



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



De regering drukt haar visie over de jobsdeal en de knelpuntberoepen door

In dit nummer:

Versnelling van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen | De ideeën van de regering voor het invullen van de knelpuntberoepen | Pensioenen: de regering moet haar definitie van zwaar werk herzien | Opnieuw gaan studeren met behoud van je werkloosheidsuitkeringen

INHOUD

Jobsdeal 4

De regering legt haar versie van de werkgelegenheidsmaatregelen op. Ze hanteert daarbij de stok (degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen) en de wortel, meer bepaald voor de invulling van de knelpuntberoepen.

Zware beroepen 6

Het debat is slecht van start gegaan met een regering die geobsedeerd is door de begrotingsdoelstellingen en de vakbonden die bekommerd zijn om de gezondheid van de werknemers.

Arbeidsongevallen 10

Wordt een blessure die je oploopt tijdens de middagpauze, een personeelsfeest of een teambuilding beschouwd als een arbeidsongeval?

In beeld 15

Begin dit jaar werd in de Kamer de wijziging van de 'camerawet' goedgekeurd. De inwerkingtreding ervan valt samen met die van de GDPR, de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming. Wat brengt de nieuwe wet met zich mee?

Werkloos en studeren 22

Je bent volledig werkloos en je zou graag studies aanvatten. Onder bepaalde voorwaarden kan dat. Tijdens je studies ontvang je verder je uitkering en word je vrijgesteld van een aantal verplichtingen.



In Vlaanderen staat het beroep 'bakker' op de lijst van knelpuntberoepen 2018.

Knelpuntberoepen

Door voortdurend te gaan voor meer activering van werklozen wil de regering ertoe komen dat zij om het even welke job in om het even welke omstandigheden aanvaarden: slecht betaald werk, ver van de woonplaats, in moeilijke uurroosters, binnen rammelende statuten ...

De werkgevers van hun kant eisen competenties die niet meer in verhouding staan tot de job; op die manier ontslaan ze zichzelf van de plicht om werknemers in het bedrijf te vormen en laten ze dat over aan scholen en openbare vormingsinstellingen, tot zelfs aan de werkzoekenden zelf. De redenen voor het tekort aan bepaalde profielen variëren naargelang het beroep. Af en toe blijkt ook dat onze samenleving te weinig anticipeert op toekomstige noden.

Bij de ACLVB denken we dat het alternerend leren een oplossing kan zijn. School en bedrijf bundelen hun krachten, de ene om onderwijs te verstrekken dat de geest van de jongeren vormt, de andere om een beroep aan te leren en misschien een job in het vooruitzicht te stellen. De formule moet uitgebreid worden naar tal van beroepen, ook meer intellectuele beroepen. Formules voor stimulering van werkzoekenden kunnen hen aanmoedigen om vormingen te volgen voor knelpuntberoepen, eerder dan een versnelde degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen dat zal doen.

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.

Zonder sociaal overleg

Ze hebben lef, onze federale ministers. "Jobs stimuleren om de sociale zekerheid en de koopkracht te versterken" luidt de ondertitel bij het zomerakkoord ... je moet maar durven! Andere nobele opvatting in het document: "De sociale dialoog is de beste weg om de behoeften van de ondernemingen en de verwachtingen van de loontrekkenden met elkaar te verzoenen."

Niet alleen heeft deze regering jammerlijk gefaald op de drie eerste punten, maar bovendien geeft ze tweemaal blijk van haar misprijzen tegenover het sociaal overleg.

Jobs stimuleren: profiterend van de internationale economische conjunctuur doet België het niet beter dan de ons omringende landen. Het is het bewijs dat de verlaging van de patronale bijdragen die werd toegekend zonder tegenverrekening qua jobcreatie vooral ten goede kwam aan de aandeelhouders en niet zozeer aan de werknemers, bij wie de loonsverhogingen niet veel voorstelden, gezien de krappe loonmarge.

De sociale zekerheid versterken: door de patronale RSZ-bijdragen te verlagen en door stelsels zoals de flexi-jobs aan te moedigen, legt de regering gestaag de inkomsten van de sociale zekerheid droog en brengt ze haar begroting in gevaar.

De koopkracht versterken: de indexsprong, de krappe loonmarge en de prijsverhogingen van noodzakelijke producten zoals elektriciteit hebben in ieder geval niet bijgedragen tot het verbeteren van de financiële situatie van uitkeringsgerechtigden en werknemers.

Wat de sociale dialoog betreft, geeft de regering nog maar eens blijk van misprijzen tegenover de aanbevelingen die de Groep van 10 begin juli uitbracht omtrent de knelpuntberoepen of jegens de rol van de sociale partners bij het verzachten van de loopbaaneindes. Ik herinner eraan dat het sociaal akkoord van 2014 voorzag dat de sociale partners konden onderhandelen over lagere leeftijden voor SWT in het kader van de interprofessionele akkoorden. Maar in het zomerakkoord schrapt de federale regering die mogelijkheid.

Deze federale regering blijft onverstoort haar pijlen richten op de werknemers en de sociaal verzekerden. Om zagezegd de werklozen aan te zetten actiever een job te zoeken, versnelt ze de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen. Alle logica ten spijt - tenzij een budgettaire logica - trekt ze de leeftijdsdrempel voor SWT en de instapleeftijd voor landingsbanen op. Inzake pensioenen neemt het uiterst gevoelig dossier van de zware beroepen een wending die ons ten zeerste dwarszigt. Niet alleen zullen de tijdens de beroepsloopbaan geleverde inspanningen niet gecompenseerd worden of amper - de werknemers zullen enkele weken of enkele maanden eerder met pensioen kunnen gaan - maar bovendien zullen de pensioenuitkeringen van de betrokkenen lager uitvallen.

Zonder zover te willen gaan als een andere vakbond die aankondigde deze regering het leven zuur te zullen maken, zullen we de regering tot rede moeten brengen. Noteer alvast de datum van 2 oktober voor een grootscheepse mobilisatie in het hele land. ■



Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

Begroting 2019

Beloften over jobs tegenover **stellige** inleveringen

In haar zomerakkoord omtrent de begroting 2019 heeft de federale regering andermaal beslist de werknemers en de uitkeringsgerechtigden het gelag te laten betalen. De beleidslijnen van deze regering blijven dezelfde: werknemers dwingen om langer te werken en werklozen die niet om het even welke job aanvaardden bestraffen.

Hoewel ze haar wil om het sociaal overleg te respecteren bevestigt, doet de regering precies het tegenovergestelde. Ze slaat de aanbevelingen van de Groep van 10 over knelpuntberoepen in de wind en ontnemt de mogelijkheid om een lagere instapleeftijd voor SWT te voorzien dan wettelijk vastgelegd.

EINDELOOPBAAN ZWAARDER

- De toegangsleeftijd voor landingsbanen wordt opgetrokken van 55 naar 60 jaar vanaf 2019 (afschaffing van de afwijkende toegangsleeftijd vanaf 55 jaar).
- De loopbaanvoorwaarde in cao 17 wordt opgetrokken van 40 naar 41 jaar, vanaf 1 januari 2019.
- De toegangsleeftijd voor SWT-herstructurering wordt opgetrokken naar 59 jaar vanaf 1 januari 2019 en naar 60 jaar vanaf 1 januari 2020.

Ter flauwe compensatie van die loopbaanverlengingen voorziet de regering een individueel recht om een 'zachte landingsbaan' in het kader van cao 104 te vragen (uitvoering van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers in de onderneming) als de werknemer tot een sector behoort die nog geen dergelijke cao heeft afgesloten. De werknemer die een verlichting van zijn werkrooster vraagt, geniet met name een toeslag vrij van RSZ ten laste van de werkgever, vanaf 58 of 60 jaar.

VERSNELDE DEGRESSIVITEIT

De degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen versnellen, alweer een zuiver ideologische ingeving vanuit electoraal winstbejag op korte termijn. Niets bevestigt dat die maatregel werklozen zal aansporen om een waardige job te vinden. Integendeel. Hoe lager de inkomsten liggen, hoe moeilijker het is om de kosten te dragen van de zoektocht naar een geschikte job (opleiding, internetverbinding, kinderopvang, ...). De analyse van de regionale opvolgings- en sanctieprocedures toont aan dat het merendeel van de werkzoekenden voldoende inspanningen levert om een job te vinden. Het probleem situeert zich niet bij een gebrek aan motivatie, maar bij het onvoldoende voorhanden zijn van volwaardige jobs.

De regering heeft niettemin besloten om de degressiviteit van de uitkeringen te versnellen. In eerste instantie zou de werkzoekende gedurende de eerste 6 maanden een hogere uitkering krijgen dan hij nu krijgt (zodat de uitkering net na een ontslag niet meteen veel lager ligt dan het laatst verdiende loon). Dat zou kunnen door het huidig plafond van 2 619,09 euro te verhogen en/of het huidig percentage van 65% en 60% te verhogen. Het bedrag van de uitkering blijft hetzelfde voor de periode van de zevende tot de twaalfde maand werkloosheid. Vervolgens keren de zaken. Vanaf de dertiende maand werkloosheid



zouden werkzoekenden een lagere uitkering moeten krijgen dan wat ze nu hebben, om ze zogezegd aan te moedigen snel weer aan het werk te geraken.

Het bedrag van de forfaitaire uitkering blijft hetzelfde.

Geen degressiviteit bij opleiding of stage voor knelpuntberoep? De regering wil onderzoeken, in overleg met de gewesten, of de mogelijkheid om het bedrag van de uitkeringen te behouden en dus niet te laten dalen door de degressiviteit ook opportuun is voor werkzoekenden die een kwalificerende opleiding of stage volgen in een beroep dat als knelpuntberoep wordt beschouwd.

Aanmoediging van arbeidsmarktgerichte opleidingen:

de regering wil dat er extra inspanningen worden geleverd om arbeidsmarktgerichte opleidingen aan te moedigen (in het bijzonder voor kritische functies), zodat werkzoekenden vacatures die niet ingevuld geraken, kunnen invullen én aanvaarden.

Gemeenschapsdienst langdurig werkzoekenden:

in overeenstemming met het regeerakkoord wil de regering het werkloosheidsbesluit van 25 november 1991 aanpassen om een gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden mogelijk te maken.

KNELPUNTBEROEPEN

Zonder zich af te vragen waarom bepaalde jobs met moeite ingevuld geraken, heeft de regering een reeks nog onduidelijke maatregelen voorzien waarbij de Gewesten een belangrijke rol toegewezen krijgen.

- Forfaitaire federale belastingvrijstelling voor gewestelijke premies inzake knelpuntberoepen met terugkeer naar werk
- Optrekken van het gemotiveerd tijdskrediet met motief opleiding van 36 naar 48 maanden (enkel voor een opleiding knelpuntberoep)
- Verplichte tenlastename van € 3 600 door werkgever voor iedere in aanmerking komende SWT'er die een opleiding in een knelpuntberoep volgt
- De regering gaat de mogelijkheden bekijken om het fiscaal gunstig regime van overuren (in de meeste sectoren bedraagt dit nu 130 uur) op te trekken tot 184 uren in sectoren die geconfronteerd worden met de problematiek van knelpuntberoepen
- VDAB, FOREM en Actiris zullen in hun activeringsbeleid bijzondere aandacht hebben voor SWT-gerechtigden die een knelpuntberoep kunnen invullen
- Non-profit: evaluatie tegen 1 november 2018 van de toewijzing van de werkingsmiddelen voor de sociale Maribel
- Evaluatie en aanpassing van de opleidingsclausules en niet-concurrentiebedingen teneinde opleidingen op lange termijn aan te moedigen.

OPNIEUW AAN HET WERK NA EEN ONTSLAG

- Werknemers die worden ontslagen omwille van medische overmacht maar niet helemaal ongeschikt zijn voor de arbeidsmarkt, zullen voortaan recht hebben op een outplacementbegeleiding van € 1 800.
- Werknemers ontslagen via een verbrekingsvergoeding zullen zich voortaan binnen de maand moeten inschrijven als werkzoekende



Er zijn verschillende redenen waarom sommige jobs nauwelijks ingevuld geraken: zware arbeidsomstandigheden, lange verplaatsingstijden, ongemakkelijke uurroosters, geringe verloning, weinig maatschappelijk aanzien, ...

bij VDAB, Actiris of FOREM.

- Maximum 1/3 van de verbrekingsvergoeding zou moeten geïnvesteerd worden in opleiding; de regering onderzoekt welke parafiscale maatregelen ze hiervoor kan nemen om werknemers daartoe aan te moedigen. Iets gelijkaardig zou voorzien worden voor werknemers die tijdens hun opzeggingstermijn een opleiding volgen.

SOCIALE ZEKERHEID

- Het recht op ongeschiktheidsuitkeringen kan gedurende maximum 6 maanden worden toegekend aan personen die na hun 65 jaar blijven werken (nu maximum 2 maanden).
- Verhoging van de bedragen om een gepensioneerde of arbeidsongeschikte in staat te stellen zijn inkomen te verhogen en tegelijkertijd belastingverlagingen te genieten.
- Aanwerving jonge werknemers (18-21 jaar) aanmoedigen door een vermindering van de arbeidskost voor de werkgever. Het nettoloon van de werknemer blijft gelijk.
- De welvaartsenveloppe sociale zekerheid zal voor 100% toegekend worden in 2019 en 2020.

SOCIAAL OVERLEG

De federale regering opent een hele reeks debatten

- Het eerste is uitermate polemisch want er zal onderzocht worden of de ervaringsbarema's kunnen hervormd worden richting lonen die aan competentie en productiviteit worden gekoppeld.
- Sectoren of bedrijven zullen in de toekomst cao's kunnen afsluiten met maatregelen om bepaalde kansengroepen op de arbeidsmarkt te bevoordelen.
- Paritaire comités zullen een lijst moeten aanleggen van 'kritieke functies en knelpuntberoepen' binnen hun bevoegdheidsgebied en eveneens een lijst van functies die door de digitalisering bedreigd worden. Er dient waar mogelijk samengewerkt te worden met de Fondsen voor Bestaanszekerheid (FBZ) om dit te verhelpen.
- Er zal eveneens aan de sectoren worden gevraagd om aanbevelingen te doen over de toewijzing van hun sectorale fondsen met betrekking tot hun opleidingsbeleid en de behaalde resultaten.
- Specifiek voor de bouwsector in het Brussels Gewest zullen maatregelen (eventueel via Beliris) genomen worden om een tewerkstellingscentrum te creëren, in samenwerking met Bruxelles-Formation, Actiris en VDAB.

Erkenning belastend werk Het debat is slecht aangevat

Drie visies staan tegenover elkaar in het debat over de zware beroepen, dat gezien moet worden in het licht van het optrekken van de pensioenleeftijd. De regering wil het budget voor de wettelijke pensioenen terugschroeven en iedereen dwingen langer te werken. De vakbonden willen dat de impact op de fysieke en morele gezondheid gecompenseerd zou worden met de mogelijkheid om vroegtijdig met pensioen te gaan. De werkgevers houden de armen gekruist. Ze zouden af willen van de oudere werknemers, omdat die zogezegd minder productief zijn, duurder en minder kneedbaar.



De drie vakbonden hadden in april 2017 aan het Nationaal Pensioencomité een methodologie voorgesteld om de zwaarte van de uitoefeningsvoorwaarden van alle beroepen te meten. De gegevens bestaan, ze zijn meetbaar en registreerbaar zonder de administratieve last van de ondernemingen te verhogen (zie kader). De regering heeft dit voorstel van tafel geveegd, want het is niet haar bedoeling om werknemers die moe gewerkt zijn vroeger te laten stoppen met werken; wat ze wil is besparen.

BUDGETTAIRE BENADERING

De regering sluit zich op in een puur budgettaire benadering van het probleem. De mensen leven langer, dus ze moeten langer bijdragen aan de sociale zekerheid door aan het werk te

blijven ... of minder pensioen te genieten.

De ploeg-Michel heeft de pensioenleeftijd opgetrokken naar 67 jaar, ze heeft de voorwaarden voor landingsbanen, het brugpensioen en het vervroegd pensioen verscherpt, ze heeft het gemunt op langdurig zieken ... ze neemt radicale beslissingen om de werknemers in de ondernemingen te houden zonder rekening te houden met de realiteit op de werkvloer.

Er zijn er weinigen onder ons die zichzelf zien werken tot hun 67ste volgens de huidige productiviteitsnormen die het kapitalistisch systeem oplegt. De statistieken spreken voor zich, het aantal werknemers dat eraan onderdoort gaat stijgt: burn-out, musculoskeletale aandoeningen ... bewijzen dat hyperflexibiliteit, de desorganisatie van het werk, zware fysieke

belasting, en extreme productiviteitseisen een nefaste invloed hebben op de gezondheid van werknemers. Het werk maakt mensen ziek en blijkt mettertijd steeds minder werkbaar.

MINDER PENSIOEN

Het systeem van erkenning van zwaar werk zoals de regering het ziet, heeft een averechtsse kant. De werknemer die erin zal slagen zijn zware arbeidsomstandigheden te laten erkennen, zal zeker vroeger kunnen vertrekken, maar met een lager pensioen. Uiteindelijk is het de werknemer die tweemaal het gelag zal betalen, eerst doordat zijn gezondheid aangetaast wordt en nadien door een vermindering van zijn pensioenbedrag. Parallel daarmee heeft de regering een 'pensioenbonus' voorzien voor diegenen die zouden beslissen hun

loopbaan in een belastende functie verder te zetten. De bijkomend gepresteerde jaren zullen recht geven op een bijkomend pensioenbedrag. Met andere woorden, met dit plan zou een werknemer nog langer inspanningen kunnen leveren en zelfs zwaardere inspanningen leveren, om dan een hoger pensioen te genieten.

NIET VEEL EERDER

Werknemers die in echt zware omstandigheden aan de slag waren, dromen ervan ruim voor hun 65ste te kunnen vertrekken, zelfs vaak voor hun 60ste. Nogmaals, zo ziet de regering het niet. De berekening van zwaar werk (reeks factoren waarmee rekening wordt gehouden, duur en intensiteit van blootstelling, ...) is zodanig voorzien dat zo min mogelijk personen met vervroegd pensioen zullen kunnen gaan.

Bovendien zouden de periodes uit het verleden, met name gepresteerd voor de toepassing van het systeem (dat in 2020 in voege zou treden), slechts voor 5 à 10 jaar worden meegerekend en uitsluitend als de betrokkene nog in dezelfde zware functie bij dezelfde werkgever aan de slag is.



Dat betekent dat de personen die gedurende 30 jaar een zwaar beroep hebben uitgeoefend, in het beste geval hooguit enkele maanden vroeger met pensioen zouden kunnen gaan.



Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB: "De compensatie voor zwaar werk werd opgenomen in het regeerakkoord. De regering is het aan de bevolking verschuldigd om met een eerlijke oplossing voor de dag te komen."

LAAT VAN JE HOREN OP 2 OKTOBER

De regering moet haar tekst herzien. Het gemeenschappelijk vakbondsfront zal een tweede nummer van de Pensioenkrant verdelen dat focust op belastend werk. Je kan de krant lezen en mee verspreiden in de twee weken voor de grootscheepse mobilisatie van 2 oktober in heel het land.

BELASTEND WERK IS MEETBAAR

Alle arbeidsvoorwaarden werden al op verschillende manieren geïnventariseerd. De werkgever moet een functiebeschrijving voor elke werknemer opstellen: Piet De Smet is kraanbestuurder, zijn werk bestaat in het tillen van lasten vanuit een cabine in de hoogte, hij werkt in ploegverband, ... De hele belasting gekoppeld aan die functie is dus gekend door de Interne of Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW's en EDPBW's), de arbeidsgeneesheer en tal van wetenschappelijke studies.

De vakbonden stellen voor om een repertorium van objectieve criteria op te stellen dat rekening houdt met de echte graad van belasting van de functies van de werknemers.

DE CRITERIA VAN ZWAAR WERK

VIER CRITERIA VAN ZWAAR WERK WERDEN WEERHOUDEN, ZIJ HET DAT DE REGERING HET LAATSTE CRITERIUM BEHOORLIJK HEEFT AFGEZWAKT.

- zware arbeidsomstandigheden omwille van lichamelijke belasting. Bedoeld worden pijnlijke houdingen, de blootstelling aan schadelijke fysische, biologische en chemische agentia of aan nucleaire stralingen, arbeid in barre weersomstandigheden, lawaai, trillingen of repetitieve taken.
- zware arbeidsorganisatie. Nachtwerk, shiftwerk, onderbroken diensten evenals werk waarbij het vereist is beschikbaar te blijven buiten de normale werkuren, hebben schadelijke gevolgen.
- zwaar werk omwille van een hoog veiligheidsrisico; hier is het de fysieke integriteit van de werknemer die in gevaar wordt gebracht.
- belasting van mentale of emotionele aard

ONS STANDPUNT IN GEMEENSCHAPPELIJK VAKBONDSFRONT IS DUIDELIJK

- We weigeren dat de belasting van mentale of emotionele aard slechts beschouwd wordt als een bijkomend criterium. Te veel werknemers klagen over stress en ondervinden er mentaal en lichamelijke nefaste gevolgen van. Volgens de cijfers van het RIZIV waren in 2017 zo'n 28 000 personen arbeidsongeschikt omwille van een burn-out.
- De vakbonden willen niet vastzitten in een gesloten lijst van beroepen. Heel wat functies die belastend zijn, zouden immers niet als dusdanig erkend worden. Er moet dus gewerkt worden aan een register met objectieve criteria, wetenschappelijk onderbouwd en zonder enig werknemer in de kou te laten staan.

Uitzendarbeid

Akkoord tegen het oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten

De sociale partners zijn na zware onderhandelingen tot een akkoord gekomen om het oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten tegen te gaan en om dit soort dagcontracten aanzienlijk te verminderen vanaf 2018.

Opeenvolgende dagcontracten blijken een businessmodel geworden, ze worden vaak aangewend zonder dat daar economische redenen voor zijn. Zelfs de werkgevers vinden dat er te veel zijn. Daarom hebben de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR) zich geëngageerd om de twee komende jaren (2018-2019) globaal het aandeel opeenvolgende dagcontracten te doen dalen met 20% tegenover de gegevens van het referentiejaar 2016. Om zeker te zijn dat dit voornemen hardgemaakt wordt, zullen de inspectiediensten een driemaandelijks rapport aan de sociale partners moeten overmaken met gegevens van de RSZ.

PROPORTIONALITEIT

Artikel 33 § 3 van cao 108 werd gewijzigd: er werd een element van proportionaliteit aan toegevoegd. *De nood aan flexibiliteit wordt door de gebruiker bewezen voor zover en in de mate dat het werkvolume bij de gebruiker afhankelijk is van externe factoren of het werkvolume sterk fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.*

RAADPLEGING VAN DE OR

Het nieuwe artikel 34 voorziet dat de Ondernemingsraad (OR), of bij ontstentenis de Syndicale Delegatie (SD), jaarlijks zou geraadpleegd worden over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten, maar dat meer gedetailleerde informatie over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten tijdens het afgelopen semester hem/haar zou verstrekt worden bij het begin van elk semester.

Ongeacht de concrete datum van het sociaal overleg informeert de gebruiker de OR (of bij ontstentenis de SD) over:

- het aantal opeenvolgende dagcontracten in voorgaand semester en het aantal uitzendkrachten dat in voorgaand semester met opeenvolgende dagcontracten werd tewerkgesteld;
- het door de gebruiker aan te leveren bewijs voor de nood aan flexibiliteit om gebruik te maken van opeenvolgende dagcontracten moet statistisch onderbouwd worden en kan aangevuld worden met elementen die aantonen dat de gebruiker alternatieven heeft onderzocht voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten;
- op hun uitdrukkelijk verzoek worden de werknemersvertegenwoordigers (van de OR, of bij ontstentenis de SD) geïnformeerd over het aantal uitzendkrachten per schijf van opeenvolgende dagcontracten.

De OR (of bij ontstentenis de SD) wordt **een keer per jaar geraadpleegd** over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten en geïnformeerd over de motivatie om blijvend gebruik te maken van opeenvolgende dagcontracten. Die informatie- en raadplegingsverplichting moet samenvallen met een van de twee semestriële informatievertrekkingen.

Onderneming zonder OR of SD

Het nieuwe artikel 36 § 1 voorziet dat dezelfde informatie voor elke betrokken gebruiker en volgens dezelfde periodiciteit door het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten ter beschikking moet worden gesteld van de representatieve werknemersorganisaties. Daartoe dient elk uitzendkantoor de nodige gegevens aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten te bezorgen.

Om de twee jaar zal een evaluatie van het gebruik van de opeenvolgende dagcontracten plaatsvinden. Die evaluatie zal meer bepaald gebeuren op basis van de trimestriële schriftelijke rapportering van gegevens die de RSZ zal overmaken aan de sociale partners die zetelen in de NAR.

De gewijzigde cao 108 zal in werking treden op 1 oktober 2018. ■

Nilüfer Polat

OUDERSCHAPSVERLOF IN DE VORM VAN 1/10

Iedereen heeft het erover en er werd lang naar uitgekeken: het ouderschapsverlof in de vorm van 1/10. Opgelet, in de praktijk kan van deze nieuwe regeling voorlopig nog niet gebruikgemaakt worden, want het is nog wachten op de definitieve wetteksten.

Waarover gaat het? Over de mogelijkheid die ouders van kinderen van maximum 12 jaar zal geboden worden om bijvoorbeeld op woens-

dagnamiddag of gedurende een volledige dag om de twee weken (bijvoorbeeld bij gescheiden ouders met een alternerende opvangregeling) gedurende een periode van maximum 40 maanden afwezig te zijn op het werk.

Bovendien zou het mogelijk moeten zijn om met het akkoord van de werkgever die vermindering met 1/10 te moduleren zoals het beide partijen schikt. Die flexibiliteit zou ook van toe-

passing zijn op alle verminderingen van prestaties (1/2, 4/5, 1/10).

De Liberale Vakbond moedigt alle bijdragen voor een betere balans tussen arbeid en privéleven aan, zeker als ze werknemers niet te zeer van de arbeidsmarkt afhouden. Wedden dat de formule ook vaders zal weten te bekoren? ■

Patricia De Marchi

DE VOORDELEN VAN DE VOUCHER

BESTEL JE AANKOOPVOUCHERS VIA HET VOORDELENPLATFORM VAN ACLVB EN GENIET INTERESSANTE KORTINGEN

Bol.com	6% korting - vouchers 3 jaar geldig
Carrefour	5% korting - vouchers 10 maanden geldig
Collishop	6% korting - vouchers 1 jaar geldig
Inno	10% korting - vouchers onbeperkt geldig
Decathlon	5% korting - vouchers 2 jaar geldig
Torfs	10% korting - vouchers 1 jaar geldig
Ici Paris XL	10% korting - vouchers 1 jaar geldig
A.S. Adventure	10% korting - vouchers 1 jaar geldig
Hema	5% korting - vouchers onbeperkt geldig
Amazon	4% korting - vouchers onbeperkt geldig
Fun	10% korting - vouchers 1 jaar geldig
Cool Blue	4% korting - vouchers 1 jaar geldig

Hoe werkt de voucher?

- Bestel het aantal gewenste vouchers op het voordelenplatform www.voordelen.aclvb.be.
- In je winkelmandje kan je, indien gewenst, nog andere vouchers of tickets toevoegen.
- Kies in de volgende stap je betaalwijze en afleveringswijze. Kijk goed je gegevens na, zodat Merits & Benefits je bestelling correct kan afhandelen.



- Van zodra je betaling is verwerkt, krijg je van Merits & Benefits een e-mail. Je vouchers zijn dan beschikbaar in je profiel. Je gebruikt je vouchers als betaalmiddel in de winkel en/of webshop.

Tips & tricks

- Vouchers zijn cumuleerbaar met andere kortingen en promoties. Gebruik ze dus ook in de solden!
- Afprinten hoeft niet, ook met je smartphone heb je toegang tot je profiel en je vouchers. Laat de vouchers op je smartphone scannen aan de kassa.
- Overschrijvingsbewijs voor 16 uur doorgemailed naar helpdesk@meritsandbenefits.be = zelfde dag nog vouchers in je profiel
- Bestel verschillende vouchers tegelijkertijd, ze blijven lang geldig en je restbedrag blijft steeds beschikbaar zodat je zelfs bij impulsaankopen van je korting kan genieten.

Vragen of problemen?

Merits & Benefits helpt je verder.

Stuur een e-mail naar helpdesk@meritsandbenefits.be



Een ongeval tijdens een personeelsfeest, teambuilding of tijdens de middagpauze: arbeidsongeval of niet?

Volgens de arbeidsongevallenwet is een arbeidsongeval 'elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt'.

In de Vrijuit van deze maand nemen we het begrip 'tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst' onder de loep. Volgende maand bespreken we het begrip 'door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst'.

HET GEZAG VAN DE WERKGEVER

Een ongeval is overkomen tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wanneer de werknemer op het ogenblik van het ongeval onder het gezag, de leiding en het toezicht van de werkgever staat; het gezag kan bestaan alvorens de werknemer in zijn werklokaal is aangekomen of nadat hij het verlaten heeft en alvorens hij zijn taak is begonnen of nadat hij ze beëindigd heeft. (*Hof van Cassatie 20.02.1981*)

De werknemer staat in beginsel onder het gezag van de werkgever zolang hij ten gevolge van het verrichten van arbeid in zijn persoonlijke vrijheid wordt beperkt. De gezagsverhouding is niet noodzakelijk beperkt tot de effectieve arbeidstijd of het eigenlijk verrichten van arbeid. (*Hof van Cassatie 22.02.1993*)

De gezagsuitoefening moet niet bestendig en daadwerkelijk zijn, maar moet mogelijk zijn. (*Arbeidsrechtbank Gent 16.03.2015*)

De arbeidsgerechten beoordelen in feite of de werknemer zich op dat ogenblik onder gezag van de werkgever bevindt. (*Hof van Cassatie 09.11.2015*)

Het begrip ongeval tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt door de rechtspraak ruim geïnterpreteerd.

Zo oordeelde het Arbeidshof van Bergen dat een ongeval overkomen tijdens een personeelsfeest buiten de werkuren georganiseerd door de werkgever, een ongeval is dat heeft plaatsgevonden tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. (*Arbeidshof Bergen 14.03.2003*)

Ook een werknemer die met de toelating van zijn werkgever tijdens de werkuren voor privégebruik dakplaten verwijderd van een gebouw dat moest worden afgebroken door het dak valt, bevond zich onder het gezag van de werkgever (*Arbeidshof Brussel 22.02.2016*)

Is eveneens het slachtoffer van een ongeval tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een medische secretaresse die werkt voor een arts die zijn praktijk thuis heeft en op het einde van de werkdag bij het afscheid nemen van de echtgenote van de arts gebeten wordt door de hond van de echtgenote. (*Arbeidshof Luik 08.05.2015*)

Zo de activiteit zich situeert buiten de normale werkuren en bestaat uit een vakbondsactie zijnde een protestactie tegen de eigen werkgever, dan bevindt de werknemer zich evenwel niet in een gezagsrelatie met zijn werkgever. (*Arbeidsrechtbank Gent 14.02.2011*)

Ook een werknemer die buiten de onderneming een syndicale opleiding volgt in het kader van betaald educatief verlof, staat niet onder het gezag van de werkgever. De opleiding was immers niet georganiseerd door de werkgever en er was evenmin iemand van de leidinggevenden van de werkgever aanwezig. (*Arbeidsrechtbank Gent 21.11.2016*)

EEN ONGEVAL TIJDENS DE SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Een ongeval dat de werknemer overkomt tijdens de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, kan in principe geen ongeval zijn dat de werknemer overkomt tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst, aangezien de uitvoering is geschorst en de werknemer gedurende die schorsing in beginsel niet onder het gezag van de werkgever staat.

Een werknemer die op een verlofdag uit goodwill werkzaamheden uitvoert in het familiebedrijf en hierbij een ongeval oploopt, is wegens gebrek aan gezag, noch opdracht van zijn werkgever dan ook niet gedekt door de arbeidsongevallenwet. (*Arbeidshof Antwerpen, afdeling Hasselt 15.04.2013*)

Het feit tijdens de periode van jaarlijkse vakantie uit vrije wil en zonder contractuele verplichting een receptie bij te wonen op de zetel van het bedrijf ter ere van een collega die op brugpensioen gaat, stelt geen einde aan de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Een ongeval dat zich op dat ogenblik voordoet, kan dan ook niet als een arbeidsongeval worden gezien. (*Arbeidshof Luik 02.06.1987*)

Enkel indien de werknemer tijdens de schorsingsperiode van zijn arbeidsovereenkomst in het kader van een noodzakelijke uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichting (bv. het persoonlijk afgeven van een medisch attest op de bedrijfszetel) handelt, kan er sprake zijn van een ongeval tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

EEN ONGEVAL TIJDENS DE RUSTPAUZE

Een frequent voorkomend probleem betreft ongevallen die zich voordoen tijdens de middagpauze.



Reeds in de jaren 70 oordeelde het Hof van Cassatie dat de werknemer die de rustpauze doorbrengt op de werkplaats of in de onmiddellijke omgeving ervan, onder het gezag blijft van de werkgever, zodat een eventueel ongeval tijdens deze rustpauze een arbeidsongeval uitmaakt, tenzij het ongeval niet is overkomen ten gevolge of door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. (*Hof van Cassatie 03.05.1978 en Hof van Cassatie 15.01.1979*)

Een werknemer bevindt zich onder het, minstens virtuele, gezag van de werkgever wanneer hij in zijn persoonlijke vrijheid beperkt wordt. Wordt je privétijd evenwel niet beperkt, dit is wanneer je persoonlijke bezigheden uitoefent die niet kunnen worden beschouwd als de normale tijdsbesteding van de rusttijd, is er geen sprake meer van gezag van de werkgever en zal een ongeval overkomen tijdens de middagpauze niet worden gezien als een arbeidsongeval. (*Hof van Cassatie 01.04.1985*)

Een werknemer die gaat lunchen in het bedrijfsrestaurant, een broodje gaat kopen in een snackbar, een wandeling maakt in de onmiddellijke omgeving van het werk of een sigaret rookt in de rokersruimte van de onderneming, blijft dus onder het gezag staan van de werkgever.

Een ongeval overkomen tijdens het fitnessen in de sportclub, het joggen in de Blaarmeersen of uitgebreid shoppen zal niet als een arbeidsongeval worden beschouwd. Je herwint tijdens deze activiteiten immers je persoonlijke vrijheid en deze activiteiten vormen geen normale tijdsbesteding van de rusttijd.

PERSONEELSACTIVITEITEN

Personeelsactiviteiten zoals een pensioenfeest, een nieuwjaarsreceptie, een personeelsfeest ter gelegenheid van Sint-Elooi, een sportactiviteit ... betreffen allen activiteiten die ondernemingen organiseren om het groepsgevoel te bevorderen.

Maar is er sprake van een arbeidsongeval wanneer de werknemer het slachtoffer wordt van een ongeval tijdens een van deze activiteiten?

Een ongeval overkomen aan een werknemer tijdens een personeelsactiviteit, is een ongeval tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zo het gezagsaspect aanwezig is, ook al vindt de activiteit plaats buiten de onderneming en buiten de normale werkuren.

De arbeidsrechtbank van Brussel oordeelde immers dat een werknemer die deelneemt aan een personeelsfeest een morele verplichting uitvoert die voortvloeit uit zijn arbeidsovereenkomst. Het ongeval overkomen aan de werknemer op het ogenblik dat hij van het feest naar de door de werkgever ter beschikking gestelde hotelkamer rijdt, is dan ook een arbeidsongeval. (*Arbeidsrechtbank Brussel 15.10.1985*)

Ook een ongeval overkomen aan een werknemer tijdens een sportmanifestatie kan als een arbeidsongeval worden aangenomen indien wordt vastgesteld dat de werkgever ook tijdens de wedstrijd waaraan de werknemer vrijwillig deelneemt zijn gezag uitoefent of kan uitoefenen zelfs indien deze sportmanifestatie buiten de normale arbeidsuren plaatsvindt. (*Hof van Cassatie 09.11.2015*)

TELEWERKERS

Het ongeval overkomen aan de telewerker wordt, behoudens tegenbewijs, geacht overkomen te zijn tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst:

- wanneer het ongeval gebeurt op de plaats of de plaatsen die deze laatste schriftelijk gekozen heeft als de plaats om zijn werk te verrichten;
- wanneer het ongeval gebeurt tijdens de periode van de dag die schriftelijk voorzien werd als de periode waarin arbeid verricht kan worden.

Bij ontstentenis van dergelijke vermelding in de schriftelijke overeenkomst zal het vermoeden van toepassing zijn tijdens de werkuren die de telewerker zou moeten presteren indien hij in de lokalen van de werkgever tewerkgesteld zou zijn. ■



Sociale verkiezingen 2018 NMBS - Infrabel - HR Rail

KEN JE EEN GESCHIKTE KANDIDAAT?

De werknemers van de NMBS, Infrabel en HR Rail zullen eindelijk rechtstreeks hun vertegenwoordigers in de Gewestelijke Paritaire Commissies en in de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk kunnen verkiezen. Kent je iemand die werkt in een van de drie entiteiten en die de waarden van het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt deelt?

Gezocht: kandidaat

- met persoonlijke ideeën of projecten die hij/zij wil verdedigen;
- die collega's persoonlijk wil bijstaan;
- die van oordeel is dat staken het laatste middel is om onze stem te laten horen, nadat alle overlegmogelijkheden werden benut.



'Spoor' hem/haar aan om zich kandidaat te stellen op een lijst van VSOA-Spoor.

Meer inlichtingen op www.vsoa.eu/groepen/spoor. Geïnteresseerden worden verzocht voor 4 september hun aanvraag in te dienen.

De verkiezingen zullen plaatsvinden van 3 tot 7 december bij de NMBS en bij HR Rail en van 4 tot 6 december bij Infrabel.

Sociale verkiezingen 2018

**NMBS
Infrabel
HR Rail**

Stem 4 !



Sociaal plan Carrefour: we zijn er geraakt (over een hobbelige weg)

Het heeft heel wat voeten in de aarde gehad, maar op het moment dat u dit leest is de uitrol van het sociaal plan van Carrefour volop aan de gang. Dat werd tijd, want de informatie- en onderhandelingsperiode had lang genoeg geduurd voor de vele personeelsleden van de warenhuisketen.

Al in het najaar van 2017 was er een bijzondere ondernemingsraad bij Carrefour gepland, maar die was vervolgens verschoven naar eind januari. Wetend dat er ook in Frankrijk slecht nieuws op til was en dat de cijfers al jaren dalend waren, was het geen verrassing dat het hier om slecht nieuws zou gaan. De impact was echter wel groter dan verwacht werd: ongeveer +/- 1.200 jobs moesten verdwijnen in de hypermarkten en de centrale zetel, twee winkels zouden dicht moeten (Genk en Belle-Ile), drie zouden getransformeerd worden van Hyper naar Market en een andere (Turnhout) zou krimpen. Dit alles zou tegelijk gepaard gaan met een nieuwe manier van werken, waarbij polyactiviteit, een centraal service-center, self-scan en een hertekening van de hiërarchie centraal stonden. Een half jaar en vele onderhandelingen en besprekingen met het personeel verder ziet het beeld er heel anders uit.

- De zes 'geïmpacteerde' winkels: Belle-Ile sluit niet maar wordt een market. Turnhout krimpt niet. Genk zoekt een nieuwe locatie. De winkels die markts worden, verliezen minder personeel en kunnen naast de andere systemen eventueel muteren naar een andere vestiging. Hierdoor daalde ook het aantal vertrekkers naar ongeveer 1.000.
- *Vrijwillig SWT* voor al wie ouder is dan 56 jaar. Dit heeft midden juni een mediarelletje opgeleverd (met dank aan wie het plan voortijdig gelekt heeft ...) tussen enkele politieke heerschappen, maar is gelukkig intussen in orde gebracht. Dat is ook niet meer dan logisch: de leeftijd van 56 jaar is immers al een tussenoplossing voor de leeftijd van SWT bij herstructurering ... die al opgetrokken wordt naar 60, over anderhalf jaar!
- Vrijwillige uitstapregeling voor wie minder dan 56 jaar is, in de gevallen dat het aantal beoogde vertrekkers in de winkel of hoofdzetel niet behaald is, met een financiële tegemoetkoming van het bedrijf. Op het moment van schrijven is het vrijwillig vertrek mogelijk voor 25 van de Hypermarkten. Voor veertien andere Hypers waren er alvast voldoende werknemers die in het stelstel van vrijwillig SWT stapten, om zo aan het gevraagde aantal vertrekkers te komen. We zijn tevreden dat dit alvast een stap in de goede richting is om enkel wie het wenst te laten gaan.
- Tijdskrediet vanaf 55 jaar, zodat er eventueel sommige ontslagen vermeden kunnen worden.
- De algemene polyvalentie zal niet plotsklaps worden ingevoerd, maar bestaan uit enkele teams per winkel, waarbij nieuwelingen hier



automatisch aan toegevoegd zullen worden. Op basis van de ervaringen hiermee, zal dan in 2020 een échte cao onderhandeld worden, zodat alles op een weloverwogen manier gebeurt voor werknemers én werkgever. Wie al in de oudere polyvalente ploeg zat, krijgt deze extra uren nu vast in het contract én ziet de bonus verankerd worden bovenop het loon. Voor wie er nu pas instapt, is er een eenmalige premie.

- een werkzekerheidsgarantie: Carrefour zal na de vertrekken niet onder het aantal medewerkers per winkel/zetel gaan dan het punt waarop men staat nadat iedereen binnen dit plan vertrokken is, en dit tot 2022.

Uiteraard zijn er nog een heleboel andere kleinere punten. Wie er in geïnteresseerd is, kan altijd terecht bij onze afgevaardigden van Carrefour, die van begin tot einde in de vele lange rondes aanwezig geweest zijn. Zij mogen terecht fier zijn op het geleverde werk en hebben onze vakkbond mee in de verf helpen zetten.

Het spreekt voor zich dat in de periode tussen het tekenen van de cao's en de verdere uitrol ervan, wij als organisatie waakzaam moeten blijven. Ten slotte hopen wij dat de kalmtte nu bij Carrefour kan terugkeren en dat het bedrijf zichzelf ook opnieuw kan uitvinden, zodat dergelijke operaties in de toekomst niet meer nodig zijn.

Veel succes aan alle medewerkers ... en wie hulp nodig heeft: we zijn er voor jullie! ■

Tom Van Droogenbroeck / Stijn Vandercruysse

Partena Dienstencheques

Eindelijk waardering voor de anciënniteit van de huishoudhulpen



Eind mei, begin juni rommelde het bij Partena Hulp in Huis, specifiek voor de huishoudhulpen die met dienstencheques werken. Een kleine groep nieuwe werknemers ontving een premie, wat tot grote onvrede leidde bij de omstreeks 2.000 poetshulpen die vaak zelf al jaren trouwe dienst hebben bij Partena Dienstencheques. Het overleg liep vast en er dreigde staking.

In het overleg van de laatste kans werd dan toch een akkoord bereikt over het toekennen van anciënniteitspremies voor wie 5 jaar en 10 jaar in dienst is bij Partena Dienstencheques. Zodra de huishoudhulp de nodige anciënniteit bereikt, ontvangt hij/zij de premie

met het loon van die maand. Er was in juli ook een eenmalige inhaalbeweging voor wie de 5 jaar of de 10 jaar anciënniteit reeds behaalde, en dus nog niets ontving. De premie geldt zowel voor arbeiders als bedienden. Ook de consulenten hebben immers een niet te onderschatten rol in dit groeiende bedrijf.

Dit akkoord is uniek in een - vaak ondergewaardeerde - sector en belooft trouw en anciënniteit. Wij hopen dan ook dat dit iets in beweging zet in andere dienstenchequebedrijven zodat alle huishoudhulpen zich meer gerespecteerd voelen door hun werkgever. ■

Els De Coster

Oeselgem

108 jobs in gevaar bij Keter

7 juni. Donderslag bij heldere hemel voor de medewerkers van Keter Belgium. Op een bijzondere ondernemingsraad wordt aangekondigd dat de fabriek in Oeselgem moet sluiten. Van de 117 werknemers zouden er 108 ontslagen worden.

Iedereen heeft producten van Keter in huis. Van tuinmeubels, tot vuilbakken en opbergmateriaal. In de fabriek te Oeselgem in Dentergem wordt met kunststof vooral binnenhuismateriaal gemaakt.

Bij de laatste sociale verkiezingen bij Keter haalde ACLVB het mandaat van de bedienden en een mandaat van de arbeiders.

De fabriek is gestart als een familiebedrijf. Veel werknemers bij Keter zijn er al het grootste deel van hun loopbaan aan de slag. Onze ACLVB-afgevaardigde Bernard Van Hoe werkt er dit jaar 40 jaar ...

De werkgevers geven aan dat er bij de Europese vestigingen een overcapaciteit is, waardoor een vestiging moet sluiten.

Die logica is ook ingegeven vanuit de investeringsmaatschappij die achter de groep zit. Dit tot verbolgenheid van het personeel, want de vestiging heeft altijd winst gemaakt. De werknemersvertegenwoordiging heeft doorheen de jaren al langer gepleit voor investeringen in kwaliteitsvolle infrastructuur en uitbreiding.

Daar is niet op ingegaan, maar vandaag zijn niet die redenen de verklaring waarom een Belgische vestiging moet sluiten. Bijzonder zuur dus.

Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit eind augustus werd de eerste fase in de procedure van collectief ontslag afgerond. De voorbereidingen op de onderhandelingen voor een sociaal plan zijn gestart. ■

Bram Van Braeckvelt

Wat betekent de nieuwe wet camerabewaking?



Begin dit jaar werd in de Kamer de wijziging van de 'camerawet' goedgekeurd. De

inwerkingtreding ervan valt samen met die van de GDPR, de Europese Algemene

Verordening Gegevensbescherming. Wat brengt de nieuwe wet met zich mee?

De oude 'camerawet' van 21 maart 2007 regelde zo'n jaar of tien op algemene wijze het gebruik van bewakingscamera's. De technologie is echter niet blijven stilstaan en het gebruik van bewakingscamera's neemt dagelijks toe. De nieuwe wet wil met de tijd mee kunnen evolueren, rekening houdend met de technologie en ook met oog voor het privéleven van de burgers. De GDPR is er trouwens op van toepassing, want die primeert op de wet.

OP STRAAT

Bewakingsagenten kunnen voortaan ook onder toezicht van de politiediensten in real time de beelden bekijken van vaste bewakingscamera's die in de openbare ruimte geïnstalleerd zijn. De toegang tot die beelden wordt eveneens toegelaten aan de overheden en diensten die bevoegd zijn voor de coördinatie van belangrijke evenementen die een impact kunnen hebben op de openbare orde en de veiligheid van de bevolking, en om de evolutie van noodsituaties op te volgen.

IN WINKELS

Met de nieuwe wet kunnen vaste bewakingscamera's die geïnstalleerd zijn in een voor het publiek toegankelijke besloten plaats (bv. een winkel), voortaan worden aangevuld met een controlescherm dat de beelden in het openbaar toont. Dat controlescherm hoort in de nabijheid van de camera geplaatst te worden om de preventieve werking ervan te versterken. Winkeliers kunnen dus live beelden van wat er in hun zaak gebeurt vertonen. Er verandert niets aan de regel dat camerabewaking moet worden bekendgemaakt door het reglementaire pictogram aan de ingang van de bewaakte plaats.

PARKEEROVERTREDINGEN

Voortaan vallen de bewakingscamera's die gebruikt worden om toe te zien op de naleving van gemeentelijke parkeerregels, binnen het toepassingsgebied van de nieuwe camerawet. Niet alleen parkeren maar ook het toezicht, door die bewakingscamera's, op de naleving van alle andere gemeentelijke reglementen vallen binnen het toepassingsgebied van de nieuwe camerawet, bv. sluikstorten.

Het gebruik van mobiele ANPR-camera's (systeem van automatische nummerplaatherkenning), tot nu toe voorbehouden voor de politiediensten en voor gemeentelijke overheden (of voor hun rekening door bewakingsondernemingen, overeenkomstig de wet op de private veiligheid), wordt nu ook mogelijk om parkeeroverlast en andere verkeers-

overtredingen die bestraft worden met gemeentelijke administratieve sancties, te voorkomen, vast te stellen of op te sporen en om toe te zien op de naleving van de retributiereglementen inzake betalend parkeren.

DRONES, BODYCAMS, ...

Het gebruik van mobiele bewakingscamera's (draagbare camera's, drones, bodycams, ...) wordt toegelaten in een besloten plaats, in drie gevallen:

- door bewakingsagenten in het kader van hun situationele bevoegdheden van de wet op de private veiligheid
- in besloten plaatsen waar niemand verondersteld wordt aanwezig te zijn (onbewoonde plaats, industriële site 's nachts, winkel buiten de openingsuren, enz.)
- door natuurlijke personen voor persoonlijke en huishoudelijke doeleinden in niet voor het publiek toegankelijke besloten plaatsen (bv. eigenaar van een groot privaat eigendom)

GOEDE WET OF NIET?

Veel hangt af van de toepassing ervan uiteraard, maar de bedoeling van de wet lijkt in grote lijnen wel goed te zijn. Alleen zijn er nog te veel zaken die nog moeten geregeld worden en er is geen duidelijkheid over hoe en wanneer dit in orde zal zijn, terwijl inmiddels het gebruik van tal van technologieën op meer en meer plaatsen wel wordt gefaciliteerd.

Volgens minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken Jambon is dit alles evident: "De brave burger moet zich geen zorgen maken." Duidelijkere en voor iedereen toegankelijke informatie over deze wetgeving en je rechten als burger om te weten waar, waarom, hoe lang je wordt gefilmd, waar je terecht kan om beelden in te zien en te verifiëren of jij het wel bent en niet je tweelingzus, enz. is iets wat we van een overheid die toch ook niets te verbergen heeft, eigenlijk wel verwachten.

Een dergelijk kader is niet alleen van belang voor de burger, maar ook voor de werknemers in bewakingsfirma's, van wie in het kader van de wet soms verregaande acties worden verwacht. Ook zij hebben nood aan een duidelijk juridisch kader waarbinnen zij met een voldoende mate aan zekerheid hun taken kunnen uitoefenen. ■

Jan Moens

Haven van Antwerpen

ACLVB Young Dynamic Dockers op ETF Young Dockers Meeting te Walsrode

Sinds kort is bij de ACLVB afdeling Haven van Antwerpen een jongerenwerking opgericht. De groep genaamd Young Dynamic Dockers is het initiatief van Raphaël De Meyer, Bestendig Afgevaardigde Haven van Antwerpen. Het idee is ontstaan uit een eerdere ontmoeting van ETF Young Dockers in juni 2017 in het Schipperswelzijn te Antwerpen.



Daar werd voor het eerst een 3-daagse meeting georganiseerd om jongeren bewust te maken omtrent de problematiek van de automatisering die stilaan toeneemt in onze havens.

Dit jaar werd opnieuw een meeting in juni georganiseerd door ETF, met name te Walsrode in Duitsland. We werden hartelijk ontvangen door de Duitse collega's in het Ver.Di training & conference center te Walsrode.

De 2nd ETF Young Dockers Meeting telde ongeveer een 60-tal deelnemers uit de meest uiteenlopende hoeken van de wereld. Uiteraard veel Belgische deelnemers, waaronder onze twee ACLVB-afgevaardigden Tom Quintiens en Kathy Quintiens. Maar ook aanzienlijk wat afgevaardigden uit andere landen, zoals Duitsland, Italië, Frankrijk, Polen, Australië en Canada. De conferentie was opgebouwd in drie dagen, met verschillende presentaties van de aanwezige landen. Daar

werden de algemene doelstellingen besproken en de interesses uitgediept omtrent de jongerenwerking. Hier konden ze via het nodige beeldmateriaal en duidelijke presentaties aantonen hoe de jongerenwerking ter plaatse zich al heeft ontplooid tot een hechte gemeenschap.

Er vonden ook interessante groepsgesprekken plaats omtrent de problematiek van de automatisering die eraan komt in onze havens.

De jongeren werden geselecteerd vanuit verschillende landen om te overleggen over de volgende 2 vragen:

- Hoe beïnvloedt automatisering en digitalisering de solidariteit?
- Wat zijn de uitdagingen waarmee vakbonden worden geconfronteerd bij het opbouwen van solidariteit? (in de context van automatisering & digitalisering)

De resultaten die hieruit voortvloeiden, werden later uitbundig besproken in de totale groep. Tenslotte is het een onderwerp dat ons allemaal bezighoudt en waarmee we in de nabije toekomst rekening zullen moeten houden. Er was best ruimte om tijdens de lunch en het diner verder bij te praten en ideeën uit te wisselen. Later op de avond was er gelegenheid om de gesprekken informeel verder te zetten. Dit was boeiend en gezellig. Want ook dat is jongerenwerking, de jongeren organiseren en samenbrengen om verder te evolueren.

Deze 3-daagse meeting werd afgesloten met een dagbezoek aan de HHLA containerterminal Altenwerder (CTA) van Hamburg. Die was met zijn 1.400 meter lange kaaimuur sinds de opening in 2002 een van 's werelds modernste containerterminals. Het speciale aan deze terminal is het bijna volledig geautomatiseerde proces. De containers worden hier alleen nog over de kaaimuur en langs de weg vervoerd met menselijke hulp. Alle kranen en transportvoertuigen van de tussencontaineropslag worden bestuurd door een centrale computer.

Dit proces liet de jongeren duidelijk niet onberoerd. De verbazing was immers ontzettend groot om zo een geautomatiseerde terminal te aanschouwen met een minimum aan menselijke bezetting. Vandaar het belang van deze Young Dockers bijeenkomst en de toekomstgerichte opdracht om dit alles van kortbij te blijven opvolgen. We moeten onszelf de vraag stellen welke impact die automatisering heeft op werknemers, de vakbonden en de lokale economie.

ETF en uw vakbond ACLVB werken samen om de toekomst van havenarbeid vorm te blijven geven en ervoor te zorgen dat de automatisering niet leidt tot minder tewerkstelling of slechtere arbeidsomstandigheden. Werknemers moeten immers permanent betrokken worden in elk debat over elk automatiseringsproject.

Interesse?

Ben je als lid van ACLVB werkzaam als erkend havenarbeider m/v, logistiek arbeider m/v of als vakman/-vrouw in de Haven van Antwerpen en heb je interesse om lid te worden van Young Dynamic Dockers? Aarzel dan niet en bel naar 03 220 61 54 of mail naar raphael.de.meyer@aclvb.be.

Voor alle verdere inlichtingen of vragen omtrent de Haven van Antwerpen kan je terecht op het ACLVB Havensecretariaat, Londenstraat 25 bus 1, 2000 Antwerpen. Openingsuren: zie www.aclvb.be/nl/secretariaten/provincies/antwerpen. Tel. 03 226 13 02. ■

Raphaël De Meyer

NON-PROFIT SCHRIJF JE IN VOOR DE STUDIEDAG 'OMGAAN MET AGRESSIE IN DE ZORG' IN GENT

Op vrijdag 26 oktober organiseren vzw FE.BI (de Vereniging van de Federale en Bicommunautaire Sociale Fondsen van de Non-Profit Sector) en haar vormingsfondsen een studiedag rond 'omgaan met agressie in de zorg'. Een dag met tal van workshops, gesprekstafels, lezingen ...

WAT KOMT ER ZOAL AAN BOD?

- Weerstand en boosheid bij personen met dementie
- Agressie vanwege personen die onder invloed zijn van alcohol of drugs
- Alternatieven voor vrijheidsbeperking
- Het wettelijk kader: wat mag en wat mag niet?
- Agressie aan het onthaal
- Agressie op de spoedafdeling
- Hoe zorg ik voor mezelf na een incident?
- Hiërarchische conflicten ...

Neem een kijkje op www.agressieindezorg.be voor het volledige programma en schrijf je in.

Opgelet! Als je de studiedag wil volgen, moet je *eerst toelating krijgen van je directie*. Je moet je vraag tot deelname dus eerst bespreken met je directie. Inschrijven doe je online op <https://www.agressieindezorg.be/nl/inschrijven>.

De studiedag vindt plaats in het Vormingscentrum Guislain, J. Guislainstraat 43 te Gent en is *gratis* voor het personeel van de sectoren:

- privé-ziekenhuizen (PC 330.01.10)
- ouderenzorg (PC 330.01.20)
- federale gezondheidsinrichtingen en -diensten (PC 330.01.51, PC 330.01.52, PC 330.01.53, PC 330.01.54, PC 330.02 en PC 330.04)
- bicommunautaire of federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (PC 319)

Wees er snel bij want de plaatsen zijn beperkt! ■

Björn De Kerpel

Win ondersteuning met de Nieuwe Samenzweeters

Als werknemer je bedrijf helpen bij de circulaire overgang

Droom je op je werk van een product of dienstverlening met een kleinere milieu-impact en een positieve sociale impact? Wil je niet alleen meepraten over een andere toekomst, maar die zelf mee vorm geven? Stel je dan kandidaat als Nieuwe Samenzweeter via www.denieuwesamenzweeters.be

Win een jaar lang ondersteuning om je idee uit te werken

Het project 'de Nieuwe Samenzweeters' is een project van Arbeid & Milieu en de opleiding Netwerkeconomie van Howest. Het project ondersteunt geëngageerde werknemers die circulaire principes willen invoeren in hun bedrijf of organisatie.

Ben je geselecteerd? Dan krijgen jij en je collega's een jaar lang ondersteuning. In januari start een vormingsdriedaagse om je te laten kennismaken met de circulaire economie en te helpen om je idee op maat van je bedrijf uit te werken.

Bij Lineas gingen ze je al voor

Bij Lineas, een privébedrijf dat goederen vervoert over het spoor, prikelden twee treinbestuurders enkele jaren geleden hun collega's: wie kan het dagelijkse treintraject met minder energieverbruik afleggen?

De uitdaging werd voor de fun gelanceerd, maar het besef dat je rijstijl bepaalt hoeveel energie je verbruikt, zette hen aan het denken en leidde ertoe dat e-driving nu onderdeel is van het bedrijfsbeleid. Hiermee bespaarden ze in het eerste jaar 12% energie.

Meer voorbeelden en alle praktische info via www.denieuwesamenzweeters.be

De Nieuwe Samenzweeters wordt mee ondersteund door Vlaanderen circulair.



Brussels werkzoekende? Schrijf je in voor Coach'Me

Binnenkort gaat voor werkzoekenden van het Brussels Gewest een nieuw seizoen van Coach'Me van start.

Schrijf je in voor de informatiesessies en verneem of dit programma jou vooruit kan helpen.

De informatierondes over Coach'Me vinden plaats in de eerste helft van september. Aansluitend worden geïnteresseerden uitgenodigd om te overlopen of ze kunnen deel uitmaken van de doelgroep. "Kandidaten moeten alvast voldoende Nederlands of Frans kunnen en dienen actief deel te nemen aan alle activiteiten", zegt Aurélie Carette, verantwoordelijke van Coach'Me.

Het originele van Coach'Me bestaat erin dat ACLVB-afgevaardigden komen uitleggen hoe het er in hun bedrijf aan toe gaat op het vlak van rekrutering en welke kwaliteiten echt vereist zijn als je er aan de slag wil. Nadien volgt

telkens een bedrijfsbezoek.

Bijkomende troef van Coach'Me is dat je erin staat dat je er in je zoektocht naar werk niet alleen voor staat, de groep geeft je moed om ertegenaan te gaan. De getuigenissen van vroegere deelnemers die intussen werk vonden, bieden hoop en zijn leerzaam.

Op het programma 2018/2019: informatiesessies (5/9, 10/9, 13/9 of 17/9 van 9 tot 11 uur), individueel onderhoud, cv en sollicitatiebrief, simulatie sollicitatie (telefoon, gesprek, ...), kennis van je competenties en zwaktes, werken aan je communicatie, bedrijfsbezoek, bezoek aan organisaties (Beroep-

penpunt, jobbeurs, ...), pasfoto, rechten en plichten van de werkzoekende, ...

Schrijf je in voor de infosessies bij Aurélie Carette op tel. 02 210 01 07 of mail naar aurelie.carette@aclvb.be

Gezocht: afgevaardigden die willen coachen

Ben jij ACLVB-afgevaardigde in een bedrijf binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest? Dan ben je misschien de geknipte persoon om de deelnemers van Coach'Me wegwijs te maken in het aanwervingsbeleid van je onderneming en in de competenties die er gevraagd worden. Laat het weten aan Coach'Me.

Nieuws uit de zones

Zone Halle Vilvoorde

Zaventem

Voor een betere dienstverlening en met het oog op de opstart van ACLVB Brucargo worden de openingsuren en het adres van het kantoor Zaventem aangepast.

Sinds vrijdag 31 augustus kun je ons bereiken op het nieuw adres (kantoor Liberale Mutualiteit Brabant): Karel Quitmannplein 8, 1930 Zaventem, tel. 02 721 44 63.

Nieuwe openingsuren:

- maandag: 9 u. - 12 u.
- dinsdag: 14 u. - 17.30 u.
- vrijdag: 9 u. - 12 u.

Buiten deze openingsuren kan je ons bereiken in het kantoor Vilvoorde, Stationlei 80 b 1, tel. 02 252 09 82.

Londerzeel

Wijziging openingsuren

Vanaf september 2018 is het kantoor in Londerzeel (Lode Meeusplein 1 b 10, tel. 052 30 53 53) enkel open op dinsdag: 9 u. - 12 u. en 14 u. - 17.45 u.

Asse en Vilvoorde

Vanaf september zullen de kantoren te Asse en Vilvoorde gesloten zijn op donderdagnamiddag.

Brucargo

ACLVB 'vliegt erin' vanaf 20 september 2018

De luchthaven van Zaventem is voortdurend in uitbreiding. ACLVB Halle-Vilvoorde wil midden die economische bedrijvigheid ter beschikking staan van de leden in de onmiddellijke nabijheid van hun bedrijf. Vanaf donderdag 20 september kan je ons bereiken op Brucargo, gebouw 706 kantoor 737, vierde verdieping.

Elke maandag en donderdag tussen 10 u. en 15 u. kan je er een afspraak hebben met onze medewerker; leg een afspraak vast op tel. 02 252 09 82 (kantoor Vilvoorde) via je syndicaal afgevaardigde in het bedrijf, via je bestendig secretaris of via een mail naar airport@aclvb.be.

Indien gewenst kan een afspraak gemaakt worden met de juridische dienst, de bestendig secretaris of de zonesecretaris.

Met het oog op de sociale verkiezingen van 2020 zal dit nieuwe kantoor de ideale uitvalbasis vormen om in alle bedrijven in en rond de luchthaven lijsten in te dienen. ■

Jean-Pierre Van Coningsloo

Vernieuwde dienstverlening van VDAB

Werk zoeken doe je digitaal

Vanaf eind september zullen werkzoekenden geconfronteerd worden met de vernieuwde dienstverlening van de VDAB. Wie ingeschreven is bij de VDAB als werkzoekende, zal maximaal moeten gebruikmaken van de digitale, online tools die de VDAB ter beschikking stelt om het zoeken naar werk te begeleiden en op te volgen. Via een persoonlijke digitale pagina krijgt de werkzoekende jobsuggesties, vacatures op maat, sollicitatietips of gerichte opdrachten. Tegelijk controleert de VDAB via deze tools of er voldoende inspanningen worden geleverd om werk te vinden, bijvoorbeeld via het klikgedrag op de persoonlijke pagina. De werkzoekende wordt op bepaalde tijdstippen via de servicelijn gecontacteerd voor opvolgingsgesprekken. Bij een moeizame zoektocht naar werk zal persoonlijke begeleiding worden voorzien.

Heb je vragen over deze nieuwe werking of interesse in de nieuwe digitale tools? De ACLVB-consulenten organiseren de opleiding **“Werken met de online VDAB-tools”**.

Individuele afspraken zijn mogelijk. Vraag ernaar in het ACLVB-kantoor in je buurt of neemt contact op met de ACLVB-loopbaanconsulent van je regio. Kijk op www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten ■

Sara Neiryck

Eropuit met E-Team regio Gent

De 55-plussers van E-Team Gent brachten in de lente een 3-daags bezoek aan de Rijn- en Moezelstreek. De hele reis was een succes en kreeg bovendien een feestelijk tintje door de wijnfeesten in Cochem en het fuselierfeest in Ahrweiler.

Volgende uitstappen staan in het najaar op het programma:

- 24 september 2018: bezoek aan afvalverwerkend bedrijf Imog Harelbeke en leerlooierij Altan Zulte
- oktober 2018: wandeling in Gent
- 17 december 2018: bezoek aan het Federaal Parlement Brussel

Ben je ouder dan 55 en niet meer beroepsmatig actief, en wens je in de toekomst uitgenodigd te worden voor de activiteiten van ACLVB E-Team Regio Gent? Aarzel dan niet en neem contact op met Monique Van Rijsseghem op het nr. 0477 19 04 80 of e-mail monique.vanrijsseghem@skynet.be. ■

Monique Van Rijsseghem / Ewald Serraes

Ryanair vliegt uit de bocht

Bij Ryanair kondigden werknemers uit vier Europese landen, waaronder België, in juli een staking aan. In augustus legde het personeel van België, Ierland, Portugal, Spanje en Italië het werk neer. De voorbije 20 jaar groeide de lowcost maatschappij uit tot een groot financieel succes. Maar hierdoor is ook veel stukgemaakt.

De loon- en arbeidsvoorwaarden van diegenen die werken voor deze luchtvaartmaatschappij, gaan er jaar na jaar op achteruit. Het personeel werkt met neparbeidscontracten en staat onder enorme druk om drank en voedingswaren te verkopen, personeelsleden moeten zelf hun opleidingen betalen, de arbeidswetgeving van het land van tewerkstelling wordt niet gerespecteerd, ...

Luchtvaartmaatschappijen maken alsmaar meer gebruik van 'rekruteringsbureaus' om cabine- en cockpitpersoneel in te zetten op vluchten. Het personeel heeft een arbeidsovereenkomst met het rekruteringsbureau, maar niet met de luchtvaartmaatschappij zelf. Deze rekruteringsbureaus zijn gevestigd in bijvoorbeeld Ierland, waar lonen en sociale bijdragen lager zijn.

Het personeel in het 'kleiner popje' geniet op die manier niet van dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden als het personeel in het 'groter popje', die zijn vastgelegd in cao's en onderhandeld met de vakorganisaties van de maatschappij. Bestaande loon- en arbeidsvoorwaarden komen onder druk te staan als gevolg van deze sociale concurrentie. Dit 'matroesjka' model wordt al jaren gebruikt door Ryanair: 70% van hun personeel aan boord heeft geen arbeidsovereenkomst met de maatschappij zelf. Het kleinste popje zit verstopt in een groter popje, totaal onzichtbaar voor de klant.

SOLIDARITEIT OVER DE GRENZEN HEEN

Een proactieve aanpak is vereist, er is grote overeenstemming onder vakbonden om dit op Europees niveau aan te kaarten. Samenwerking en solidariteit tussen de vakbonden over de grenzen heen is dan ook cruciaal om problemen aan te kaarten bij een bedrijf dat in heel Europa actief is.

Vandaag staan ook de rechten van de passagier onder druk. Ryanair weigert de passagiers te compenseren. Normaal heeft de passagier recht op een compensatie omdat de annulering minder dan twee weken voor vertrek is aangekondigd.

De Liberale Vakbond vraagt al jaren een duurzaam sociaal overleg bij Ryanair. Al sinds 2014 zijn er getuigenissen van personeelsleden over de arbeidsomstandigheden. Tot vandaag weigert de directie van Ryanair de erkenning van het Belgisch overlegmodel. Sociaal overleg is nochtans de sleutel om tot correcte afspraken te komen, waar personeel én reizigers de vruchten kunnen van plukken. Het kan én moet anders.

De bal ligt in de kamp van Ryanair: vliegen ze naar een betere toekomst voor personeel en reizigers? ■

Filip Lemberechts / Inge Hannon



© SMITS

Wat zijn de **SDG's** en waarom moeten wij ze als vakbond aangrijpen?

Maatschappelijke en politieke thema's worden tegenwoordig vaak voorgesteld als problemen of uitdagingen van duurzaamheid. Het is een trend die niet zomaar uit de lucht is komen vallen. Ondernemers zijn zich bewust van de publieke perceptie en daarnaast dwingen wetgeving en reglementering hen steeds meer om 'goed te doen'. Deels valt deze trend te verklaren vanuit de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen en de Agenda 2030, die uitgedragen worden door de Verenigde Naties.

De Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling, met daaraan gekoppeld de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (Sustainable Development Goals of SDG's), is een internationaal actieplan gebaseerd op de 5 P's (*People, Planet, Peace, Prosperity en Partnership*) waarvoor onze overheden zich engageerden om die mee te realiseren. België heeft er zich dus toe verbonden om op basis van de 17 SDG's (*lees ze allemaal op www.sdgs.be*) te werken aan een wereld die "sociaal rechtvaardig, ecologisch veilig en economisch welvarend" is. Een uitzonderlijk grote ambitie die gaat over gezondheid en opleiding, duurzame productie- en consumptiepatronen en last but not least: over fatsoenlijk werk in de vele betekenissen die dat kan hebben! Met het accepteren van deze doelstellingen erkennen onze politici en captains of industry dat streven naar duurzaamheid inherent gepaard moet gaan met strategieën voor economische groei die beantwoorden aan maatschappelijke behoeften: gezondheid, opvoeding, sociale bescherming, betrouwbare en duurzame werkgelegenheid ...

Op zich zijn de SDG's juridisch niet afdwingbaar, maar ze vormen wel het sturende kader van de aangroeiende internationale, Europese, nationale en zelfs regionale wetgeving waarmee bedrijven en burgers vandaag worden geconfronteerd.

HOE DOET BELGIË HET?

België is een van de eerste Europese landen die duurzame ontwikkeling heeft opgenomen in zijn

Grondwet, en de federale overheden en gewesten hebben elk op hun niveau actieplannen voor duurzame ontwikkeling uitgewerkt. In ons land leidde en leidt dit nog steeds tot een kluwen van maatregelen, visies en plannen, waarvan de coördinatie en verwerkelijking veel te wensen overlaat. Al de verschillende visies en plannen zijn - na ampel overleg tussen de betrokken regio's en overheden - uitgemond in een Nationale Strategie voor Duurzame Ontwikkeling (NSDO), waarin alle betrokken partijen hebben beloofd om twee keer per jaar verslag uit te brengen over de uitvoering en vooruitgang ervan. Men engageerde zich daarbij om een brede dialoog aan te gaan met alle actoren: de burger, het middenveld, de privésector, de centrale en lokale overheden, enz.

Zonder overdreven negatief te zijn moet voorlopig gesteld worden dat, alle beleids- en intentieverklaringen ten spijt, ons land (in de meeste uitvoeringsscenario's die nu op tafel liggen) de meeste SDG's niet zal realiseren. De prognoses stellen glashelder dat op het gebied van armoede, energie, klimaat en vervoer de doelstellingen die voor 2030 gerealiseerd horen te worden, niet haalbaar zijn.

De doelstellingen van de federale beleidsvisie op lange termijn (inzake duurzame ontwikkeling over het aandeel van hernieuwbare energie, de uitstoot van broeikasgassen en het aandeel van het collectief vervoer) zullen evenmin, ook niet tegen 2050, bereikt worden.

De grootste kritiek op het huidige beleid is dat er geen ernstig becijferde doelstellingen worden vastgelegd, wat ook tussentijdse vooruitgangsmeting onmogelijk maakt, en dat er geen enkele maatregel wordt genomen om de bedrijfsweledertoe te bewegen echt resultaten te boeken.

TOCH BIJEN DE SDG'S KANSEN VOOR WERKNEMERS

Daar waar de bedrijfs wereld zich het denkraam van de SDG's toe-eigende als een "waaier van economische opportuniteiten" en een mooi vehikel ter ondersteuning van reputaties en imago, is het voor de werknemers in de eerste plaats belangrijk om toegang te krijgen tot de door

de beleidsmakers voorgespiegelde "duurzame" werkplekken, tot het doenbaar werk, tot correcte verloning en tot de mogelijkheid om een sociaal welvarend bestaan op te bouwen, voor zichzelf en voor de mensen waarvoor zij instaan. Zij mogen zich niet laten herleiden tot productiemiddelen die ondergeschikt zijn aan de "economische opportuniteiten". Het is zaak om als volwaardige partners mee in te staan voor de ontwikkeling van de ondernemingen. In die zin dienen SDG's te worden beschouwd als een instrument dat daarvoor niet alleen de correcte argumentatie aanreikt, maar ook verwijst naar de middelen en de stappen die gezet horen te worden om die belangen te verwezenlijken.

De werknemers en bij uitstek de vakbonden hebben in dat alles een rechtmatige rol te vervullen. Wanneer ondernemingen of sectoren expliciet de SDG's vernoemen als het kader waarin zij ondernemen, erkennen zij zelfs impliciet dat hun werknemers en de hun vertegenwoordigende organisaties deze rol te vervullen hebben, en horen zij dat in feite te faciliteren en niet, zoals al te vaak, te tolereren of zelfs te minimaliseren. De inzet en inspraak van eenieder die zich hiervoor uitsprekt, dient te worden gerespecteerd. Dit is een simpel inzicht dat volmondig erkend wordt in tal van studies, maar eigenlijk niet wordt erkend in politieke middens en ondernemerskringen.

Het is uiteraard zo dat wij als vakbond in de bedrijven op bepaalde doelstellingen meer directe impact hebben dan op andere. Maar dat neemt niet weg dat het een taak is voor ons om consequent de verbanden en het belang van vaak uiteenlopende doelstellingen te onderlijnen, en een plaats te geven in het algemene denkraam van de SDG's als pad naar echte duurzaamheid voor de werknemer in onze maatschappij. ■

Jan Moens/Maresa Le Roux

Wil je meer weten over hoe je een en ander praktisch kan aanpakken op jouw werkplek, neem dan contact op met Jan Moens (jan.moens@aclvb.be).

Met meer algemene vragen kan je terecht bij het Internationaal Departement van ACLVB (internationaal@aclvb.be).

Studeren tijdens werkloosheid

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

VOOR WELKE STUDIES KAN JE EEN VRIJSTELLING VERKRIJGEN?

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

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

STAATSHERVORMING EN DE JUISTE INFORMATIE

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

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

Waar kan je inlichtingen verkrijgen?

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

Je woont in	
Vlaams Gewest	VDAB www.vdab.be/vrijstellingen 0800 30 700 info@vdab.be
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	ACTIRIS www.actiris.be 0800 35123
Duitstalige Gemeenschap	ADG www.adg.be/dispenses +32 87 638900
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 staan. We kijken samen of je aan de voorwaarden voldoet en informeren je verder over de formaliteiten die je moet vervullen. Indien je woonachtig bent in het Vlaams Gewest, dan moet je naar de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, die voor jou de aanvraag zal indienen om de vrijstelling te verkrijgen. Ben je woonachtig in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, in de Duitstalige Gemeenschap of in het Waals Gewest, dan moet je naar je ACLVB-secretariaat, dat zal instaan voor de aanvraag van de vrijstelling.

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?

Woon je in Brussel of in Vlaanderen, dan

- moet je ingeschreven blijven als werkzoekende;
- ben je onderworpen aan specifieke regels inzake de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt (voor meer info www.vdab.be/vrijstellingen),
- mag je een aangeboden dienstbetrekking weigeren;
- moet je niet actief naar werk zoeken.

Woon je in Wallonië of in een Duitstalige gemeente, dan

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

WAT MET JE WERKLOOSHEIDSUITKERING TIJDENS DE VRIJSTELLING?

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

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

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

WELKE VERPLICHTINGEN MOET JE NALEVEN TIJDENS DE VRIJSTELLING?**Je moet zonder arbeid en loon zijn**

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

Je moet de voordelen toegekend tijdens de studie aangeven

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

Deze voordelen kunnen gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen op voorwaarde dat je een vrijstelling hebt gekregen van de gewestinstelling. De cumul is dan toegelaten, maar slechts in beperkte mate.

Het dagbedrag van je werkloosheidsuitkering zal worden verminderd met het gedeelte van het nettobedrag van de dagelijkse vergoeding dat 13,98 euro (geïndexeerd bedrag) overschrijdt.

Indien je het maandelijkse bedrag van je ver-

goeding deelt door 26, dan krijg je het dagbedrag van die vergoeding.

Je moet een controlekaart invullen

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

Je moet arbeidsgeschikt zijn

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

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.

Via het ADG (Duitstalige Gemeenschap) bestaat ook de mogelijkheid om een opleiding te volgen in Duitsland. Voor meer informatie hierover kan je het ADG contacteren.

WAT MOET JE DOEN OP HET EINDE VAN DE VRIJSTELLING?

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

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

STUDIES VOLGEN ZONDER VRIJSTELLING?

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

Sam Van Snick

Nieuwe app voor je elektronische controlekaart eC3



De elektronische controlekaart zorgt ervoor dat je eenvoudig je werkloosheidsdossier kan bijhouden en informatie over de uitbetaling van je werkloosheidsuitkeringen kan raadplegen.

Sinds 2014 bestaat er een webversie van de blauwe controlekaart, waardoor je als werkloze de stand van zaken van je werkloosheidsdossier online kan invullen en bijhouden. Sedert begin juni is er ook de controlekaart-app: eC3.

Waar vind je deze app en hoe krijg je toegang?

Je kan de app vinden in de App Store voor iOS en de Play Store voor Android.

Aanmelden doe je via de klassieke digitale sleu-

tels (CSAM):

- itsme
- een beveiligingscode via een mobiele app
- een beveiligingscode via token
- gebruikersnaam en wachtwoord na eenmalige registratie via de eID

Om na het inloggen toegang te krijgen tot de app moet je ingeschreven zijn bij een uitbetalingsinstelling.



lekaart.

Meer info over hoe de online controlekaart werkt, vind je op www.aclvb.be/nl/elektronische-controlekaart. ■

Sam Van Snick

Afspraak op 2 oktober

overal in België voor
waardige pensioenen
op een redelijke leeftijd



Samen bouwen we aan de toekomst

Blijf op de hoogte.
Raadpleeg onze website
www.aclvb.be en volg ons
via [Facebook.com/aclvb](https://www.facebook.com/aclvb)

Vrije visie, eigen stem

