksresultaten erkennen.

In het Pact 2020 reeds formuleerde de Liberale Vakbond samen met de andere sociale partners en de Vlaamse regering de doelstelling om het aandeel werkenden met een kwaliteitsvolle, werkbare job jaarlijks met 0,5 procentpunt te laten stijgen. "Onze ambitie is om bij de werknemers in 2020 een werkbaarheidsgraad van 60% te bereiken. Met de cijfers uit de jongste werkbaarheidsmonitor zijn we ons eens te meer bewust van de omvang van deze uitdaging!"

Ook op het federale niveau plaatsten de sociale partners in het interprofessioneel akkoord onderzoek en sensibilisering rond de burn-outproblematiek op de agenda.

MEER WETEN?

Lees het volledige rapport Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 - werknemers, en de interactief opvraagbare werkbaarheidscijfers op www.werkbaarwerk.be.



Digitalisering: hoe zien de jobs van morgen eruit?

De ACLVB organiseerde op 17 januari een seminarie rond de grote uitdagingen die ons wachten als gevolg van de snelle technologische evoluties. Zullen er nog voldoende jobs zijn? Wat zijn de gevolgen voor de kwaliteit van het werk en de arbeidsvoorwaarden? Hoe stellen we die evoluties ten dienste van de mens en niet omgekeerd? Tijdens de studiedag van het Internationaal Departement en de studiedienst van ACLVB werd getracht op die vragen een antwoord te formuleren.

VAN UBERISERING TOT ROBOTS: EEN LANGE LIJST UITDAGINGEN

Studies over het aantal jobs dat op korte termijn bedreigd is door de digitalisering, laten uiteenlopende cijfers zien. Naargelang de methodologie zou respectievelijk 7% en 49% van de Belgische jobs sterk het risico lopen om in de nabije toekomst te worden vervangen door een machine. Naast dat jobverlies dreigt ook de structuur van de arbeidsmarkt te evolueren, waarbij vooral laaggekwalificeerde of matig gekwalificeerde jobs in het gedrang komen. De uitdaging van vorming en opleiding zal dus cruciaal zijn, als we willen vermijden dat ongelijkheden nog verder worden uitgediept.

De graad van kwalificering wekt ook de vraag van de valorisering van menselijke arbeid. Welke plaats blijft er voor de competenties en de knowhow van de werknemers als meer en meer taken overgelaten worden aan machines en robots?

De arbeidsvoorwaarden zullen evenmin buiten schot blijven door die evoluties. De werknemer die 24 uur op 24 'geconnecteerd' is, wordt blootgesteld aan stress en controle, wat burnout en andere aandoeningen die gelinkt zijn aan stress in de hand werkt.

Tot slot stelt ook de arbeidsorganisatie binnen de deeleconomie - met name de externalisering naar zelfstandigen die alle kosten en risico's gekoppeld aan hun prestatie en sociale bescherming ten laste nemen - tal van problemen. Deliveroo-bezorgers of Uber-chauffeurs vormen slechts de bekendste voorbeelden van die werknemers, bovenop het feit dat ze zelf hun



materiaal moeten onderhouden en bekostigen, vaak minder verdienen dan het minimumloon, en dat allemaal zonder recht op verlof of werkloosheidsuitkeringen.

NIET BLIJVEN TOEKIJKEN

Het is een van de ordewoorden die het vaakst terugkwamen bij de sprekers: het technologisch determinisme afwijzen. De debatten - ingezet en geleid door de internationale dienst - werden aangevat met een situatieschets op Europees en internationaal niveau, met interventies van de IAO, echte pionier in dit debat, en van het EVV, dat in debat is met de werkgevers op Europees niveau omtrent verschillende kwesties gekoppeld aan digitalisering. De studiedienst van ACLVB, en ETUI, het onderzoeksinstituut van het EVV, vervolledigden het overzicht van de impact van de digitale technologie op de economie en de arbeidsmarkt.

Vervolgens kwam de cruciale vraag over de syndicale antwoorden op die evoluties, meer bepaald met de voorstelling van 'Union', een initiatief van de Franse vakbond CFDT, dat recent opgericht werd om de zelfstandige werknemers



toe te laten zich collectief te organiseren. Tot slot somde Nationaal Secretaris Olivier Valentin de toekomstige uitdagingen ter zake op voor ACLVB. Het IPA voorziet dat de NAR voor eind 2017 tot een advies komt over de kwestie van de deeleconomie. Het zal onder meer gaan over het aanpakken van kwesties rond het statuut en arbeidsvoorwaarden, teneinde het creëren van een onder-categorie van werknemers te vermijden, maar ook het financieren van de sociale zekerheid of nog de informatie en consultatie van de werknemers. Vergeten we niet dat er al een cao bestaat die daarop inspeelt in geval van invoering van nieuwe technologieën. Het bewijs dat we neen moeten zeggen aan het discours dat beweert dat ons sociaal stelsel voorbijgestreefd is door de gebeurtenissen en dat men het helemaal moet heropbouwen rond het model dat de deeleconomie voorstaat. Maar aan ons om niet te vergeten dat de syndicale beweging gevormd werd rond eisen voor het recht op sociale dekking en op collectieve onderhandeling voor werknemers die tot dusver aan de slag waren als ... zelfstandigen. ■

Dienst Europa

Inschakelingsuitkeringen voor jonge werklozen

Niet iedereen vindt meteen na de eerste sollicitaties een leuke job. Het kan best zijn dat je na een aantal maanden nog steeds niet aan de slag kan. Geen reden tot wanhoop, je bent zeker niet alleen. Jonge werklozen die niet onmiddellijk hun weg vinden op de arbeidsmarkt, kunnen inschakelingsuitkeringen krijgen.

Het gaat om een uitkering die de jonge (pas afgestudeerde) werkloze een hart onder de riem steekt en hem of haar aanzet een gepaste job te zoeken.

HEB JIJ RECHT OP INSCHAKELINGSUITKERINGEN?

Er zijn een aantal voorwaarden waaraan je moet voldoen om recht te hebben op inschakelingsuitkeringen:

- Je moet bepaalde studies beëindigd hebben (in principe gaat het hier om secundaire studies)
- Je bent niet meer onderworpen aan de leerplicht
- Je hebt alle activiteiten met betrekking tot de studies beëindigd (bv. lessen, examens, stage, eindwerk, ...)
- Je hebt de beroepsinschakelingstijd doorlopen, een wachttijd voor je uitkeringen kan krijgen. Die duurt 310 dagen, wat neerkomt op één jaar zonder de zondagen, want die tellen niet mee.
- De aanvraag van je uitkeringen moet gebeuren vóór je 25ste verjaardag. Er geldt een hogere leeftijdsgrens ingeval je geen uitkeringsaanvraag vóór je 25ste verjaardag kon indienen omdat je je studies hebt moeten onderbreken wegens overmacht, omdat je als werknemer tewerkgesteld was of, sedert begin dit jaar, omdat je je als zelfstandige vestigde.
- Zowel tijdens de beroepsinschakelingstijd als tijdens de periode van recht op uitkeringen moet je actief op zoek gaan naar een job. Dit wordt met regelmaat gecontroleerd door de bevoegde gewestinstelling (VDAB, AC-TIRIS). Wie niet voldoet, kan sneller dan voorzien het recht op inschakelingsuitkeringen verliezen.
- Opgelet: indien je jonger bent dan 21 jaar op het moment van de aanvraag, moet je ook een diploma (of gelijkwaardig attest of getuigschrift) behaald hebben

PRINCIPE: RECHT OP UITKERINGEN GEDURENDE 3 JAAR

De inschakelingsuitkeringen worden toegekend voor een periode van maximum 36 maanden van datum tot datum. Het krediet van 36 maanden start vanaf de 1e dag waarop men inschakelingsuitkeringen ontvangt. Voor een gezinshoofd, alleenwonende of bevoorrechte samenwonende (omdat de partner enkel een vervangingsinkomen heeft), begint het krediet pas te lopen vanaf de maand die volgt op de 30ste verjaardag.

VERLENGING VAN DE PERIODE VAN 3 JAAR

Het krediet van 36 maanden kan met bepaalde gebeurtenissen verlengd worden:

- een voltijdse tewerkstelling als loontrekkende;
- een periode van zelfstandige activiteit;
- een tewerkstelling als ambtenaar;
- een deeltijdse tewerkstelling met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering;
- een periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet;
- het hervatten van studies met volledig leerplan (zonder uitkeringen).

Voorbeeld

Lisa ontvangt inschakelingsuitkeringen sedert 1 februari 2014. Die kan ze blijven genieten tot en met 31 januari 2017. Indien ze echter vanaf 1 januari 2015 tot en met 30 september 2015 (9 maanden) werkt als loontrekkende, zal het recht op inschakelingsuitkeringen verlengd worden tot 31 oktober 2017.

RECHT OP UITKERINGEN BIJ HET VERSTRIJKEN VAN DE PERIODE VAN 36 MAANDEN?

1. Na de uitputting van de 36 maanden kan je terug recht hebben op inschakelingsuitkeringen gedurende 6 maanden:
 - als je nog jonger bent dan 25 jaar of als je vrijstelling van wachttijd geniet (dit wil zeggen dat het maximaal 3 jaar geleden is dat je nog uitkeringen hebt ontvangen);



- EN als je minstens 156 dagen (berekend in een 6-dagenweek) hebt gewerkt in de 24 maanden die de nieuwe uitkeringsaanvraag voorafgaan.
2. Heb je bij het verstrijken van de 36 maanden een vrijstelling voor het volgen van een opleiding (bv. een beroepsopleiding of studies met volledig leerplan), dan kan je verder uitkeringen ontvangen tot het einde van die vrijstelling.
 3. De jonge werknemer die bij het verstrijken van de periode van de 36 maanden deeltijds werkt en inkomensgarantie-uitkeringen ontvangt (berekend op basis van inschakelingsuitkeringen), kan deze inkomensgarantie-uitkeringen verder ontvangen tot het einde van de ononderbroken deeltijdse tewerkstelling.
 4. Een aantal "kwetsbare groepen" hebben 3 jaar langer recht op uitkeringen. Het gaat hier om:
 - werkzoekenden die door de VDAB of ACTIRIS

RIS beschouwd worden als personen met ernstige medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen en die positief meewerken aan het traject voorgesteld door VDAB of ACTIRIS

- personen met een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 33% die is vastgesteld door een door de RVA aangewezen dokter; opnieuw op voorwaarde dat men positief meewerkt bij de VDAB of ACTIRIS ■

Soms kan je maar beter goed voorbereid zijn

Bezorg dit bericht aan personen die zijn afgestudeerd of gestopt met studies en werk zoeken!

HET GRATIS ACLVB-LIDMAATSCHAP BIEDT BELANGRIJKE VOORDELEN!

De regering heeft aan jonge werkzoekenden strengere regels opgelegd. Niet alleen duurt het langer vooraleer jongeren een uitkering kunnen ontvangen, de VDAB of ACTIRIS gaat ook na of ze tijdens hun beroepsinschakelingstijd (wachtijd) wel voldoende inspanningen doen om werk te vinden. Pas na twee positieve evaluaties hebben ze recht op een inschakelingsuitkering. Jongeren kunnen dus maar beter goed voorbereid aan de start komen en een goed en correct verhaal hebben t.o.v. de VDAB of ACTIRIS. Spijtig genoeg zijn ze hiervan niet steeds op de hoogte met alle gevolgen vandien, ...

Wil je een jongere (lid of niet-lid) helpen die in deze situatie zit? Wij hel-

pen hen graag met informatie over wat ze kunnen verwachten van het gesprek met de VDAB of ACTIRIS, hoe de procedure in elkaar zit, welke tewerkstellingsmaatregelen en jobmogelijkheden er bestaan, ...

Wat moeten ze doen? Heel eenvoudig. Zich online GRATIS (*) aansluiten bij de ACLVB. Voorts het formulier C1-36 invullen, afdrucken en bezorgen aan een van onze ACLVB-kantoren.

www.aclvb.be/inschakelingsuitkeringen

(*) Werkzoekende jongeren zijn gratis lid tot zolang hun beroepsinschakelingstijd loopt ■

Dienst werkloosheid

Vragen rond arbeidswetgeving?

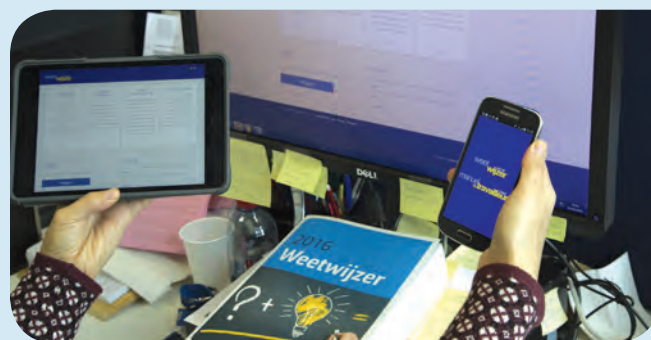
Je vindt het actuele antwoord in de Weetwijzer

24 uur op 24, gratis voor ACLVB-leden.

De Weetwijzer is een juridische publicatie van ACLVB die tweejaarlijks in boekvorm verschijnt.

Deze uitgebreide gids biedt een antwoord op de meest voorkomende vragen waarmee werknemers en sociaal verzekerden te maken kunnen krijgen. *Heb ik recht op mijn volledig dagloon als ik te laat op het werk arriveer door autopech? Hoe wordt tijdskrediet momenteel geregeld? Ik ben het slachtoffer van een arbeidsongeval, wat nu?* De Weetwijzer wijst je de weg.

Er bestaat ook een online versie van de Weetwijzer die voortdurend wordt geactualiseerd, en die je als lid van de ACLVB gratis kan raadple-



gen. Van een exclusief voordeel gesproken! Je vindt de Weetwijzer op de website van ACLVB. Of surf rechtstreeks naar www.weetwijzer.be. De online versie is ook toegankelijk via een app voor smartphone en tablet. Deze app is terug te vinden in alle app-stores. Op die manier vind je nog sneller een antwoord op je vragen. ■

Jong en aan de slag?

Afgestudeerd en je eerste baan gevonden? Aan het werk als jobstudent? Lees alles over je rechten en plichten in de nieuwe folders van ACLVB Jongeren.



Haal deze folders in je ACLVB-secretariaat.
Of kijk op www.freezbe.be | facebook.com/ilikefreezbe



Vrije visie, eigen stem

