



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Halt aan de verkeersfiles De ACLVB denkt na over je mobiliteit

In dit nummer

Wat voorziet de regering in het Zomerakkoord? | Gelijkgestelde periodes voor de berekening van de pensioenen opnieuw in het vizier | De ACLVB steunt de internationale campagne tegen gendergerelateerd geweld op het werk | Studeren met behoud van werkloosheidsuitkeringen

INHOUD

Zomerakkoord 8

De regering heeft de begroting 2018 voorgesteld. Meteen kondigde ze ook een reeks socio-economische hervormingen aan, met serieuze gevolgen voor de werknemers en de uitkeringsgerechtigden.

Gelijkgestelde periodes 12

Andermaal zijn besparingen in de pensioenen op til. Drie nieuwe maatregelen zouden ervoor zorgen dat de aan gepresteerde jaren gelijkgestelde periodes minder meetellen in de berekening.

Betaald educatief verlof 14

Is de werkgever verplicht je educatief verlof toe te staan? Hoeveel uren betaald educatief verlof kan je opnemen? En hoe zit het intussen met je loon? Een antwoord op de meest gestelde vragen.

Coach'Me werkt 20

De eerste twee groepen deelnemers van het project Coach'Me kwamen bijeen om een balans op te maken. Goed nieuws, meer dan de helft van ze vond een job.

Studeren als werkloze 22

Je bent volledig werkloos en zou graag studies aanvatten? Dat kan: onder bepaalde voorwaarden kan je vrijgesteld worden van een aantal reglementaire verplichtingen. Met behoud van je uitkeringen.



Mobiliteit, een maatschappelijke uitdaging

Mobiliteit maakt deel uit van de maatschappelijke uitdagingen waarover de sociale partners zich zouden buigen. Ze waren tot een akkoord gekomen omtrent het mobiliteitsbudget, maar dat werd door de regering van tafel geveegd. We wilden alternatieven voor de bedrijfswagen aanreiken die de weg vrijmaken voor andere manieren van verplaatsing (kleinere wagen, combinatie met treinabonnement, fietsen of deelwagens, ...). Maar de ploeg-Michel heeft beslist dat het de wagen zou worden of een evenwaardige som geld.

Heel wat delen van ons wegennetwerk zijn verzadigd. De kleinste werf, het geringste ongeval zorgen voor eindeloze files. Bij de aanvang van het nieuwe school- en werkjaar schuift de ACLVB een reeks oplossingen naar voor om het aantal verplaatsingen terug te dringen. Over sommige kan onderhandeld worden in de ondernemingen, andere vergen overheidsinvesteringen in de infrastructuur en onder de vorm van fiscale stimuli. Eén ding staat vast: gewoon verder doen zoals nu kan niet langer.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

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

PREPRESS & DRUK Creative Plus Production & Corelio Printing

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

In beweging voor mobiliteit

Mobiliteit tussen de woning en het kantoor, de fabriek, de werf, de winkel, de school, het atelier ... maakt deel uit van de arbeidsvoorwaarden. Mobiliteit kost geld, vergt tijd. Een gecompliceerde mobiliteit kan ervoor zorgen dat een fijne job niet vol te houden valt. Het is alvast een thema waarmee de Liberale Vakbond sinds lang begaan is.

De bedrijven zijn deels verantwoordelijk voor het verkeer op onze wegen, onze nieuwe consumptiegewoontes zijn dat ook. Voorraden bevinden zich op de weg en niet langer in het magazijn, de spullen die we online bestellen, ontvangen we binnen de kortste keren thuis. We willen alles, en liefst meteen en tegen de laagste prijs. Logisch dat dat niet zonder gevolgen is voor het verkeer en de werkgelegenheid.

De regeringen beschouwen het openbaar vervoer als een variabele waarmee ze begrotingen kunnen doen kloppen. Zij het dat door te bekribbelen op de uitgaven, het openbaar vervoer en de wegeninfrastructuur zich in een lamentabele staat bevinden.

Onze regeringen doen alsof de Belgen nooit reizen en er dus geen benul van hebben hoe het er in de ons omringende landen aan toegaat: wegen zonder putten, vrije tunnels, stipte en proppere treinen. In België lopen we achter.

Als syndicalisten en in onze hoedanigheid van burger kunnen we actie ondernemen om onze verplaatsingen voor het werk en in onze vrije tijd te beperken. De maatregelen waarop we aandringen, vind je op bladzijde 4 en 5 in deze Vrijuit. De werknemers hebben recht op inspraak over de manier waarop de onderneming omgaat met de vestiging en de verplaatsingen van haar personeel. Zoals altijd verdedigt de Liberale Vakbond het onderhandelen over positieve formules waartussen de werknemer zijn keuze kan maken in functie van zijn persoonlijke situatie, die metertijd kan evolueren. Er komt een dag waarop de kinderen niet meer willen dat mama of papa hen met de SUV voor de schoolpoort afzet. Of dat een bedrijf verhuist van het stadscentrum naar een industriezone die niet bediend wordt door De Lijn of de MIVB.

Mario Coppens,
Nationaal Voorzitter ACLVB



In de jaren '70 voerde de automobiellindustrie triomfantelijk campagne met de slogan "Mijn auto, mijn vrijheid". Dankzij de informatisering zijn we nu, in de 21ste eeuw, in staat om ons minder en slimmer te verplaatsen. De oplossing voor de verkeersopstoppingen schuilt in de combinatie van alle formules die we ter beschikking hebben. De wagen, het openbaar

vervoer, de fiets, de moto, telearbeid, regionale kantoren, buurtwinkels en -diensten ... om een zekere bewegingsvrijheid te herwinnen. Want we moeten niet terug naar een immobilisme, synoniem voor het zich op zichzelf terugplooiën en economische achteruitgang. ■

Wat als ... de files met vakantie bleven?

De ACLVB pleit voor een duurzame mobiliteit

September ... daar zijn de verkeersfiles weer. De rust op de weg was van korte duur, en beperkt omwille van de talrijke wegwerkzaamheden. Cijfers over ons mobiliteitspatroon zijn hallucinant: in 2015 spendeerde de gemiddelde Belg 44 uur in de file. Meer dan een doorsnee werkweek dus. Als er niets verandert, zal onze verplaatsingstijd in 2030 ruim een kwart langer zijn! Schadelijk voor de economie, nefast voor mens en leefmilieu.

De ACLVB stelt een reeks pistes voor een duurzaam mobiliteitsbeleid voor. Onze gewoontes moeten veranderen. We moeten ons slimmer verplaatsen, minder verplaatsen. Investeren in openbaar vervoer en infrastructures.

In 1977 - 4 jaar na de petroleumcrisis - was er 1 auto op 3,55 Belgen. Vandaag is er 1 auto op 2 Belgen. Tel daar onze groeiende mobiliteitsbehoefte bij, en het zal niet verbazen dat een weg in 1970 gemiddeld 700 keer per dag werd gebruikt, anno 2010 meer dan 1.385 keer! Reken daar ook het toenemend gebrek aan grote infrastructuurwerken en investeringen in openbaar vervoer bij, en de slotsom is snel duidelijk.

BETERE VERPLAATSINGEN: HET MOBILITEITSBUDGET

De regering ziet het mobiliteitsbudget als een vorm van loonoptimalisatie. Ze stelt voor de bedrijfswagen te vervangen door een bijna evenwaardige som geld (*cash for cars*). Bij de ACLVB zijn we voorstander van een keuzevrijheid, zij het dat we verwachten dat werknemers zich als verantwoordelijke burgers zullen gedragen. Zodra er een mobiliteitsbudget ter beschikking wordt gesteld aan de werknemer, is het die werknemer zelf die zijn mobiliteitskeuzes moet kunnen maken in functie van zijn persoonlijke behoeften. Die behoeften kunnen uiteraard veranderen doorheen de tijd. Je wagen behouden, of een kleiner model kiezen dat minder verbruikt, of een moto in combinatie met een treinabonnement, of een elektrische fiets, ... Multimodaliteit blijkt vaak de beste oplossing om zich efficiënt te verplaatsen.

De focus mag niet enkel het ontwijken van belastingen of sociale bijdragen zijn, maar beslist ook de oriëntering naar een duurzame mobiliteit. Parallel daarmee eisen we de vrijwaring van de financiering van de sociale zekerheid. Het gebrek aan harmonisatie van de fiscale en parafiscale behandeling van de verschillende vervoersmodi dient dringend aangepakt te worden. In de praktijk is het niet altijd duidelijk welke RSZ-vrijstellingen er gelden en of er ook belastingvrijstellingen zijn voorzien.

TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER

De tussenkomst van de werkgever in de prijs van tram-, metro- of busabonnementen is slechts verplicht voor verplaatsingen van minstens 5 km

berekend vanaf de vertrekhalte. De ACLVB pleit voor het toekennen van een vergoeding voor alle werknemers, ook voor hen die op minder dan 5 km van het werk wonen.

Overigens bedraagt de persoonlijke bijdrage van de werknemers in de kostprijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer nu gemiddeld 32,6%, ten opzichte van gemiddeld 25% in 2009. De ACLVB pleit ronduit voor een veralgemening van de derdebetalersregeling in het openbaar vervoer: 80% betaald door de werkgever en 20% ten laste van de overheid.

CARPPOOLING

De werkgever kan carpoolen aantrekkelijker maken door gereserveerde parkingplaatsen dicht bij de ingang van de onderneming te voorzien of door vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. Er kan eveneens geopteerd worden voor een fiscale opwaardering van het stelsel van carpoolen, maar ook een omkaderende opwaardering ervan, met name inzetten op een betere infrastructuur en een betere matching van vraag en aanbod. Carpooling moet een kwaliteitsvol en voor iedereen toegankelijk openbaarvervoersysteem aanvullen en het mag het in geen geval vervangen.

ARBEIDSORGANISATIE

De werkgevers kunnen de mobiliteit verbeteren door de arbeidsorganisatie in de bedrijven en in de openbare diensten aan te passen. Telewerk, satellietkantoren, moderne communicatiemiddelen (videoconferencing, e-administration, ...) dragen bij tot een daling van het aantal verplaatsingen. Glijdende uurroosters maken de spitsuren minder gezwellen.

OPENBAAR VERVOER

De vertraging bij de realisatie van het Gewestelijk ExpresNet in en rond Brussel is symptomatisch voor de houding van de regeringen ten opzichte van het openbaar vervoer. In plaats van te investeren om het aanbod te vergroten en de infrastructuur en het materiaal te onderhouden, hebben ze vooral oog voor besparingen, waardoor de reiziger uiteindelijk terugrijpt naar de eigen vervoersmiddelen.

We vragen meer overleg tussen de FOD mobiliteit en de gewestelijke en lokale actoren en de openbaarvervoermaatschappijen. Ook dringt de ACLVB erop aan dat de overheid maar ook de openbaarvervoersmaatschappijen voldoende rekening houden met de mobiliteitsproblemen die de ondernemingen aanstippen. De federale diagnostiek zou meer moeten uitmonden in actieplannen voor bedrijven. Kennis van zaken is één ding, het koppelen van actiepunten hieraan (en de uitvoering daarvan) is een volgende stap.

BEDRIJFSVERVOERPLANNEN

De ACLVB juicht het initiatief van de Brusselse regering toe dat bedrijven met meer dan 100 werknemers verplicht een bedrijfsvervoerplan op te stellen. De kwaliteit van het sociaal overleg in de onderneming is essentieel voor het afsluiten van doeltreffende bedrijfsvervoersplannen. De werknemersvertegenwoordigers moeten terdege betrokken worden bij de uitwerking, de opvolging en de actualisering van het bedrijfsvervoerplan, dat concrete oplossingen aanreikt voor de mobiliteitsproblemen van werknemers binnen een specifiek bedrijf.

KLIMAATPLAN

Volgens het Federaal Planbureau zou de uitstoot van directe emissies nog toenemen, ondanks de technologische vooruitgang op niveau van

de uitstoot per voertuig. Meer zuinige wagens zullen niet opwegen tegen de totale toename van het aantal wagens. Er zou een toename zijn van de broeikasgasemissies van $\pm 20\%$ tegen 2030, voornamelijk te wijten aan de toename van het goederenvervoer.

In die optiek verwachten we van de beleidsmakers, zowel federaal als regionaal, een coherent en nationaal klimaatplan teneinde in conformiteit te blijven met de doelstellingen van het Klimaatakkoord van Parijs. Meer concreet kan gewezen worden op een versnelde vergroening van het wagenpark, wat mogelijk is via het mobiliteitsbudget.

De Liberale Vakbond vraagt dat er meer middelen zouden worden vrijgemaakt voor openbaar vervoer.

Tot slot houdt de ACLVB een pleidooi voor een rechtvaardige ecofiscaliteit. De inkomsten uit milieuheffingen moeten in de eerste plaats worden aangewend om schadelijk gedrag tegen te gaan en te voorzien in alternatieven voor vervuilende stoffen. Om de koopkracht van de laagste inkomens niet aan te tasten moet de heffing progressief zijn én een voorafgaandelijke toets doorstaan om na te gaan of dergelijke maatregelen niet net een kwetsbare groep zullen treffen. Sociale correcties en bijsturing zijn daarom noodzakelijk. ■



Mobiliteit in Vlaanderen: inzetten op verplichte bedrijfsvervoerplannen en het anders organiseren van werk

Bedrijven kunnen heel wat doen om de mobiliteit van hun werknemers te sturen. Inzetten op nieuwe werkvormen bijvoorbeeld. Maar duurzaam vooruitgaan? Alleen als werknemers inspraak krijgen.

Ondernemingen in het Vlaams Gewest kunnen gebruikmaken van het Pendelfonds, een subsidiefonds, om mobiliteitsplannen te laten ondersteunen. Ze worden daarin bijgestaan door de Provinciale Mobiliteitspunten. De beschikbare middelen gingen er de laatste jaren echter stelselmatig op achteruit.

De Vlaamse Regionale van de ACLVB is voorstander van die begeleiding en steunmiddelen - "en de middelen mogen gerust opnieuw stijgen" - maar gelooft ook in de verplichte invoering van bedrijfsvervoerplannen. In het Brussels Gewest dienen ondernemingen met meer dan 100 werknemers al een bedrijfsvervoerplan op te stellen. Zo'n plan voorziet in een analyse van de werkgerelateerde verplaatsingen van de werknemers en de bereikbaarheid van het bedrijf, en een lijst van maatregelen aangepast aan de noden van het bedrijf om het maximale potentieel van verduurzaming van de verplaatsingen te realiseren. Werkgevers worden op die manier verplicht om na te denken over de mobiliteit van hun werknemers en verbeteringen door te voeren in samenspraak met hun werknemers.

ANDERS WERKEN

Ook het aanpassen van de arbeidsorganisatie kan helpen om tot mobiliteitsoplossingen te komen. Denk daarbij aan de invoering van nieuwe werkvormen zoals telewerk, glijdende uurroosters, satellietkantoren, enz. "Al heeft de concrete realisatie van een moderne arbeidsorganisatie pas echt slaagkansen wanneer werknemers inspraak krijgen in het veranderingsproces", benadrukt Gert Truyens, Vlaams Gewestsecretaris ACLVB, die verder aandringt op het durven verlaten van de traditionele denkkaders inzake arbeidsorganisatie.

Maar hoe begin je daaraan? Hoe maak je het thema mobiliteit en een vernieuwende arbeidsorganisatie bespreekbaar? In Vlaanderen hebben de vakbonden twee jaar geleden een nuttig instrument daaromtrent opgesteld. In de werkmap "Werken in een innovatieve arbeidsorganisatie" worden een aantal tools aangereikt die werknemersafgevaardigden moeten helpen de belangen van werknemers terzake optimaal te verdedigen.

Zo wordt werknemersafgevaardigden aangeraden in kaart te brengen wat er verandert aan het takenpakket van de werknemers, welke meerwaarde de innovatieve arbeidsorganisatie biedt

voor de werknemers (bv. mobiliteitsproblemen oplossen en niet enkel een kostenbesparing of subsidies opleveren voor de werkgever) en welke effecten ze heeft op de werkdruk van werknemers, en te streven naar een formeel afsprakenkader met de werkgever, enz.

De werkmap "Werken in een innovatieve arbeidsorganisatie – basis voor een syndicale strategie" kan je raadplegen op de website van ACLVB. Meer weten? Vraag informatie en laat je met de ACLVB-kern binnen je bedrijf bijstaan door de ACLVB-loopbaanconsulent van je regio. De contactgegevens vind je op www.aclvb.be/nl/loopbaanconsulenten. ■



Een moderne arbeidsorganisatie - waarbij bijvoorbeeld gewerkt kan worden vanuit satellietkantoren dichtbij huis - draagt pas echt bij tot een duurzame mobiliteit als werknemers inspraak hebben bij de realisatie ervan.

De Brusselse mobiliteit houdt niet op aan de grenzen van het Gewest



Philippe Vandenabeele, Brussels Gewestsecretaris ACLVB, heeft de oplossing gevonden om altijd op tijd op een afspraak te verschijnen: de scooter. "De mobiliteitskwestie is een echt vakbondsthema want nauw verbonden met de arbeidsvoorwaarden. De ACLVB wil erover praten, zonder taboe."

De Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft er in zijn advies van 16 februari 2016 aan herinnerd dat de VIde Staatshervorming voorziet in de oprichting van een hoofdstedelijke gemeenschap voor het bevorderen van de relaties tussen Brussel en zijn hinterland in diverse domeinen, waaronder mobiliteit. Het is binnen die hoofdstedelijke of metropolitane gemeenschap dat overleg zal gebeuren tussen de 3 Gewesten met betrekking tot mobiliteit en wegenwerken van, naar en rond Brussel. Brussel wordt doorkruist door 4 openbaarvervoernetten: MIVB, NMBS, De Lijn en TEC. In het belang van de reizigers is het dus essentieel de samenwerking te verbeteren tussen de verschillende beheerders van de openbaarvervoernetten.

VERBETERING VAN DE INFRASTRUCTUUR

Het Gewest kan niettemin ageren op zijn territorium. De ACLVB verdedigt in Brussel de volgende prioriteiten op het vlak van ontwikkeling van de infrastructuur:

- het openbaarvervoernet verbeteren (verhoging van de commerciële snelheid, het comfort, de veiligheid en de tariefaanpak)

- het autoverkeer beperken, door een voldoende aantal ontradende parkings te voorzien, tegen een betaalbare prijs, gelegen vlakbij alternatieve infrastructuur: openbaar vervoer, fietsbanen, ...
- het netwerk van beveiligde fietsbanen ontwikkelen
- de openbaarvervoernetten verder aanpassen voor personen met een verminderde mobiliteit
- de toegang tot het stadscentrum verbieden voor voertuigen van een bepaalde tonnage, gekoppeld aan een verbeterde organisatie van de leveringen
- de multimodaliteit bevorderen zonder de wagen te stigmatiseren. Voor woon-werkverplaatsingen kan inderdaad een combinatie gemaakt worden van auto, metro, fiets, ...

Het openbaarvervoeraanbod wordt sterk bepaald door de spitsuren. Nochtans zijn de kantooruurroosters geen algemene regel. Tal van werknemers werken volgens andere uurroosters en ook zij moeten kunnen genieten van een kwaliteitsservice vanwege de openbaarvervoermaatschappijen.

MOBILITEITSPACK

Bovenop het mobiliteitsplan heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de werkgevers die bedrijfswagens ter beschikking stellen aan meer dan 10 werknemers, verplicht om alternatieven voor te stellen voor dit voordeel. Hun werknemers kunnen opteren voor een 'mobiliteitspack' in plaats van de bedrijfswagen of ervoor kiezen die te combineren met een aantal voordelen: een abonnement op een fietsdeelsysteem of eventueel een jaarabonnement op het openbaar vervoer. De vraag die zich stelt is te weten hoe het toekomstig federaal initiatief van een mobiliteitsbudget compatibel zal zijn met die Brusselse bedrijfsvervoerplannen.

SOCIALE RECHTVAARDIGHEID

Duurzaamheid is een belangrijke doelstelling, die men met volharding maar niet blind moet nastreven. Het gaat erom de sociale impact van iedere maatregel na te gaan. De toegang tot het gewestelijk territorium verbieden voor dieselwagens van meer dan 20 jaar, zoals de Brusselse regering heeft beslist, kan bijvoorbeeld problematisch zijn voor mensen die niet in de financiële mogelijkheid verkeren om zich een andere wagen aan te schaffen. ■

Zomerakkoord over begroting 2018

Noch fiscale, noch sociale rechtvaardigheid

De regering heeft op 26 juli de begroting 2018 voorgesteld. Ze kondigde meteen ook een reeks socio-economische hervormingen aan met ernstige gevolgen voor de werknemers en de uitkeringsgerechtigden.

De regering was op zoek naar 2,613 miljard euro om het begrotingsdeficit in 2018 te doen dalen. Er moest opnieuw prioritair geld gezocht worden bij de werknemers en de uitkeringsgerechtigden. De verschillende behandeling van enerzijds de inkomsten uit arbeid en de sociale uitkeringen en anderzijds andere vormen van inkomsten gekoppeld aan kapitaal zal snel duidelijk worden. Bij een aantal dossiers is de regering erdoor geramd, zonder rekening te houden met het advies van de sociale partners.

FISCALITEIT

Taks op effectenrekeningen

De regering heeft besloten om personen te belasten met effectenrekeningen (aandelen, obligaties, beleggingsfondsen) waarvan de kapitalen meer dan 500.000 euro bedragen. Ze zullen een belasting van 0,15% op het bedrag moeten betalen. Het gaat om de gemiddelde waarde van de effecten op een effectenrekening van een belastingplichtige. Vermits er een vrijstelling van 500.000 euro per persoon is, zal een koppel dus slechts dienen te betalen vanaf 1 miljoen euro. De maatregel heeft overigens slechts betrekking op 5% van alle effectenrekeningen. Concreet zal het voor iemand met een rekening van 500.000 euro gaan om een belasting van 750 euro. Bovendien kan de belastingplichtige daarvan nog 188 euro terugvorderen (zie verder: *maatregel activering spaargeld*).

De taks viseert dus aandelen, obligaties en beleggingsfondsen. Pensioenspaarfondsen en levensverzekeringen zijn vrijgesteld. Minister Van Overtveldt bevestigt overigens dat niet-beursgenoteerde aandelen zijn vrijgesteld.

Activering spaargeld

De regering wil bewerkstelligen dat er meer spaargeld naar de reële economie wordt gekanaliseerd en investeringen worden gestimuleerd.

Tot nu toe hoeft men geen belastingen te betalen op de intresten zolang die niet meer dan 1.880 euro bedragen. De vrijstelling van de intresten op spaarrekeningen wordt nu gehalveerd tot 940 euro. De meeste belastingplichtigen zullen hier wellicht niet veel van merken. Aan de huidige intresten van ongeveer 0,11% moet men vandaag immers al meer dan 850.000 euro op de spaarrekening hebben om voor die belasting in aanmerking te komen. Tegelijkertijd gaat de regering ook dividenden op aandelen gedeeltelijk vrijstellen. Ze zal voorzien in een nieuwe fiscale vrijstellingskorf op de aandelendividenden tot 627 euro. Dat bedrag wordt dus niet onderworpen aan de roerende voorheffing van 30%. De belegger zou zo dus 188,10 euro kunnen terugvorderen.

Hervorming van de vennootschapsbelasting

Bedrijven betalen vandaag 33,99% vennootschapsbelasting, vanaf vol-

gend jaar daalt dat tarief naar 29% en in 2020 zelfs naar 25%. Voor kmo's komt er een apart tarief. Bedrijven met minder dan 50 werknemers, een omzet minder dan 9 miljoen euro en een balanstotaal van minder dan 4,5 miljoen betalen vanaf 2018 20% belasting op hun eerste schijf van 100.000 euro winst. Ook kmo's die meer dan 100.000 euro winst maken, genieten van het verlaagd tarief. Enkel het stuk winst boven de eerste 100.000 euro wordt belast tegen het gewone tarief. Als compensatie voor het lagere basistarief van de vennootschapsbelasting worden vele aftrekmogelijkheden fors ingeperkt.

Hogere vrijstelling pensioensparen

De belastingplichtige kan voortaan kiezen tussen twee systemen van pensioensparen. Ofwel kiest men te blijven sparen tot 940 euro en dan krijgt men nog steeds een fiscaal voordeel van 30% of maximaal 282 euro. Kiest men ervoor om te sparen tot 1.200 euro, dan bedraagt het fiscaal voordeel 25%, ofwel 300 euro maximum. In dit systeem zijn er dus geen verliezers.

CONCURRENTIEVERMOGEN EN WERK

Premies gekoppeld aan winst

Vanaf 1 januari 2018 (boekjaar 2017) zal het mogelijk zijn voor ondernemingen om een premie van de winst uit te keren aan de werknemers. De premie mag niet hoger zijn dan 30% van de loonmassa. Het risico is groot dat de werkgevers en sommige werknemers dit fiscaal en sociaal voordeliger stelsel verkiezen boven bruto loonsverhogingen, wat bovendien een deficit in de financiering van de sociale zekerheid met zich brengt.

De wetgeving rond cao 90 zal worden aangepast teneinde het toekennen van een cao 90 te verbieden in een onderneming die sluit en waarop de wet-Renault van toepassing is.

Niet-belaste inkomsten tot 500 euro/maand

Een ingrijpende maatregel betreft de beslissing om een fiscale en sociale vrijstelling in te voeren ten belope van 6.000 euro/jaar (of 500 euro/maand). Het gaat om inkomsten uit activiteiten in het kader van vrijetijdswerk in specifieke functies in de non-profitsector. Daartoe zal een wettelijke definitie van het begrip en statuut 'semi-agorale activiteit' (tussen vrijwilligerswerk en betaald werk) worden opgesteld.

Uitbreiding flexi-jobs

Een eerste uitbreiding betreft de personen die in aanmerking komen om een flexi-job uit te oefenen. Vanaf 1 januari 2018 zal het mogelijk zijn voor gepensioneerden om een flexi-job uit te oefenen. Tot nu toe is een van de voorwaarden om een flexi-job uit te oefenen, het uitoefenen van minstens



Terwijl we wachten op de uitspraak van het Grondwettelijk Hof over de wettelijkheid van de flexi-jobs in de horeca, wil de regering dit soort onzekere jobs mogelijk maken in de detailhandel (bakkerijen, handel in voedingswaren, zelfstandige kleinhandel, warenhuizen, kapsalons, ...)

een 4/5 tewerkstelling in een andere onderneming dan waar de flexi-job wordt uitgeoefend.

Belangrijke bemerking: werknemers in een stelsel van SWT kunnen niet genieten van deze maatregel (ze vallen niet onder deze uitbreiding).

Een tweede uitbreiding beoogt dit soort jobs mogelijk te maken in de detailhandel. De paritaire comités die daaronder vallen zijn:

- Psc 118.03 (bakkerijen)
- PC 119 (handel in voedingswaren)
- PC 201 (zelfstandige kleinhandel)
- PC 202 (kleinhandel in voedingswaren)
- Psc 202.01 (middelgrote levensmiddelenbedrijven)
- PC 311 (grote kleinhandelszaken)
- PC 312 (warenhuizen)
- PC 314 (kappersbedrijf en schoonheidszorgen)

E-commerce

De regering zal een specifiek kader uitwerken voor e-commerce activiteiten om nachtwerk en zondagsarbeid toe te laten via een aanpassing van het arbeidsreglement.

Binnen twee jaar zouden nachtwerk en zondagsarbeid definitief toegestaan worden middels de invoering via een cao of door een aanpassing van het arbeidsreglement.

Studentenarbeid op zondag

Vanaf 1 januari 2018 – en na advies van de paritaire comités – zou het in de toekomst mogelijk worden voor een sector om via een koninklijk besluit een uitzondering te verkrijgen op het verbod op zondagsarbeid voor jongeren

onder de 18 jaar in het stelsel van studentenarbeid. Een tweede maatregel die wordt hernomen, is bedoeld om leerlingen in een stelsel van alternerend leren toe te laten te werken onder het studentenstatuut.

Activeringsbijdrage

Ter ontmoediging van het gebruik van het zogenaamde systeem van vrijstelling van prestaties voor oudere werknemers (systemen waarbij werknemers in dienst worden gehouden maar op non-actief worden gezet), heeft de regering-Michel beslist om een 'activeringsbijdrage' in te voeren voor ondernemingen die van dergelijk systeem willen gebruikmaken.

Het bedrag zou moeten betaald worden tot de werknemer op pensioen vertrekt. Er wordt bovendien gestipuleerd dat er gedurende het eerste jaar een verplichte opleiding zou moeten voorzien worden door de werkgever, waar een vermindering van de activeringsbijdrage tegenover staat. Indien ook nog andere opleidingen worden voorzien, wordt de activeringsbijdrage eveneens verminderd.

Strijd tegen sociale dumping

De regering wil de strijd tegen sociale dumping op bouwerven verder opvoeren. Ze voorziet een gefaseerde vermindering van de arbeidskosten in de bouwsector. Er zal ook een oplossing worden gezocht voor de afwijkende opzeggingstermijnen in de bouwsector (van tijdelijke aard), die lopen tot 31 december 2017.

Aanpassing van de opzeggingstermijnen

De regering-Michel is overeengekomen dat de opbouw van de opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werkgever gedurende de eerste 6 maanden van de anciënniteitsopbouw anders zal worden ingedeeld. De opzeggingstermijn daalt van 2 weken naar 1 week gedurende de eerste 3 maanden van de anciënniteit. Vanaf 3 maanden anciënniteit tot 4 maanden is er een opzeggingstermijn van 3 in plaats van 4 weken. Vanaf 4 maanden tot 5 maanden is er een status quo. Vanaf 5 maanden anciënniteit tot 6 maanden, komt er één week bij ten opzichte van de huidige termijnen (5 in plaats van 4).

Die termijnen gelden voor alle categorieën van werknemers en voor contracten van bepaalde en onbepaalde duur. Vermoedelijke datum van inwerkingtreding: 01.01.2018.

anciënniteitsopbouw	huidige (sinds 01.01.2014) opzeggingstermijnen	opzeggingstermijnen na Zomerakkoord
< 1 maand	2 weken	1 week
≥ 1 maand < 2 maanden	2 weken	1 week
≥ 2 maanden < 3 maanden	2 weken	1 week
≥ 3 maanden < 4 maanden	4 weken	3 weken
≥ 4 maanden < 5 maanden	4 weken	4 weken
≥ 5 maanden < 6 maanden	4 weken	5 weken

Aanpassing regeling outplacement

De regering stelt voor om de werknemers voor wie outplacement geen meerwaarde is, recht te laten hebben op de integrale verbrekingsvergoeding >>>

ACTUALITEIT

(dus niet langer met een imputatie van 4 weken verbrekingsvergoeding). Het zou hier om werknemers gaan 'van wie de gezondheidstoestand op een onomkeerbare wijze niet toelaat om aan outplacement deel te nemen'.

Jongerenlonen

De regering wil een juridische analyse maken van twee opties:

- klassieke piste: vermindering van de arbeidskost via degressieve minimumlonen (20 jaar: 94% GMMI of sectoraal minimumloon, 19 jaar: 88%, 18 jaar: 82%, enz.)
- ofwel via een verhoogde fiscale aftrek voor werkgevers via de vennootschapsbelasting (ontwikkeling van deze maatregel nog onduidelijk)

De regering stipt wel aan dat in geen van beide gevallen het nettoloon van de jongeren mag worden verminderd!

Interim

met één pennentrek vermeldt de regering dat uitzendarbeid in alle privésectoren vanaf 1 januari 2018 zal toegestaan worden!

Vrij aanvullend pensioen voor loontrekkenden

De regering bevestigt haar voornemen om werk te maken van een vrij aanvullend pensioen voor werknemers. Momenteel is het zo dat enkel de inrichter (de werkgever of de sector) het initiatiefrecht heeft om een tweede pensioenpijler in te voeren. De idee is nu om tevens een vrij aanvullend pensioen te voorzien dat zou gefinancierd worden door de werkgever via bijdragen die op het loon worden ingehouden, weliswaar op vraag van de werknemer.

Welzijn op het werk

Invoering van mystery calls (anonieme telefoontjes van de arbeidsinspectie om eventuele discriminaties bij aanwervingen op het spoor te komen).

Aanstelling van burn-out-coaches in ondernemingen met meer dan 100 werknemers. Invoering van de mogelijkheid om te deconnecteren buiten de arbeidstijd.

Langer werken bevorderen

Om oudere werknemers aan te moedigen te blijven doorwerken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd, zullen de sectoren en de bedrijven hun een fiscaal voordeel kunnen toekennen.

Vanaf de leeftijd van 60 jaar (in geval van overstap van voltijds naar 4/5) of 58 jaar (in geval van omschakeling van ploegen-nachtarbeid naar aangepast lichter werk) zal een werknemer een aanvullende vergoeding kunnen genieten via het sectorfonds ofwel rechtstreeks via de werkgever. Deze aanvullende vergoeding is vrijgesteld van sociale bijdragen en wordt niet als loon beschouwd.

Verhoging leefloon, IGO en IVT

Het leefloon, de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) en de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) worden (in 3 fases) verhoogd om de Europese armoedegrens te bereiken.

SOCIALE ZEKERHEID

Terugvorderen van onrecht toegekende uitkeringen

Er komt een meer doorgedreven en systematische controle door de RVA om de ten onrechte betaalde werkloosheidsuitkeringen te verminderen en om ze terug te vorderen. Vorig jaar heeft de RVA meer dan 87,5 miljoen euro aan uitkeringen teruggevorderd van werklozen die daar geen recht op hadden.

Controle gezinssituatie van werklozen

De RVA zal de controle op de gezinssituatie van de werklozen verder opvoeren door kruising van gegevens. De sanctie bij vaststelling van bewuste fraude wordt verstrengd.

Aanpassing begrip passende dienstbetrekking

De definitie van 'passende dienstbetrekking' – rekening houdend met de competenties van de werkzoekende - wordt herbekeken om de arbeidsmobiliteit aan te moedigen.

Efficiëntere controle van de verblijfsvoorwaarde voor inkomensgarantie voor ouderen

Er zal een nieuw controlemiddel worden ontwikkeld om de verblijfsvoorwaarde bij IGO na te gaan.

Gelijkgestelde periodes

"De regering behoudt haar doelstelling om de periodes van werk altijd hoger te waarden dan de periodes van inactiviteit voor de berekening van het pensioen." Volgens de informatie op de website van minister Bacquelaire "voorziet het koninklijk besluit dat de werkloosheidsdagen van de tweede periode werkloosheid (na één jaar werkloosheid) en de dagen brugpensioen, voor de pensioenen die ingaan vanaf 1 januari 2019, zullen worden berekend op basis van het minimum jaarrecht en niet meer op basis van het laatst verdiende loon ... Brugpensioenen voor ondernemingen in herstructurering, voor ondernemingen in moeilijkheden en voor zware beroepen en medische redenen zullen eveneens worden gelijkgesteld op basis van het laatste loon." Er blijft heel wat onduidelijkheid bestaan, want er is geen enkele officiële bron die die berichten bevestigt.

Minimumpensioen volledige loopbaan

In 2016 had de regering beslist om een onderscheid te maken tussen het minimumpensioen voor wie een volledige loopbaan (45 jaar) heeft en voor wie geen volledige loopbaan heeft. Het minimumpensioen voor een volledige loopbaan wordt terug met 0,7% verhoogd.

Deeltijds pensioen

De werknemer zou vanaf de leeftijd van het vervroegd pensioen een deel van zijn wettelijk pensioen kunnen opnemen, tegelijk blijven verderwerken en zo bijkomende pensioenrechten opbouwen.

Eenheid van loopbaan

Een volledige loopbaan telt op dit moment 14.040 dagen (45 jaar). Bij een loopbaan die meer dan 14.040 dagen telt, worden de minst voordelige dagen uit de berekening gelaten.

Met de voorgestelde hervorming leveren de effectief gepresteerde dagen boven de 14.040 dagen toch pensioenrechten op. Wie na het bereiken van 14.040 dagen nog effectief gepresteerde dagen heeft, zal daarvoor – in vergelijking met de huidige regeling – een hoger pensioenbedrag ontvangen.

Pensioenkrediet voor mantelzorgers

Er zal een pensioenkrediet van 48 maanden worden ingevoerd voor deeltijdse werknemers die hulp geven aan een persoon met een verminderde zelfredzaamheid die minstens 12 punten haalt op de schaal van zelfredzaamheid (DG Personen met een handicap). De toepassingsvoorwaarden van het merendeel van deze maatregelen moeten nog verduidelijkt worden. ■

Groot rapport uitgereikt op 4 juli

Alle ministers zijn gebuisd

Bij het eind van het afgelopen schooljaar hebben we op www.hetgrootrapport.be de standpunten van de werknemers verzameld omtrent het beleid van de ministers Bacquelaine (pensioenen), De Block (Volksgezondheid), Van Overtveldt (Financiën), Peeters (Werk) en Michel. Het minste dat we kunnen zeggen, is dat de punten die u hen heeft toebedeeld allesbehalve briljant zijn!



Na overhandiging van de buizen hebben Mario Coppens, Voorzitter ACLVB, Rudy De Leeuw, Voorzitter ABVV, Marie-Hélène Ska, Algemeen Secretaris ACV, Marc Leemans, Voorzitter ACV en Robert Vertenueil, Algemeen Secretaris ABVV uiteengezet welk beleid de regering tijdens de tweede helft van haar legislatuur moet voeren. Onnodig te vermelden dat de hervormingen die op 26 juli door de Ministerraad werden aangekondigd, aantonen dat de regering absoluut niet van plan is haar beleid bij te sturen. De waakzaamheid van de werknemers mag niet verzwakken.

Om een en ander niet ongemerkt te laten voorbijgaan hebben we op 4 juli de rapporten uitgereikt aan de betrokken ministers. Allen bleken gebuisd.

Daniel Bacquelaine is gebuisd omwille van zijn absurd idee om de pensioenleeftijd op te trekken naar 67 jaar. Hij voerde een pensioenhervorming door zonder zich iets aan te trekken van wat werknemers te verduren hebben en straft onvolledige loopbanen af.

Maggie De Block is gebuisd door haar ziekenhuishervorming, waarmee ze het voltallige personeel uit de gezondheidszorg tegen zich in het harnas heeft gejaagd. En omdat ze wil

dat langdurig zieke werknemers sneller opnieuw aan de slag gaan, onder dwang van sancties.

Johan Van Overtveldt is dan weer gezakt omdat hij zich verzet tegen de invoering van een eerlijker fiscaliteit die de grote vermogens en de multinationals doet bijdragen. En vooral omdat hij in de strijd tegen de fiscale fraude danig op de rem gaat staan.

Ook **Kris Peeters** stelt teleur. Zijn wet op wendbaar werk drijft de flexibiliteit op ten voordele van ondernemingen, zonder het werk werkbaarder te maken.



Charles Michel is eveneens gebuisd. "Jobs, jobs, jobs" klonk het voortdurend. Maar we zien niets daarvan. Werkgevers verkregen verminderingen op de sociale bijdragen, zonder daar beduidend veel nieuwe aanwervingen tegenover te stellen. ■

Pensioenen

Nieuwe aanval op **gelijkgestelde periodes**



De regering is nogmaals van plan te snoeien in de pensioenen van bruggepensioneerden en werklozen door niet-gewerkte jaren minder te laten meetellen.

Half juli vernamen we dat de regering 3 nieuwe maatregelen zou kunnen nemen inzake pensioenen. Door de aan gepresteerde jaren gelijkgestelde periodes minder te laten meetellen, zou ze feitelijk het bedrag van de pensioenen die aanvangen vanaf 1 januari 2019 verlagen.

1. Bij werknemers die op brugpensioen gaan in het algemene stelsel (dus niet herstructurering, zware beroepen, ...), zullen de jaren brugpensioen niet langer meetellen aan het laatste loon maar aan een minimumloon.
2. Werknemers die langer dan één jaar werk zoeken, zullen ook de nieuwe, negatieve berekening ondergaan. Ze worden driemaal gestraft: een

keer op het moment van ontslag, een tweede keer wanneer hun uitkering vermindert als gevolg van de degressiviteit en een derde keer als ze met pensioen gaan.

3. Het compensatiemechanisme dat voorzag dat mensen met meer dan 45 jaar loopbaan hun eerste jaren aan een lager loon vervangen zagen door hun laatste jaren aan een hoger loon, zou worden afgeschaft.

Voor de betrokken personen gaat het om niets minder dan contractbreuk. Deze regering stort zich op alle maatregelen die het loopbaaneinde draaglijker maken en op positieve maatregelen die de mensen zouden kunnen

aansporen langer te werken. Ze schaadt werknemers door hun pensioen - dat al tot de laagste van West-Europa behoort - nog te verlagen.

Door mensen te bestraffen en hun pensioenen (nog) terug te schroeven, wordt het voor hen nog moeilijker om een nieuwe job te vinden of om hun werk tot hun 67ste vol te houden.

Wij willen werkbaar werk voor iedereen. Wij willen een deftig pensioen voor iedereen.

AANZIENLIJKE VERLIEZEN

Maatregel 1 en 2: minder pensioen voor werkzoekenden en bruggepensioneerden.

Impact van deze maatregelen (berekening per gewijzigd gelijkstellingsjaar)

Maandelijks pensioen	Maandelijks verlies	Jaarlijks verlies
€ 1 042 - € 1 250	€ 12,25	€ 147
€ 1 251 - € 1 458	€ 20,06	€ 240,72
€ 1 459 - € 1 666	€ 30,33	€ 363,96
€ 1 667 - € 1 875	€ 40,36	€ 484,32
€ 1 876 - € 2 083	€ 44,26	€ 531,12

(Bron: Federale Pensioendienst)

De solidariteit van de gelijkgestelde periodes maakt een belangrijk onderdeel uit van de loopbaan van mannen en vrouwen: van de gemiddelde loopbaan bij een man – gelijk aan 42 jaar - is er 30% gelijkgesteld. Bij vrouwen - met gemiddeld een loopbaan van 36,6 jaar - is er 37% gelijkgesteld. Zonder die gelijkstellingen zou hun pensioen dus veel lager liggen.

Gemiddeld hebben zowel mannen als vrouwen 5,6 jaren gelijkstelling zoals hierboven geïllustreerd. De beslissing van de regering over het beperken van die gelijkgestelde periodes zou voor de gemiddelde werknemer betekenen: 152 euro pensioen minder per maand bij mannen, en 133 euro pensioen minder per maand voor vrouwen. Mannen verliezen meer omdat hun inkomen die als basis dienen om hun pensioen te berekenen, hoger liggen.

Maatregel 3: pensioenverlies voor werknemers die begonnen te werken voor hun 20ste

Pensioenen tussen	Gemiddeld verlies, per maand (bruto bedragen)
€ 833 tot € 1041	€ 113
€ 1 042 tot € 1 249	€ 65
€ 1 250 tot € 1 450	€ 93
€ 1 450 tot € 1 650	€ 104

(Bron: Federale Pensioendienst)

Noot: onze cijfers zijn gebaseerd op de laatst ontvangen officiële info, daterend van 13.07.17

Flexi-jobs bedreigen sociale cohesie

De federale regering liet al meermaals verstaan dat ze het systeem van de flexi-jobs koste wat kost wil uitbreiden naar sectoren buiten de horeca. Ze heeft haar intenties toegelicht tijdens de Ministerraad van 26 juli (zie artikel op blz. 8). We weigeren mee te werken aan deze verzwakking van de betrokken werknemers en van de hele bevolking, want de flexi-jobs zetten onze sociale zekerheid op losse schroeven.

Voor elk gepresteerd flexi-job-uur stort de werkgever een patronale werkgeversbijdrage van 25% aan de RSZ. Dit statuut geeft natuurlijk ook toegang tot enkele sociale rechten (werkloosheid, pensioen, vergoedingen wegens beroepsziekte, enz.), wat dus betekent dat iedereen de hieraan verbonden kosten zal moeten meebetalen! Door belastingvrij bij te verdienen met een flexi-job brengt de werknemer niet alleen zichzelf in gevaar, maar ook de anderen.

Zonder overleg

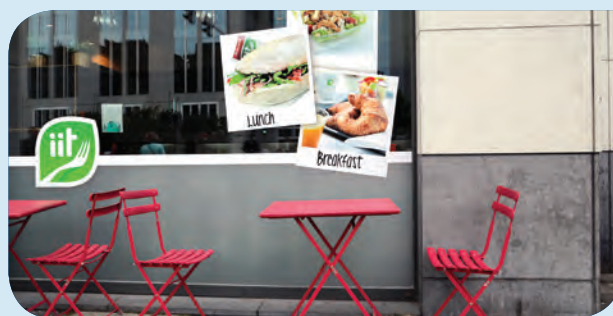
Tweede probleem: voor dit statuut bestaat er geen sociaal overleg. Nochtans is dat broodnodig. De rol van de sociale partners – werkgevers- en werknemersorganisaties – is immers de zaken veiligstellen: zwartwerk aanpakken, de evoluties van de jongere en oudere werknemers opvolgen, een aanvullend pensioenstelsel regelen, rechten in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte uitwerken, en zo meer.

De regering doet hier in eigen land aan sociale dumping. Ze wil flexi-jobbers laten concurreren met de andere werknemers. Onder het statuut van flexi-job krijgen de werknemers geen loon meer dat gekoppeld is aan het barema, waaronder het minimumloon. Ze hebben ook geen recht op bepaalde premies of sociale voordelen die via het sociaal overleg worden geregeld.

Zonder toekomst

Als flexi-jobber heb je één zekerheid: je bouwt geen ervaring op en wordt niet gevormd. De flexi-jobs staan haaks op waardige en duurzame banen! Dit statuut creëert geen tewerkstelling, wel integendeel: via de flexibiliteit wordt de vaste tewerkstelling tenietgedaan. De federale regering vernietigt ze door de oprichting van deze mini-jobs. Met een flexi-job leef je van dag tot dag in onzekerheid.

De drie vakbonden hebben een zaak aanhangig gemaakt bij het Grondwettelijk Hof om de wettelijkheid van de flexi-jobs aan te vechten. De beslissing van de rechters zou in de loop van de komende maanden moeten vallen.



Wat moet je weten over het betaald educatief verlof?

Met de start van het nieuwe schooljaar zijn ongetwijfeld verschillende werknemers geïnteresseerd in het volgen van een opleiding. Is de werkgever verplicht om je educatief verlof toe te staan? Welke formaliteiten dien je na te leven? Hoeveel uren betaald educatief verlof kan je opnemen? Wanneer kan je de uren educatief verlof opnemen? Kan je aanspraak maken op je normaal loon? Kan je het recht op betaald educatief verlof verliezen? Een antwoord op de meest gestelde vragen.

IS DE WERKGEVER VERPLICHT OM BETAALD EDUCATIEF VERLOF (B.E.V.) TOE TE STAAN?

Indien de volgende voorwaarden vervuld zijn, is de werkgever verplicht om B.E.V. toe te staan:

- de opleiding moet door de wet erkend zijn
(meer info op www.weetwijzer.be)
- de opleiding moet minimum 32 lesuren per jaar bevatten
- de werknemer werkt in de privésector of als contractueel bij een autonoom overheidsbedrijf
- de werknemer werkt voltijds of deeltijds met een 4/5 tewerkstelling of deeltijds met een variabel uurrooster. Wanneer de werknemer deeltijds werkt met een vast uurrooster dat ten minste halftijds en minder dan 4/5 is, kan B.E.V. enkel genomen worden als de werknemer een beroepsopleiding volgt tijdens de werkuren.

De werkgever kan zich niet verzetten tegen de toekenning van het B.E.V. omwille van het ontbreken van een verband tussen de gevolgde opleiding en de uitgeoefende functie of omdat het volgen van een opleiding geen belang heeft voor de onderneming.

WELKE FORMALITEITEN DIEN IK ALS WERKNEMER NA TE LEVEN?

De werknemer die gebruik wenst te maken van het B.E.V. moet enkele formaliteiten vervullen:

- De werknemer moet de werkgever inlichten door middel van het indienen van een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij regelmatig is ingeschreven om één of meerdere opleidingen te volgen. Het getuigschrift moet ten laatste op 31 oktober van het schooljaar worden ingediend. Zo de werknemer pas na 31 oktober ingeschreven is of verandert van werkgever in de loop van het schooljaar, moet deze formaliteit gebeuren binnen 15 dagen na de inschrijving of de verandering van werkgever.
- De werknemer moet het bewijs leveren dat hij de opleiding met nauwgezetheid volgt. Hij doet dat door aan de werkgever de hiertoe uitgereikte originele trimestriële getuigschriften van nauwgezetheid te bezorgen. Er zijn geen vormvoorwaarden noch termijnen verbonden aan de indiening van het getuigschrift van nauwgezetheid, doch de werknemer heeft er alle belang bij deze attesten zodra als mogelijk over te maken. De werkgever die niet in het bezit werd gesteld van het attest van nauw-

gezetheid dat betrekking heeft op het vorig trimester, mag immers in afwachting het recht op B.E.V. weigeren (*Arbeidshof Gent 18/11/1996*)

- De werknemer die gebruik wenst te maken van B.E.V. om de examens van de 2e zitting voor te bereiden en af te leggen, moet een getuigschrift aan zijn werkgever overhandigen waarin bevestigd wordt dat hij die zitting moet deelnemen met vermelding van de data.

HOEVEEL UREN B.E.V. KAN DE WERKNEMER OPNEMEN?

Een voltijds werknemer heeft het recht om B.E.V. op te nemen voor de effectief gevolgde lesuren maar met een maximum per jaar. Een lesperiode van 50 minuten geeft recht op 1 uur (60 minuten) B.E.V. (*Hof van Cassatie 13/10/1976*). Ook deeltijdse werknemers kunnen het voordeel van B.E.V. genieten tijdens de uren waarop zij gewoonlijk zijn tewerkgesteld. Echter voor deeltijdse werknemers worden de maximumgrenzen berekend in verhouding tot de wekelijkse arbeidstijd vastgesteld bij cao of van toepassing in het bedrijf.

In onderstaande tabel vind je het maximum aantal op te nemen uren B.E.V. voor de opleidingen die het frequentst gevolgd worden:

soort opleiding	de opleiding valt buiten de werkuren	opleiding valt samen met de werkuren
beroepsopleiding	100 uren	120 uren
algemene opleiding	80 uren	80 uren
beroepsopleiding + algemene opleiding	100 uren	120 uren
taalopleiding	80 uren	80 uren
taalopleiding + beroepsopleiding	100 uren	100 uren
taalopleiding en algemene opleiding binnen hetzelfde jaar	80 uren	80 uren
academische bachelor of master	120 uren	120 uren
knelpuntberoepen of 1ste diploma H.S.O. voor laaggeschoolden	180 uren	180 uren
voorbereiding examen centrale examencommissie	driemaal de wekelijkse arbeidsduur	driemaal de wekelijkse arbeidsduur

WANNEER KAN DE WERKNEMER DE UREN B.E.V. OPNEMEN?

Het B.E.V. met betrekking tot de opleidingen die bij wijze van schooljaar georganiseerd zijn, moet opgenomen worden tussen de aanvang van het schooljaar en het einde van de 1ste examenzitting van het schooljaar. In geval van 2e zit wordt die periode verlengd tot het einde van deze zitting.

Bij opleidingen die niet bij wijze van schooljaar georganiseerd zijn, moet het B.E.V. opgenomen worden tussen het begin en het einde van de opleiding.

KAN DE WERKNEMER AANSPRAAK MAKEN OP ZIJN NORMAAL LOON VOOR DE UREN B.E.V.?

De werknemer die afwezig is op het werk wegens B.E.V., heeft recht op de betaling van zijn normaal loon, dat op het gewone tijdstip moet worden uitbetaald. Het loon wordt wel begrensd. Vanaf het schooljaar 2017-2018 zal de loongrens opgetrokken worden tot 2.871,30 euro bruto/maand.

Het normale loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving op de feestdagen.

KAN DE WERKNEMER HET RECHT OP B.E.V. VERLIEZEN?

In volgende gevallen verliest de werknemer het recht op B.E.V.:

- De werknemer die een opleiding onderbreekt of opgeeft, verliest het recht op B.E.V. vanaf de datum van de kennisgeving aan zijn werkgever, die uiterlijk binnen de 5 dagen die op de onderbreking of opgave volgt moet gebeuren.
- In geval van ongewettigde afwezigheid in de cursussen voor meer dan 1/10 van de duur ervan verliest de werknemer het voordeel van B.E.V. gedurende een periode van 6 maanden. Wanneer de werknemer gelijktijdig 2 cursussen volgt, moet de overschrijding van de norm beoordeeld worden in functie van beide cursussen samen (*Arbeidshof Gent 18/11/1996*).
- De werknemer slaagt twee keer niet voor dezelfde opleiding, tenzij de dubbele mislukking kan toegeschreven worden aan omstandigheden buiten zijn wil om.
- Vanaf de dag dat wordt vastgesteld dat de werknemer tijdens zijn B.E.V. een winstgevende activiteit als werknemer of zelfstandige uitoefent, verliest hij het recht op educatief verlof voor een periode van 12 maanden.

Moet er overleg plaatsvinden over het tijdstip waarop de werknemer B.E.V. wenst op te nemen? De werkgever kan je weliswaar het educatief verlof niet weigeren, maar hij moet wel akkoord gaan met de planning ervan.



Als algemeen principe kan worden gesteld dat de collectieve planning primeert op de individuele.

Het B.E.V. wordt op ondernemingsvlak gepland door de Ondernemingsraad of bij ontstentenis in gemeen overleg tussen de werkgever en de Syndicale Afvaardiging of bij ontstentenis daarvan in gemeen overleg tussen de werkgever en de werknemers. Bij de planning wordt rekening gehouden met de vereisten inzake organisatie van de onderneming en met de specifieke belangen en situaties van de werknemer. Er moet zoveel mogelijk over worden gewaakt dat de lesuren niet samenvallen met de arbeidsuren. Bij het plannen van het educatief verlof kan de werkgever zich op welbepaalde regels beroepen, die variëren naargelang de grootte van de onderneming. (*lees meer op www.weetwijzer.be*). In geval van blijvende onenigheid worden de geschillen voorgelegd aan het Toezicht op de Sociale Wetten, dat een beslissing zal nemen wanneer zijn verzoeningsopdracht mislukt.

GENIET DE WERKNEMER VAN EEN ONTSLAG-BESCHERMING?

De werknemer die recht heeft op B.E.V., geniet van een ontslagbescherming. De bescherming is evenwel niet absoluut. De werkgever kan een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst om redenen die vreemd zijn aan de aanvraag van het educatief verlof. De werkgever dient te bewijzen dat zodanige redenen voorhanden zijn. In de rechtspraak bestaat verdeeldheid over het tijdstip waarop de ontslagbescherming een aanvang neemt. Het Arbeidshof van Bergen oordeelde bij arrest van 7/3/2006 dat de bescherming begint te lopen vanaf het ogenblik dat de werknemer die ingeschreven is voor het volgen van cursussen, aan zijn werkgever het voornemen heeft kenbaar ge-

maakt dat hij gebruik wil maken van het systeem van betaald educatief verlof en dat los van de naleving van de formaliteit inzake overlegging van een getuigschrift van regelmatige inschrijving.

Andere rechtspraak stelt dat de bescherming slechts een aanvang neemt vanaf het ogenblik dat de werknemer het attest van regelmatige inschrijving overhandigt aan de werkgever. (*Arbeidshof Luik 15/01/2004, Arbeidshof Brussel 29/11/2006 en Arbeidsrechtbank Gent 11/12/1992*)

Een schrijven van de vakorganisatie waarbij gesteld wordt dat de werknemer cursussen volgt in het kader van educatief verlof, volstaat niet om de bescherming te laten aanvatten.

De werknemer die de werkgever heeft ingelicht van zijn voornemen om B.E.V. te genieten, maar zich niet effectief heeft ingeschreven voor een opleiding, kan niet van de ontslagbescherming genieten. (*Arbeidsrechtbank Verviers 3/4/1996*)

De werknemer die vanwege zijn werkgever het loon voor de dagen van afwezigheid heeft ontvangen hoewel hij de nodige inlichtingen buiten de wettelijke termijn heeft meegedeeld, geniet van de bescherming tegen ontslag. (*Arbeidshof Brussel 15/09/1993*)

De bescherming neemt een einde de laatste dag van de opleiding of de dag waarop wordt vastgesteld dat de werknemer tijdens zijn verlof een winstgevende activiteit heeft uitgeoefend.

Dat is eveneens het geval indien hij het normale verloop van zijn studiecycclus heeft onderbroken (*Arbeidshof Gent 09/2/2004*)

De werkgever die de afdankingsbeperking niet naleeft, moet aan de werknemer een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 3 maanden loon betalen.

Stop gendergerelateerd geweld op het werk

De ACLVB ondersteunt de campagne van de IAO



Het Internationaal Vakverbond levert strijd voor de conventie van de Internationale Arbeidsorganisatie die een halt wil toeroepen aan gendergerelateerd geweld op het werk. Dat vormt een van de belangrijkste belemmeringen voor de economische onafhankelijkheid van vrouwen en bij de inspanningen voor gendergelijkheid.

Volgens het IVV hebben tussen 40 en 50% van de vrouwen wereldwijd te maken met seksuele intimidatie, ongewenste lichamelijke contacten of andere vormen van seksueel geweld op het werk. Een conventie en een aanbeveling van de IAO zouden zorgen voor een krachtig signaal om eraan te herinneren dat geweld geen plaats heeft op het werk of elders in de samenleving. Die teksten zouden werknemers helpen om zich uit te spreken tegen gendergerelateerd geweld en cao's te bedingen om dit probleem te bestrijden.

LEED

Op basis van de IAO-conventie zouden werknemers en werkgevers kunnen onderhandelen over beleidskeuzes om gendergerelateerd geweld op het werk te voorkomen of aan te pak-

ken. Ze zouden de werkneemsters meer middelen geven om tot actie over te gaan. De IAO definieert gendergerelateerd geweld als elke daad van geweld die lichamelijke, seksuele of psychologische schade of leed veroorzaakt of kan veroorzaken bij vrouwen of meisjes; het kan ook gaan om de dreiging over te gaan tot dergelijke daden, geweld of willekeurige vrijheidsberoving, zowel in de openbare sfeer als in de privésfeer.

MACHTSVERHOUDING

Gendergerelateerd geweld is een weerspiegeling van ongelijke machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen in de samenleving en op het werk, en vormt een ernstige schending van de mensenrechten. Werk maakt integraal deel uit van het leven van iedereen, of het nu omwille

van persoonlijke en professionele ontplooiing is of omwille van de inkomsten.

Elke vorm van geweld op het werk, verbaal, psychologisch (emotioneel), economisch (of financieel), fysiek of seksueel, berokkent schade aan de lichamelijke of morele integriteit van de persoon/groep en druist rechtstreeks in tegen de Rechten van de Mens.

Ondanks het juridisch arsenaal waarover we in België beschikken, weten we dat de strijd voor gendergelijkheid op het werk nog niet volbracht is. Daarom ondersteunt de ACLVB deze internationale campagne.

Wens je meer informatie? Wil je je mening of je verhaal kwijt? Stuur een mail naar women@aclvb.be.

Vakantiehuizen ACLVB

Het hele jaar door voordelig op vakantie



Zin om er in het najaar enkele dagen op uit te trekken? Ontdek het mooie aanbod ACLVB-vakantieverblijven aan de kust of in de Ardennen.

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

een extra voordelig tarief.

Neem een kijkje op www.aclvb.be/nl/vakantiehuizen en je krijgt onmiddellijk de beschikbare appartementen te zien. Meteen wordt ook je voordelig ledentariaf* berekend.

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

BOEK NU REEDS VOOR 2018

Vanaf nu (1.9.2017) kan je al boeken voor een

verblijf tijdens het laagseizoen** van 2018 of tijdens volgende schoolvakanties: *krokusvakantie 2018, paasvakantie 2018, herfstvakantie 2018 en kerstvakantie 2018.*

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

** januari/februari/maart/april/oktober/november/december, uitgezonderd schoolvakanties

REIZEN LAUWERS & SKIFRIENDS KORTING VOOR ACLVB-LEDEN



Geniet als ACLVB-lid van onderstaande kortingen op de basisprijs (brochureprijs) uit de 'grote' brochures, uitgezonderd de brochure van de dagreizen en niet cumuleerbaar met acties, kortingen en waardebons:

Autocarreizen: 7,50% • Vliegtuigreizen: 5% • Cruises: 5%

Autovakanties: 5% • Skifriends: 5% • Treinreizen: 5%

De brochure kan aangevraagd worden via www.lauwers.be of kan je verkrijgen in je ACLVB-kantoor. **Wens je te reserveren?** Dat kan per mail naar info@skifriends.be of telefonisch op het nummer 03 460 14 04. Gelieve te vermelden dat je lid bent van de ACLVB; er zal je gevraagd worden een kopie van je lidkaart door te sturen.

7 jaar oude goudbekroonde Gran Reserva van Casa Safra

Casa Safra Terra Alta DO Gran Reserva 2010

Wat een fantastische wijn is dit! De jaargang 2010 is zonder twijfel één van de beste wijnen uit ons assortiment. Niet voor niets werd deze topwijn nu al bekroond met een prachtige gouden medaille op de Berliner Wein Trophy 2016! Deze 7 jaar oude Gran Reserva heeft 24 maanden gerijpt op eikenhouten vaten en overtreft naar onze mening alle voorgaande oogstjaren.

Proefnotitie: Uitbundige en intense geur met indrukken van rijp zwart fruit. Dankzij de 24 maanden houtrijping op Franse en Amerikaans eikenhouten vaten heeft de wijn fluweelzachte tannines en een karakteristieke smaak gekregen. De wijn heeft een uitzonderlijk geconcentreerde smaakcombinatie van verse bosvruchten, zwart fruit, vanille en verleidelijke kruidigheid. De afdrank is lang en intens.

wijnvoordeel.be

sinds 2008
de voordeligste wijnwinkel van België!

- ✓ 24 maanden houtrijping
- ✓ Favoriet van onze klanten
- ✓ Gratis geleverd



€ 9,98 **€ 4,99***



Bestel snel via:
www.wijnvoordeel.be/countdown

Of bel:
011 988 492

*Afname per doos à 6 flessen. Promoties in deze advertentie zijn geldig zolang de voorraad strekt. Prijswijzigingen en/of zelffouten voorbehouden. Tijdelijk geen leveringskosten!

Swissport

Bagagepersoneel in staking tegen te hoge werkdruk

"Foei, die bliksemse werknemers bij bagage-afhandelaar Swissport die het presteerden om de reis van massa's toeristen te vergallen met een staking in de vakantie!" De verwensingen waren tijdens de voorlaatste week van augustus niet van de lucht. Nochtans had de actie kunnen vermeden worden.

"Bovenop het structureel probleem van de onderbemanning kwam op 22 augustus 's ochtends nog een element dat de bal aan het rollen bracht: het schrappen van de uitzendcontracten terwijl het hoogseizoen nog niet afgelopen was en de vrees dat de 'addenda' (de meeruren van deeltijdse werknemers) niet verdergezet zouden worden", verduidelijkt Sophie Crombain, Bestendig Secretaris ACLVB (zie foto). "De werknemers zijn bereid inspanningen te doen, op voorwaarde dat er nog steeds evenveel personeel is wanneer de werklust vermindert, om de druk te doen afnemen, en op voorwaarde dat ze via cao 90 een financiële compensatie ontvangen voor hun inspanningen tijdens de verlofperiode."

Er is steeds meer activiteit op de luchthaven van Zaventem en in juni/juli scheen de zon hard. "De



directie van Swissport heeft de schaar gezet in het aantal werknemers per vliegtuig. Vaak hadden die niet de tijd om behoorlijk hun lunchpauze te nemen en op de tarmac bedroeg de temperatuur dikwijls meer dan 40° C. Geregeld kwam de brandweer het personeel natsproeien zodat ze het labeur konden volhouden."

Omdat het minstens 8 weken duurt om een toegangsbadge voor de luchthaveninstallaties te verkrijgen en de werknemers zagen dat hun pro-

bleem tegen dan niet zou opgelost zijn, hebben ze de verlenging van de addenda aan hun uurroosters geëist. Het werk werd slechts hervat op 23 augustus om 9 uur, nadat de directie overtuigd was en alle ploegen hun akkoord hadden gegeven. "Ik dank de afgevaardigden voor hun goede onderhandelingswerk en omdat ze de details van wat ze bereikt hebben, duidelijk hebben uitgelegd aan het personeel", besluit Sophie Crombain. ■

Na de zomervakantie ... tijd voor loopbaanbegeleiding!

Heb je van je verlof gebruikgemaakt om de balans op te maken? Zijn er zaken op het werk die je zorgen baren? Heb je de moed gevonden om je loopbaan anders aan te pakken?



De loopbaanbegeleider van het ACLVB-kantoor in je buurt luistert graag naar je vragen. Samen bekijk je wat je nodig hebt om je loopbaan actief te sturen of te veranderen. Je doelen, competenties en motivatie worden onder de loep genomen en er wordt voor jou een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld.

Met loopbaancheques heb je recht op 2 keer 4 uur loopbaanbegeleiding. De voorwaarde is dat je aan het werk bent én de voorbije 6 jaar geen loop-

baanbegeleiding volgde. Je bestelt de cheques bij de VDAB en betaalt 40 euro voor 4 uur. ACLVB-leden die het loopbaanbegeleidingspakket bij ACLVB volledig afronden, krijgen bovendien de kosten terugbetaald. Bij ACLVB krijg je als lid dus gratis loopbaanadvies.

Meer info op www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding ■

Sara Neiryck



Mechelen-Rupel-Kempen

E-team start activiteiten terug op

Na enkele jaren van stilte heeft het E-team van de zone Mechelen-Rupel-Kempen zijn activiteitenkalender nieuw leven ingeblazen. Op 31 mei verzamelde de groep in het centrum van Mechelen, om de dag aan te vatten met een koffie en koffiekoek.

Vervolgens trokken de deelnemers, onder een stralende zon, richting Speelgoedmuseum, waar ze hun hart konden ophalen aan speelgoed uit hun tijd. Na een heerlijke vol-au-vent met frietjes hadden ze afspraak op de Grote Markt, voor een Caroluswandeling met bijhorende degustatie. Een gids gaf uitleg in het stadhuis en in de Sint-Romboutskathedraal. Ondertussen konden ze genieten van een heerlijk bier van brouwerij Carolus.

Je leest het, bij het E-team van Mechelen-Rupel-Kempen geen gebrek aan eten en drinken tijdens een dagje cultuur!

Ben je 55+ en wil je ook samen met je vrienden deelnemen aan de lessen of activiteiten, dan volstaat het om een mailtje te sturen naar chris.vetters@telenet.be



lenet.be of marie-jeanne.seymons@telenet.be of door contact op te nemen via ACLVB Mechelen, op het telefoonnummer 015 28 89 88.

Brenda De Backer

Zone Regio Gent

Nu ook een ACLVB-kantoor in Evergem



Om de leden in het Gentse nog beter van dienst te zijn opent de Liberale Vakbond een nieuw secretariaat te Evergem. Vanaf 4 september ben je voor advies en rechtsbijstand, juridische dienstverlening, de behandeling van je uitkeringsdossier of bij vragen omtrent premies en bijdragen welkom in de kantoren aan de Bibliotheekstraat 9/0001 te Evergem.

Dit zijn de openingsuren:

maandag - dinsdag: van 14 u. tot 17 u.

donderdag - vrijdag: van 8.30 u. tot 11.45 u.

gesloten op woensdag

Contact ook via tel. 09 240 11 19 of e-mail: evergem@aclvb.be.

E-team Waas en Dender fruitige toer op



Ook het E-team van de zone Waas en Dender trok erop uit, meer bepaald richting fruitstreek. Onder een stralende zon werd naar Borgloon gereisd, waar de groep ontvangen werd met koffie en een appelflap.

"Dan hebben we met de gids een leerrijke rondrit gemaakt door de mooie streek. Na de lunch bezochten we Belorta, een van Europa's grootste fruitveilingen, om van daaruit naar een ambachtelijke stroopmakerij te gaan." De dag werd afgesloten op een terrasje. "We konden er nog grote, lekkere aardbeien kopen om mee naar huis te nemen."

Meer weten over de seniorenwerking van ACLVB Waas en Dender? Mail naar marcellazaman@hotmail.com. Of vraag informatie in de plaatselijke kantoren.

Marcella Zaman / Patrick Van Rumst



Zone Waas en Dender Secretariaat Sint-Niklaas op nieuw adres

Het ACLVB-kantoor te Sint-Niklaas is verhuisd naar een gebouw op de andere hoek van de straat. Voortaan zijn het hoofdkantoor en de syndicale werking van de zone Waas en Dender te vinden op dit nieuw adres: Mercatorstraat 2, Sint-Niklaas. Het telefoonnummer blijft onveranderd.



Coach'Me

Deelnemers blikken terug



"We houden elkaar overeind, zo geraken we niet ontmoedigd." Het is een van de vaakst gehoorde argumenten van de deelnemers aan het project Coach'Me. Op 16 augustus kwamen ze bijeen om een balans op te maken van hun inspanningen om werk te vinden.

Niet alle deelnemers van de eerste twee groepen konden aanwezig zijn. Want sommigen zijn intussen aan de slag! De zoektocht naar een job is vaak lastig, langdurig en ontmoedigend, maar leidt uiteindelijk toch tot werk.

NETWERK VORMEN

De Brusselse Regionale van ACLVB heeft begin 2017 Coach'Me opgestart, in samenwerking met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. "Het is onze ambitie om – via werknemers - een netwerk te creëren en voor ontmoetingen te zorgen tussen twee werelden die elkaar niet kennen: werkzoekenden en het bedrijfsleven", maakt projectverantwoordelijke Aurélie Carette duidelijk.

"De originaliteit van het project zit in de tussenkomst van de afgevaardigden, diverse mannen en vrouwen die erin geslaagd zijn een job te vinden, en die constructief hun plek op de arbeidsmarkt hebben veroverd. Ze hebben tijd vrijgemaakt om zich bij iedere activiteit in te zetten voor het project en de werkzoekenden te sturen bij hun inspanningen, hun parcours toe te lichten, over de arbeidsposten en afdelingen van hun onderneming te informeren en ze hebben uitgelegd hoe een en ander verloopt in hun bedrijf."

Op één persoon na hebben alle deelnemers de hele Coach'Me-module doorlopen. "Het is omdat we elkaar onderling aanmoedigden. Komaan, volhouden!", weet Yves, die tezelfdertijd slaagde in de aanwervingsprocedure bij de MIVB.

HOE GING HET?

Bij haar aankomst in België vond Rose een job als schoonmaakster in een hotel. Via avondlessen behaalt ze een grauaat boekhouden. "Coach'Me heeft me zelfvertrouwen gegeven. Ondanks de herhaaldelijke, niet steeds gemotiveerde afwijzingen van werkgevers, blijf ik ver-

beten solliciteren." Ze heeft zich ingeschreven voor een opleiding bij de VDAB om een cv in het Nederlands te leren opstellen. En ze volgt lessen Nederlands. "Onontbeerlijk want het is wat werkgevers vaak vragen."

Danielle is sinds enkele weken als uitzendkracht aan de slag bij ING. "Na mijn ontslag in 2014 zou ik koste wat kost een contract van onbepaalde duur vinden. Naderhand heb ik besloten ook contracten van bepaalde duur te aanvaarden en uitzendopdrachten, met alle onzekerheden die dat met zich brengt. En ik heb bijna zonder ophouden gewerkt. Ik was wat ontgoocheld door de weinige reacties van de interimkantoren waar ik me had ingeschreven. En dan, als bij toverslag, zijn na het bezoek aan het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten met Coach'Me deuren voor me opengegaan en heb ik aanbiedingen ontvangen."

Christian heeft net met succes een versnelde opleiding voor bewakingsagent afgerond. Hij krijgt reeds werk aangeboden, maar verkiest zijn cv ook naar andere bedrijven te sturen, zodat hij de keuze heeft. "De lessen zijn niet makkelijk. Je

moet echt luisteren en onthouden wat de lesgevers zeggen. Er waren theoretische lessen over recht en praktische lessen over conflictbeheer en ontwijkende verdediging. Wie de opleiding niet au serieux nam, redde het niet."

Marlène heeft Coach'Me ervaren als een therapie. "Ik begreep het niet meer, al die weigeringen van werkgevers, ik begon te twifelen aan mezelf. Door de opleiding vond ik weer de moed om werk te zoeken." Nu werkt ze halftijds bij de ACLVB. "Ik begeleid werkzoekenden die opgeroepen worden bij Actiris om te bewijzen dat ze actief werk zoeken. Tja, ik weet waarover ik spreek!" ■

Vergadering van de twee eerste groepen van de opleiding. Aurélie Carette volgt iedereen die heeft deelgenomen aan Coach'Me persoonlijk op. De onderlinge steun van de deelnemers, de bezoeken op het terrein, de tips van externe jobtoeleiders (o.a. het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten) en de getuigenissen van afgevaardigden die hun weg baanden in het bedrijf, verhinderen dat de werkzoekenden dreigen ontmoedigd te geraken.



Meer grip hebben op de mondialisering?

Het idee maakt opgang

De Belgische coalitie die de internationale handelsakkoorden opvolgt, zal haar eigen alternatieve visie voorstellen opdat de sociale, menselijke en milieurechten even strikt zouden nageleefd worden als de rechten van de investeerders.

Tezelfdertijd kondigt de Europese Commissie aan dat over de geschillenregeling tussen Staten en investeerders waarschijnlijk niet meer op hetzelfde moment als de handelsakkoorden zal onderhandeld worden. En ze publiceert verschillende documenten waarin echt wordt stilgestaan bij de sociale gevolgen van die akkoorden. In de aanloop naar concretere acties?

We herinneren ons de crisis in oktober vorig jaar, waarbij de Waalse regering eerst had geweigerd het CETA-verdrag goed te keuren, alvorens de provisoire toepassing gekoppeld aan talrijke voorwaarden te aanvaarden. De Commissie heeft gebruikgemaakt van de maanden volgend op die Waalse episode om op tal van punten de koers bij te stellen, beslist nog onvoldoende, maar waarop toch de aandacht kan gevestigd worden.

SPECIALE RECHTBANKEN

Eerst en vooral overweegt de Commissie ernstig het gedeelte over de geschillenregeling tussen investeerders en lidstaten van de toekomstige handelsakkoorden weg te halen. De speciale rechtbanken die de buitenlandse ondernemingen toelieten schadeloosstellingen en interessen te eisen van de Staten waarin ze investeren, waren een van de voornaamste redenen van de ophef onder de vakbonden en het middenveld.

Maar het zijn vooral pragmatische redenen die de Commissie er vandaag toe aanzetten dit netelige punt uit het handelsoverleg te willen halen. Dit gedeelte investering, dat vaak slechts 10% van het akkoord vertegenwoordigt naast het handelsgedeelte (verlaging van de douanerechten en andere), verplicht het gehele akkoord namelijk voor de nationale parlementen te komen. Door zich te beperken tot de 90% van het handelsgedeel-

te zal de EU dus haar akkoorden kunnen doen goedkeuren zonder opnieuw te passeren langs het nationaal vakje.

MET SANCTIES IN HET VOORUITZICHT

Vervolgens heeft ze twee belangrijke documenten gepubliceerd: in mei een reflectienota over "het in goede banen leiden van de mondialisering", waarin ze de effecten van de mondialisering op de groeiende ongelijkheid erkent.

En in juli een document waarbij aan de Lidstaten en aan het Parlement gevraagd wordt hoe de hoofdstukken duurzame ontwikkeling van de handelsakkoorden doeltreffender kunnen gemaakt worden. Het zijn die hoofdstukken die de clausules omvatten met betrekking tot de rechten van de werknemers. Die zijn wel bindend voor de handelspartners, maar er zijn momenteel nog geen sancties aan gekoppeld bij niet-naleving ervan. De Commissie opent aldus de deur voor sancties, een vakbondseis sinds geruime tijd. Het gaat om een *conditio sine qua non* om op internationaal niveau te strijden tegen sociale dumping. De Lidstaten zijn nu aan zet!

SOCIALE RECHTEN

De invoering van die sancties zit ook vervat in de voorstellen van het platform van het Belgisch middenveld actief inzake handel voor een sterkere naleving van de sociale, menselijke en milieurechten in de handelsakkoorden. Ze beantwoorden aan de huidige initiatieven van de Commissie en schuiven drie grote richtsnoeren voor een rechtvaardiger mondialisering naar voren. Eerst en vooral moet een einde gemaakt worden aan de speciale rechtbanken waarbij de ondernemingen direct de staten kunnen aanvallen. Vervolgens kan het oprichten van een internationaal openbaar hof om die geschillen te behandelen zoals de Commissie voorstelt, aanvaardbaar zijn



middels meerdere fundamentele voorwaarden, zoals de onafhankelijkheid van de rechters.

Tot slot moeten de bedrijven die op internationaal niveau opereren meer geresponsabiliseerd worden, waarbij het initiatief van de Verenigde Naties rond ondernemingen en de rechten van de mens ondersteund wordt – iets waarop te schoorvoetend aangedrongen wordt door België en de EU; maar vooral moet een mechanisme van klachten en sanctie ingevoerd worden in geval van schending van de rechten van de werknemers, mensenrechten en milieurechten. De Verenigde Staten en Canada, die het doorgaans nochtans minder nauw nemen met sociale rechten, hebben al akkoorden die sancties voorzien bij schending van de rechten van werknemers. Europa moet nu dus de daad bij het woord voegen en de zaken op de voet volgen. ■

Jean-François Wansart

Studeren tijdens werkloosheid

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

VOOR WELKE STUDIES KAN JE EEN VRIJSTELLING VERKRIJGEN?

We bespreken hier de studies met volledig leerplan. Dat zijn studies die ingericht of erkend worden door een Gemeenschap en die je volgt in het secundair onderwijs of in het hoger onderwijs (hogescholen en universiteiten). Gaat het bovendien om een studie die leidt tot een knelpuntberoep, dan geldt een soepelere regeling. Een knelpuntberoep is een beroep waarvoor een tekort aan arbeidskrachten bestaat. Jaarlijks wordt per gewest een lijst opgesteld van die studies. Je vindt ze het makkelijkst terug via de website van de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB voor Vlaanderen en ACTIRIS voor Brussel).

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

STAATSHERVORMING EN DE JUISTE INFORMATIE

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

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

Waar kan je inlichtingen inwinnen?

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

Je woont in

Vlaams Gewest	VDAB: www.vdab.be/vrijstellingen tel. 0800 30 700 info@vdab.be
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	ACTIRIS www.actiris.be tel. 0800 35 123
Duitstalige Gemeenschap	ADG www.adg.be
Waals Gewest	FOREM www.leforem.be/dispenses dispenses@forem.be

Niet gemakkelijk allemaal. Gelukkig is er je ACLVB-secretariaat om je met raad en daad bij te staan. We kijken samen of je aan de voorwaarden voldoet en informeren je verder over de formaliteiten die je moet vervullen.

Ben je van plan studies aan te vatten in september of oktober, raadpleeg dan tijdig je ACLVB-secretariaat om na te gaan of je aan alle voorwaarden voldoet.

VAN WELKE VERPLICHTINGEN BEN JE VRIJGESTELD?

Gedurende je vrijstelling:

- mag je een voorgestelde dienstbetrekking weigeren;
- moet je niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt;
- moet je niet meer ingeschreven zijn als werkzoekende indien je in Brussel woont (opgelet: in het Vlaams Gewest moet je wel ingeschreven blijven);
- en moet je niet meer actief naar werk zoeken.

WAT MET JE WERKLOOSHEIDSUITKERING TIJDENS DE VRIJSTELLING?

Als je een vrijstelling geniet om studies te volgen, kan je je werkloosheidsuitkering behouden. Wat dan met de degressiviteit – de verschillende fases waarin het bedrag van je uitkering zakt?

Indien de studies voorbereiden op een knelpuntberoep, geniet je volgende voordelen:

- Indien de vrijstelling begint op het moment dat je nog minder dan één jaar werkloos was, zakt het bedrag voor een periode van maximum een jaar. Vanaf het tweede jaar behoud je dit bedrag.
- Indien de vrijstelling begint op het moment dat je al meer dan één jaar werkloos was, behoud je het bedrag waarop je op dat moment recht hebt.
- Indien je slaagt voor de opleiding en niet onmiddellijk werk vindt, dan kan je aan het einde van de vrijstelling nog gedurende een periode van 6 maanden je hogere uitkering behouden. Deze bonus vraag je aan met het formulier C114-Bonus via je ACLVB-secretariaat.

WELKE VERPLICHTINGEN MOET JE NALEVEN TIJDENS DE VRIJSTELLING?

Je moet zonder arbeid en loon zijn

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



Je moet een controlekaart invullen

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

Je moet arbeidsgeschikt zijn

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

Je moet in België verblijven

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

WAT MOET JE DOEN OP HET EINDE VAN DE VRIJSTELLING?

Op het einde van de vrijstelling moet je je binnen de 8 dagen als werkzoekende laten inschrijven bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB – ACTIRIS – FOREM of ADG), althans als je na de opleiding niet onmiddellijk een job vindt.

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

STUDIES VOLGEN ZONDER VRIJSTELLING?

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

Wat als ...

het verkeer altijd met vakantie was?



De ACLVB denkt na **over jouw mobiliteit**

www.aclvb.be/nl/mobiliteit



Vrije visie, eigen stem

