



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Minder werk Minder pensioen

In dit nummer:

Afbouw gelijkgestelde periodes voor berekening pensioenuitkering: bereken je verlies | Procedure met strikte timing bij ontslag om dringende reden | Nieuwe databank voor stand van zaken over je aanvullend pensioen | Inkomensgarantie-uitkering voor werklozen die deeltijds opnieuw aan de slag gaan

INHOUD

Gelijkgestelde periodes 4

De regering snoeit in de periodes die gelijkgesteld worden bij de berekening van de pensioenuitkeringen. Geen genade dus voor wie het al tijdens zijn loopbaan eens financieel moeilijk gehad heeft.

Tweede pensioenpijler 7

Je persoonlijke stand van zaken van je aanvullend pensioen kan je voortaan raadplegen op de website mypension.be.

Dringende reden 10

Het niet naleven van de strikte formaliteiten bij een ontslag om dringende reden kan leiden tot de onregelmatigheid van dat ontslag. Ook als de feiten zeer ernstig zijn.

Nieuwe WINcard 14

Vond je de nieuwe WINcard in je brievenbus? Stop ze niet te ver weg. Ze levert je kortingen op in honderden handelszaken, restaurants, pretparken en zelfs in tankstations.

Inkomensgarantie-uitkering 22

Ga je als werkloze opnieuw aan het werk in een deeltijdse job, dan kan je onder bepaalde voorwaarden een bijkomende uitkering van de RVA krijgen, bovenop je deeltijds loon.



Minder werk en minder pensioen

De regering heeft haar weddenschap verloren. Ondanks haar cadeaus aan de werkgevers creëert ze geen bijkomende banen, of in ieder geval niet meer banen dan toen België zonder regering zat, en al zeker niet veel volwaardige jobs.

De werkloosheid daalt omdat meer en meer mensen uitgesloten worden van het recht op uitkeringen. Wel belanden die werklozen dan bij het OCMW ... of ze zijn in geen enkele statistiek te zien. Daarbovenop heeft de ploeg-Michel het zich in het hoofd gehaald te beknibben in de pensioenuitkeringen om haar begrotingsdoelstelling te behalen. Over de concrete situatie van heel wat mensen maakt deze regering zich klaarblijkelijk niet te veel zorgen.

Werk en pensioen zijn aan elkaar gekoppeld. Het wordt steeds moeilijker om een volledige beroepsloopbaan uit te bouwen, zonder werkloosheid, zonder tijdskrediet, zonder ziekte. Door te snoeien in de gelijkgestelde periodes, waarin werknemers – en vooral vrouwelijke werknemers – het hoe dan ook al financieel moeilijker hebben, kiest de regering ervoor om hen nog armer te maken op het moment waarop ze met pensioen gaan. We willen jou en je familie tóch een gelukkig 2017 wensen. Want de ACLVB blijft in het nieuwe jaar onvermoeibaar strijden tegen sommige maatregelen van de regering.

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.

De werkgevers moeten gas terugnemen

Mario Coppens, Nationaal Voorzitter



De onderhandelingen voor het interprofessioneel akkoord zijn aangevat. Ieder komt met zijn voorstellen, van de meest onwaarschijnlijke tot meest noodzakelijke. Het zijn de regels van het spel. De belangrijkste discussies zullen uiteraard betrekking hebben op de marge voor loonsverhogingen: tussen de 0% waarvan bepaalde werkgevers dromen en 1,2%, de norm volgens de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven in 3 simulaties (op 4), vastgelegd als absoluut maximum door de regering.

De veralgemeende verpauperingspolitiek van deze regering kent zijn grenzen. Om de economie opnieuw aan te zwengelen, dient er koopkracht gegarandeerd voor de werknemers. De werkgevers moeten begrijpen dat het niet met aanhoudende ontslagen of door stelselmatig de vraag tot loonsverhoging af te blokken is, dat ze de gezinnen zullen aanzetten om meer te consumeren. Ze moeten gas terugnemen. De afgevaardigden van de ACLVB-zones in het Nationaal Comité op 1 december hebben besloten de onderhandelaars niet onder druk te zetten en willen zich niet scharen achter de oproep van een andere vakbond om midden januari te staken. De Liberale Vakbond wenst alle kansen te geven aan het IPA.

Ik hoorde tijdens het Comité meermaals de woorden communicatie en sensibilisering. In hun onderneming ervaren de afgevaardigden dat de werknemers nood hebben aan betrouwbare informatie over de intenties van deze regering. Maar het is niet altijd makkelijk om snel uit de doeken te doen wat de precieze gevolgen zijn van de beslissingen van de ministers. Temeer daar die ministers de sociale partners niet steeds meteen over de definitieve teksten laten beschikken, maar wel nota's en informatie lekken naar de pers.

Het is duidelijk dat we beter de resultaten van onze syndicale acties moeten kenbaar maken, want die hebben echt zin gehad. Zo is het wetsontwerp-Peeters over werkbaar wendbaar werk gevoelig aangepast tussen de eerste teksten die we kregen

en de uiteindelijke versie. We hebben dus onze rol van verdediger van de werknemersbelangen ten volle waargemaakt!

Ik hoop eind januari in een volgend Nationaal Comité een ontwerp van interprofessioneel akkoord te kunnen voorleggen met de grootste mogelijke marge voor loonsverhoging en diverse andere sterke punten, zoals de herverdeling van de welvaartsenveloppe ten gunste van de laagste sociale uitkeringen. Het is belangrijk dat er een interprofessioneel akkoord wordt afgesloten. De mensen verwachten een verbetering van hun koopkracht na een lange periode van loonmatiging. We moeten alles doen om te vermijden dat de leeftijdsgrens om met SWT te gaan en te genieten van eindeloopbaanmaatregelen automatisch op 60 jaar komt. ■

Gelijkstellingen werkloosheid en SWT

Pensioenminister stuurt teksten bij, maar fundamenteel probleem blijft

Minister Bacquelaine bezorgde aan de leden van het Beheerscomité van de Federale Pensioendienst zijn teksten voor de beperking van de pensioengelijkstelling van werkloosheids- en brugpensioen/SWT-dagen. Blijkt dat de minister onder druk van de vakbonden zijn plannen op een aantal punten heeft bijgestuurd.



De pensioenminister heeft zijn teksten minder hard gemaakt. Maar ze worden daardoor niet makkelijker verteerbaar voor de vakbonden. Werknemers die na inwerkingtreding van de nieuwe regels (voorzien op 1 januari 2017 voor hen die op pensioen gaan vanaf 2018) werkloos worden en dat langer dan een jaar blijven of werknemers die in 'gewoon' SWT gaan, zullen minder pensioen ontvangen. Dat is ook het geval voor deeltijdse werknemers met een inkomensgarantie-uitkering of voor korte contracten afgewisseld met werkloosheid. Voorwaar een "schitterend" vooruitzicht voor alle werknemers die binnenkort (zonder bedrijfstoelage) naakt ontslagen worden bij Axa, Douwe Egberts, ING, Caterpillar of door

andere herstructurerings, sluitingen of individuele ontslagen.

UITZONDERINGEN

Uit de teksten blijkt wel dat werknemers met dagen tijdelijke werkloosheid en in bijzondere regimes (kunstenaars, havenarbeiders, zeelieden, vislossers, ...) niet meer onder de nieuwe berekeningsregels vallen. Ook de inschakelingsuitkeringen worden niet langer geïnviseerd. In de begrotingsnotificatie werden nog alle dagen werkloosheid over dezelfde kam geschoren. En naast het SWT wegens onderneming in moeilijkheden/in herstructurering of zwaar beroep, zal ook het medisch SWT niet meer onder de nieuwe regels voor gelijkstelling vallen. Enkel

SWT's die beginnen na de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen, zullen onder de nieuwe gelijkstellingsregels vallen. Dit is het minste wat men kon doen voor enige rechtszekerheid.

KEUZES VAN DE WERKGEVERS

Maar ondanks deze bijstellingen blijft de impact van de voorstellen Bacquelaine dus zeer groot. Op de hierboven aangehaalde uitzonderingen na, zullen werkzoekenden, inbegrepen deeltijdsen met een inkomensgarantie-uitkering (IGU) en veel SWT'ers, een derde keer gestraft worden voor een werkloosheid die zij zelf niet hebben gevraagd. Eerst het loonverlies, dan de daling van de werkloosheidsuitkering via de degressiviteit en de beperking in duur, en daarbovenop nu ook de schrapping van een deel pensioen. Werkloosheid is geen vrije keuze. Tenzij voor de werkgever. Hij sluit de onderneming. Hij geeft ontslag. Hij zet mensen op SWT. Hij beslist geen mensen aan te werven. En toch wordt voor al die keuzes van de werkgever nu de werkloze gestraft.

EENHEID VAN LOOPBAAN

Bovendien en minstens even belangrijk voor deze groep mensen, bezorgde de minister samen met de teksten over de gelijkstellingen ook zijn voorstellen rond de lange loopbanen, de zogenaamde 'eenheid van loopbaan'. Dit principe stelt dat de loopbaan nooit de eenheid mag overschrijden, dus niet langer mag zijn dan 45 jaar. Dit principe wordt nu afgeschaft voor hen die blijven werken na die 45 jaar, maar is ten koste van hen die boven die 45 jaar ziek,



Jean-François Tamellini (ABVV), Sabine Slegers (ACLVB) en Anne Léonard (ACV) verdedigen met klem de belangen van de werknemers en de sociaal verzekerden in het Beheerscomité van de Federale Pensioendienst.

werkzoekend of op brugpensioen zijn. Terwijl vroeger de 45 beste jaren werden weerhouden voor de pensioenberekening, gaat men nu de 45 eerste (en dus meestal minder goed verloonde jaren) meetellen. Een fikse stap achteruit dus voor wie voor zijn 20ste begon te werken en inactief is op het einde van de loopbaan. ACLVB, ACV en ABVV zullen de volgende dagen verder de concrete impact van de voorstellen met betrekking tot eenheid van loopbaan onderzoeken.

GROOT VERLIES

Deze verminderde gelijkstelling lijkt misschien mee te vallen, maar in de praktijk heeft ze ingrijpende gevolgen.

bruto inkomen/ maand	verlies alleenstaande pensioen		verlies gezinspensioen	
	per jaar	per maand	per jaar	per maand
€ 2 976 (mediaanloon)	204	17	255	21

Voor een werknemer met 5 jaar werkloosheid of SWT wordt dat dus telkens maal vier (de eerste 312 dagen komen niet in aanmerking), dus bijvoorbeeld een verlies van € 816 pensioen per jaar of € 68 per maand voor een alleenstaande aan het mediaanloon. ■

Bereken je verlies

Wil je weten hoeveel euro je zal verliezen? De drie vakbonden lanceerden een handige online calculator. Surf naar syncalcul.be/nl en vul de vier parameters in. Je merkt meteen dat de nieuwe maatregelen een aanzienlijke impact hebben. ■



Michèle Sonck ZWAAR GESTRAFT



Zoals heel wat andere jongeren kent de 22-jarige Michèle Sonck uit Lede een hobbelige loopbaanstart, ondanks al haar inspanningen om een zekere en volwaardige job te vinden.

De beslissingen van de regering hypothekeren haar toekomst, met name wat de hoogte van haar pensioenuitkeringen betreft.

"Jonge werkzoekenden zoals Michèle worden uiteindelijk drie keer gestraft", klaagt Nationaal Secretaris Sabine Slegers aan. "Niet enkel doordat karige uitkeringen en een gebrek aan treffelijke banen hun beletten een toekomst uit te bouwen, maar ook omdat de inschakelings- en werkloosheidsuitkeringen na verloop van tijd beperkt worden. En dus een derde keer doordat er nu een beperking komt op bepaalde gelijkgestelde dagen voor de pensioenberekening."

Verbeteringen voor deeltijdsen?

Intussen heeft de minister zich bereid verklaard verder in discussie te gaan met de sociale partners om voor de deeltijds werkenden een oplossing te bieden. Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit hadden we daar echter nog geen zekerheid over.

De ACLVB zal in ieder geval alles in het werk stellen om in die richting verder te ijveren, opdat onfaire situaties zoals bij Michèle de wereld worden uitgeholpen.

"Hoe dan ook vormen de recente bijstellingen in de plannen van de Pensioenminister het bewijs dat onze vakbondsacties wel degelijk iets opgeleverd hebben", aldus nog Sabine Slegers. ■

ACLVB hield Nationaal Comité

Onderhandelingen IPA en sensibilisering



De ACLVB-afgevaardigden beslisten in het Nationaal Comité van 1 december om alle kansen te geven aan de onderhandelingen voor het interprofessioneel akkoord. Een ruime meerderheid stemde tegen deelname aan een nationale staking.

De beslissing om op korte termijn niet over te gaan tot een staking viel na een laatste toelichting bij de regeringsmaatregelen en de conclusies van de 17 zonale overlegplatformen. De sociale partners ontmoet(en) elkaar omstreeks deze periode met het oog op de afsluiting van een interprofessioneel akkoord.

CONTRACTBREUK

Tijdens het Nationaal Comité van 1 december werd snel duidelijk dat de hervorming van de wet van 1996 op de loonnorm voor grote beroering zorgt onder de ACLVB-afgevaardigden. "Het stuit ons tegen de borst dat er de komende jaren - voor de vierde keer intussen - geen ruimte zal zijn voor loononderhandelingen. Wat met werknemers in sectoren die zeer winstgevend zijn? Moeten die andermaal toezien hoe de winsten waartoe zij zelf hebben bijgedragen, enkel en alleen naar de aandeelhouders gaan?", aldus nog de afgevaardigden, die het principe van de vrije loononderhandelingen blijven voorstaan.

Ook de geplande wijzigingen in de pensioenreglementering, met besnoeiingen in de gelijkgestelde periodes, wekken verontwaardiging en brachten op 28 november al een militantenconcentratie op de been in Brussel. "Het feit dat geraakt wordt aan de voorwaarden voor werknemers die nu al in het SWT-stelsel gestapt zijn, komt neer op pure contractbreuk door de regering".

INDIVIDUALISERING

Naast hun bedenkingen bij talloze ongerijmdheden van deze

regering ("Eenzijds wakkert ze het presteren van overuren aan, anderzijds belooft ze werkbaar werk en jobcreatie", "Waarom worden de jeugdbarema's terug ingevoerd? Pure discriminatie toch?"), lieten de ACLVB-afgevaardigden zich zeer ongerust uit over de trend tot individualisering van de arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer.

Op de werkvloer ervaren de ACLVB-afgevaardigden dat werknemers nood hebben aan duidelijke informatie over de plannen van deze regering. Niet altijd even makkelijk om hun die informatie snel en eenduidig te geven, met een overheid die op dat vlak tekortschiet en de sociale partners nu eens wel teksten bezorgt, dan weer niet, die tegenstrijdig bericht, of nota's en informatie via perslekken verspreidt.

GEMOBILISEERD BLIJVEN

Mario Coppens, Nationaal Voorzitter: "Het is duidelijk dat we ook meer de resultaten van onze vakbondsacties moeten communiceren en die waren er zeer zeker. Denk maar aan de afzwakking van het wetsontwerp-Peeters in het kader van werkbaar wendbaar werk, waarbij we er andermaal in geslaagd zijn onze rol van verdediger van de werknemers waar te maken!" De ACLVB-voorzitter hoopt het Nationaal Comité eind januari te kunnen terugzien om hun het ontwerp van IPA voor te leggen. Dat zo'n interprofessioneel akkoord er komt, is belangrijk. "De mensen zijn echt wel toe aan extra koopkracht na de loonblokkering van de laatste jaren. We moeten ook trachten te vermijden dat de leeftijdsgrenzen voor SWT en landingsbanen automatisch op 60 jaar zouden gebracht worden." ■

WOORDVOERERS NATIONAAL COMITÉ



Joachim Van Impe



Frans van de Poll



Pedro Vander Steene



Gert Steegmans



Wim Storms



Stijn Van de Velde



Sven Desmedt



Dirk Baeckelandt



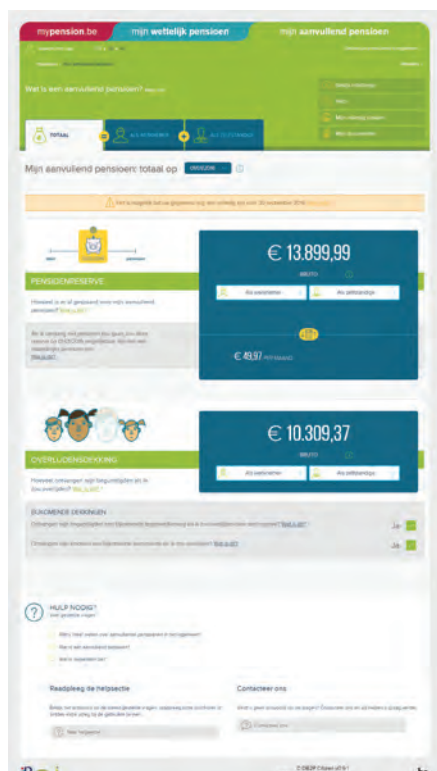
Bjorn Van Eetvelde



Pascal Caster

Databank tweede pijler operationeel

Een nieuwe databank laat je toe een stand van zaken van je aanvullend pensioen op te vragen.



Jaarlijks stuurt het pensioenfonds of de verzekeringsmaatschappij die je aanvullend pensioen beheert (sectoraal of op bedrijfsniveau) een fiche, die niet altijd makkelijk te begrijpen is. Vandaar het idee om een databank op te richten waar je een stand van zaken over je aanvullend pensioen kan opvragen.

De databank 2de pijler (DB2P) zal toelaten om naast de jaarlijkse pensioenfiche voor de werknemers die in dienst zijn, ook informatie over de vroegere pensioenplannen te raadplegen, wat ook het statuut was van de betrokkene (werknemer, zelfstandige, ambtenaar). De databank omvat gegevens over de huidige plannen, zowel als over de reserves van vroegere plannen.

DB2P is een realisatie van de overheid, in samenwerking met het FSMA (de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten), de pensioeninstellingen en de sociale partners.

Communicatie

In de toekomst zal Sigedis (de vzw die alle sociale gegevens omtrent onze loopbaan beheert) zowel voor de actieve plannen als voor de slapende plannen een detailfiche versturen in een beveiligde elektronische brievenbus van de sociale zekerheid, de e-Box van de sociale zekerheid, te vinden op mysocialsecurity.be. Iedere burger kan er zijn persoonlijk dossier van de sociale zekerheid (dus ook voor andere informatie) raadplegen via zijn elektronische identiteitskaart of token.

De betrokkene zal niet automatisch op de hoogte gebracht worden. Hij of zij zal pas verwittigd worden wanneer hij via zijn e-Box zijn e-mailadres opgeeft om hem te verwittigen. In dat geval zal hij per mail een melding krijgen dat er documenten in de e-Box werden opgeladen omtrent zijn dossier aanvullende pensioenen, zowel over het actieve als over het slapende plan. Op het moment van de verwittiging zal hij de documenten kunnen raadplegen in de e-Box via de eID of token.

Jaarlijkse verwittiging

Elk jaar zal de werknemer (en ook de zelfstandige en de ambtenaar) verwittigd worden dat hij in DB2P zijn jaarlijkse update van gegevens omtrent zijn aanvullend pensioen (een of meerdere pensioenplannen onder een of meerdere statuten) kan raadplegen. Dat wordt bovendien aangevuld met een verwittiging dat de gegevens van het plan op een document beschikbaar zijn.

Deze informatie is enkel te raadplegen als de e-Box geactiveerd is en blijft beschikbaar gedurende een jaar.

Deze jaarlijkse informatie zal per post naar de personen gestuurd worden die nog in dienst zijn en dus aangesloten bij een pensioenplan. Sinds 2016 ontvangen diegenen die niet meer werken ("slapenden" genoemd in het kader van de pensioenplannen) die

schriftelijke info over hun vroeger pensioenplan niet meer.

Pensioenoverzicht en loopbaanoverzicht

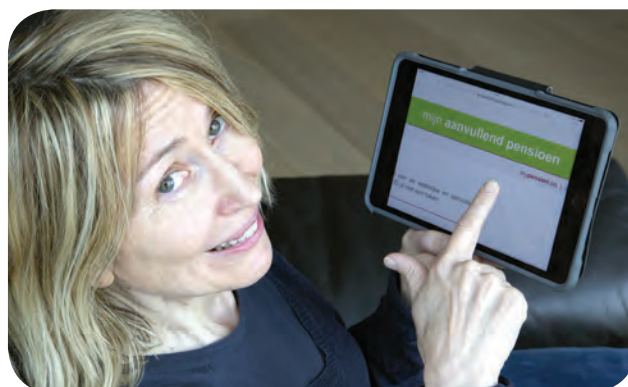
Sinds 2016 ontvangt iedere burger in de loop van het jaar waarin hij 45 jaar wordt, per brief geïndividualiseerde informatie over zowel zijn wettelijke (loopbaanoverzicht en een raming van de pensioenrechten) als zijn aanvullende pensioenrechten.

De betrokkenen tussen 45 en 50 jaar die hun e-Box niet geactiveerd hebben en de elektronische communicatie niet raadpleegden, zullen de geactualiseerde persoonlijke informatie per brief ontvangen. Hetzelfde geldt voor de burgers tussen 50 en 55 jaar, tussen 55 en 60 jaar en tussen 60 en 65 jaar. Ze zullen geïnformeerd worden over hun wettelijke en aanvullende pensioenrechten op de leeftijd van 50, 55, 60 en 65 jaar.

"Vergeeten" rechten?

Wanneer Sigedis vaststelt dat een of meerdere plannen van het aanvullend pensioen van iemand (ongeacht zijn vroeger statuut van tewerkstelling) niet zijn uitbetaald binnen de 6 maanden na het moment waarop de betrokkene het wettelijk pensioen opgenomen heeft, zal het de betrokkene per brief op de hoogte brengen van dat feit. Zo kan die persoon bij de respectievelijke pensioeninstelling informeren naar de uitbetaling van zijn plan of de reden waarom dit (nog) niet werd uitbetaald.

Sylvia Logist



Hugo Engelen aangesteld als algemeen adviseur van de ACLVB

Sedert begin december 2016 heeft de ACLVB een nieuwe algemeen adviseur. Nationaal Voorzitter Mario Coppens vroeg aan voormalig Vlaams Gewestsecretaris Hugo Engelen om deze functie op te nemen.

Omdat het voor Hugo Engelen naar eigen zeggen "misschien nuttig is nu en dan de waan van de dag los te laten om iets dieper te kunnen ingaan op de toekomst van onze vakbond", heeft hij dit aanbod met graagte aanvaard.

Onze nieuwe algemeen adviseur is zeker geen 'bleuke' bij de ACLVB, integendeel. Hugo startte zijn carrière als bestendig secretaris in 1985. In 1992 werd hij Adjunct Vlaams Gewestsecretaris en vanaf 2007 nam hij de fakkel over als Vlaams Gewestsecretaris.

We vroegen aan Hugo Engelen zelf hoe hij deze functie zal invullen en behartigen.

DE TITEL VAN 'ALGEMEEN ADVISEUR': WHAT'S IN A NAME?

Hugo Engelen: "De titel bestaat uit twee delen: eerst en vooral uit 'algemeen', wat wil zeggen dat dit een functie is voor de hele werking van onze vakbond. Voor mij betekent dit dat ik mij zal focussen op de toekomst van de ACLVB in zijn globaliteit en vanop een afstand.

Het woord 'adviseur' zegt het zelf: adviseren, maar wel op zo'n manier dat de adviezen een meerwaarde hebben en eigenlijk zo goed zijn dat ze worden overgenomen. Ik noem dit de 'Hegeliaanse dialectiek': het komt erop neer dat er steeds woord en wederwoord kan gegeven worden, maar dat er daarbij ook vooruitgang wordt geboekt. Ideeën mogen botsen, daar heb ik absoluut geen probleem mee, maar de output is het belangrijkste."

HOE GA JE DEZE FUNCTIE CONCREET INVULLEN?

"Uiteraard gaat het over het maken van standpunten en opinies, en zorgen voor de juiste argumenten. Daarnaast ga ik in overleg met onze voorzitter de diensten die onder de nationaal

voorzitter vallen, zeker raadplegen. Er zullen ook nog wel een aantal externe vertegenwoordigingen en contacten met spelers in het veld aan te pas komen."

EEN EIGEN INVULLING DUS?

"Een nieuwe invulling wel. Voor mij is een adviseur niet iemand die iedereen naar de mond praat. Zo creëert hij geen meerwaarde. Maar dit zal steeds gebeuren in overleg, in de ware zin van het woord, met de voorzitter."

JE HEBT REEDS MEER DAN 25 JAAR DIENST BIJ ACLVB. WELKE BAGAGE UIT JE VORIGE FUNCTIES ZAL NUTTIG ZIJN BIJ DE UITOEFENING VAN JE NIEUWE FUNCTIE?

"Mijn kennis over deze vakbond is zeker mijn grootste bagage. Ik werkte in de zones en op regionaal vlak. Ik hield me zowel bezig met interne zaken, als de individuele en syndicale dienstverlening. En ik heb zeker geleerd om constructief te overleggen met elkaar, wel resultaatgebonden. Dat zijn allemaal nuttige ervaringen geweest die kunnen doorgegeven worden. En dat is wat ik met deze functie beoog: een adviseur zijn voor iedereen, met een begrijpelijke taal".

WELKE WIJSHEID HOU JE IN HET ACHTERHOOFD BIJ ELK ADVIES DAT JE GEEFT?

"Er moet een draagvlak zijn voor elk advies. Eigenlijk zou men zonder veel te moeten overtuigen de meerwaarde van het advies moeten inzien".

WAT GA JE MISSEN VAN JE VORIGE FUNCTIE ALS VLAAMS GEWESTSECRETARIS?

"Zeker drie zaken. Vooreerst de bestendig secretarissen en militanten. Het contact was altijd heel direct. Aangezien ik zelf nog bestendig secretaris ben geweest, beschouw ik dit nog steeds als dé kern van de zaak: opkomen voor de werknemers en de sociaal verzekerden.



Ook aan het Vlaams Regionaal Bureau bewaar ik goede herinneringen: het was steeds een plaats van confrontatie van verschillende ideeën en ruimte voor creativiteit. Deze openheid en transparantie is heel belangrijk voor de groei van onze vakbond. Dat moet zo blijven, en dat zal zo blijven met de nieuwe Vlaamse Gewestsecretaris Gert Truyens. Daar heb ik het volste vertrouwen in.

Verder zal ik zeker het dagelijks bestuur van de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) en de raad van bestuur van de VDAB missen. We zijn er veel jaren afwezig geweest, maar zijn uiteindelijk toch integraal deel gaan uitmaken van dit sociaal overleg op Vlaams niveau.

In deze overlegorganen kunnen we meewerken aan het beleid en onze verantwoordelijkheid opnemen. En dit betekent veel meer dan staan roepen langs de zijlijn. Het overleg tussen werknemers en werkgevers is een 1+1=3. Het geeft een toegevoegde waarde aan onze vakbond en dat zal zeker vandaag zo blijven."

Hugo Engelen kijkt met veel positivisme terug, maar heeft zeker evenveel goesting en plannen voor zijn functie als algemeen adviseur. We wensen hem dan ook heel veel succes met deze nieuwe uitdaging.

Strijd tegen armoede

Partners van Decenniumdoelen 2017 hernieuwen hun engagement

Decenniumdoelen 2017 is een samenwerkingsverband van armoedeorganisaties en sociale bewegingen die hun krachten bundelen om structureel de leefomstandigheden van mensen in armoede te verbeteren. De ACLVB is een van de stichters van dit initiatief, dat 10 jaar geleden van start ging.

Sinds de oprichting stelt Decenniumdoelen jaarlijks zijn Armoedebaarometer voor. Daaruit blijkt welke omvang armoede in Vlaanderen aanneemt.

ARMOEDEBAROMETER?

Het gaat om een jaarlijks rapport op basis van meetbare indicatoren die toelaten de evolutie van de armoede in Vlaanderen te volgen. Meer bepaald wordt met de Armoedebaarometer inzichtelijk gemaakt of het beleid op vlak van gezondheid, arbeid, inkomen, wonen, onderwijs en samenleven toereikend is. De barometer zal tot en met 2017 het beleid op de voet volgen.

Recent publiceerde Decenniumdoelen zijn negende Armoedebaarometer. Die laat zien dat armoede hardnekkig voortwoedt in onze maatschappij. Blijkt met name dat de kinderarmoede 12% bedraagt en

armoede toeneemt in eenoudergezinnen, bij laaggeschoolden en personen met een migratiegeschiedenis. "Een verontrustende tendens!", aldus Decenniumdoelen, dat ervoor waarschuwt dat armoede wellicht verder zal verdiepen en verbreden.

Bij het gebrek aan politieke wilskracht om iets te doen aan het probleem en zelfs de complete ontkenning van deze harde realiteit, hebben de partners van Decenniumdoelen besloten verder te gaan met hun samenwerking: op 25 november 2016 ondertekenden ze een nieuwe samenwerkingsovereenkomst. "De cijfers, maar meer nog de dagelijkse overlevingsstrijd van duizenden gezinnen, overtuigen alle partners van de noodzaak om verder op de nagel te kloppen. Daarom hebben alle partners beslist om de Decenniumdoelen verder te zetten. Meer dan ooit is het nodig om armoede elke dag centraal te stellen. Meer dan ooit moet ongelijkheid aangekaart worden. Meer dan ooit, wanneer het economisch beter zou gaan, moet hervreiding centraal staan in het beleid."

Voor de ACLVB was het Nationaal Secretaris Sabine Slegers die de overeenkomst ondertekende.

■
Nilüfer Polat

Jobzorgen?

Kopzorgen?




(DOE DE) SWITCH!

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

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

De procedure bij ontsla

Aangezien het ontslag om dringende reden aanzienlijke gevolgen heeft voor de werknemer, eist de wetgever dat een strikte procedure wordt nageleefd. Een toelichting over de eerste fase in de procedure.

Het ontslag om dringende reden heeft behoorlijke gevolgen voor de werknemer. Daarom eist de wetgever dat een strikte procedure wordt nageleefd.

Het niet naleven van de strikte voorschriften waaraan het ontslag om dringende reden onderworpen is, leidt tot de onregelmatigheid van dat ontslag, zelfs indien de gepleegde feiten buitengewoon zwaarwichtig waren.

De procedure bestaat uit 2 fasen: het ontslag, dat moet worden gegeven binnen de 3 werkdagen na kennisname van de feiten, en de kennisgeving van de dringende reden, die moet gebeuren binnen de 3 werkdagen na het ontslag. Niets belet echter dat beide verrichtingen in één keer worden uitgevoerd.

In dit artikel wordt een analyse gegeven van de eerste fase in de procedure.

Het ontslag om dringende reden is niet onderworpen aan vormvoorwaarden.

Het kan dus zowel schriftelijk als mondeling worden gegeven.

Ontslag om dringende reden mag niet meer worden gegeven wanneer het feit dat het ontslag rechtvaardigt, sedert ten minste 3 werkdagen gekend is door wie er zich op beroept.

HOE MOET DE TERMIJN VAN 3 WERKDAGEN WORDEN BEREKEND?

Als werkdagen worden beschouwd alle dagen van de week met uitzondering van zon- en feestdagen (Arbeidshof Brussel 24.03.2000).

De vervangingsdag van een feestdag omdat een feestdag samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, moet worden beschouwd als een werkdag en niet als een feestdag (Arbeidshof Luik 12.11.2015).

De termijn van 3 werkdagen gaat in op de eerste werkdag die volgt op de dag waarop van de feiten kennis is genomen.

Voorbeeld: Een werkgever neemt op vrijdag 23.12.2016 kennis van een diefstal gepleegd door een van zijn werknemers. Omdat 25.12.2016 samenvalt met een zondag, wordt hij vervangen door de eerstvolgende activiteitsdag in de onderneming, zijnde maandag 26.12.2016. De termijn van 3 werkdagen neemt dus een aanvang op zaterdag 24.12.2016 en de laatst nuttige dag die kan gebruikt worden om het ontslag om dringende reden te geven is dinsdag 27.12.2016. Maandag 26.12.2016 dient immers te worden gezien als een werkdag en niet als een feestdag.

Het is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die moet plaatshebben binnen de door de wet vastgelegde termijn.

Voorbeeld: Per aangetekende brief van 06.12.2016 ontslaat een werkgever “met ingang van 20.12.2016” een werknemer om dringende reden. De beëindiging heeft plaats op 20.12.2016, maar kan niet meer op een dringende reden gebaseerd worden, aangezien de werkgever op 20.12.2016 de feiten sedert meer dan 3 werkdagen kende (Hof van Cassatie 13.02.1984).

WANNEER NEEMT DE ONTSLAGTERMIJN EEN AANVANG?

De ontslagtermijn begint niet noodzakelijk te lopen vanaf het ogenblik dat de ernstige tekortkoming werd begaan, maar wel vanaf het ogenblik dat de werkgever er kennis van heeft gekregen. Het feit dat de werkgever er eerder kennis van had kunnen krijgen of zelfs had moeten krijgen, is niet relevant (Hof van Cassatie 15.06.2015). Het Hof van Cassatie heeft in een aantal uitspraken een antwoord gegeven op de vraag wanneer men geacht wordt kennis te hebben gekregen van de feiten.

Dat is het ogenblik waarop de werkgever over de nodige elementen beschikt om voldoende

g om dringende reden



zekerheid te hebben over het bestaan van het feit en de omstandigheden die er een zwaarwichtig karakter aan geven.

Om voldoende zekerheid te kunnen krijgen over de waarachtigheid en de zwaarwichtigheid van de feiten, wordt aan de werkgever toegestaan dat hij een onderzoek instelt bv. een voorafgaand verhoor van de werknemer (Arbeidshof Brussel 11.01.2011).

De werkgever is niet verplicht het verhoor onmiddellijk te starten, maar het verhoor mag het aanvangen van de termijn van 3 werkdagen niet onbeperkt in de tijd uitstellen, wanneer er geen geldige reden is om lang na de feiten een dergelijk verhoor te houden (Arbeidshof Brussel 29.04.2014).

DOOR WIE MOET HET FEIT GEKEND ZIJN?

De termijn voor ontslag gaat pas in vanaf het ogenblik waarop het feit gekend is door de persoon die in de onderneming de bevoegdheid heeft om de beslissing tot ontslag te nemen.

Wanneer interne bedrijfsjuristen kennis krijgen van een reeks door een werknemer begane zware verkeersovertredingen, dan zal de datum van kennisname zich niet situeren op de dag dat de juristen kennisnamen van die feiten, maar op de dag dat de HR-manager die ontslagbevoegdheid heeft, er kennis van krijgt (Arbeidshof Luik 27.02.2015).

Wanneer de ontslagbevoegdheid in handen is van een beraadslagend orgaan, vangt de ontslagtermijn aan op de dag waarop de feiten ter

kennis worden gebracht van dit bijeengeroepen orgaan (Arbeidshof Brussel 14.07.2014).

WIE KAN HET ONTSLAG GEVEN?

In principe moet het ontslag om dringende reden uitgaan van de werkgever.

Door de rechtspraak wordt algemeen aanvaard dat de werkgever een mandaat kan geven, bijvoorbeeld aan een sociaal secretariaat, een advocaat, de directeur van een moedermaatschappij om de ontslagbevoegdheid in zijn naam uit te oefenen.

Wanneer het ontslag wordt gegeven door een onbevoegd persoon kan het achteraf worden bekrachtigd.

De vraag stelt zich of er een termijn voorzien is



waarbinnen deze bekrachtiging moet gebeuren. In de rechtspraak vinden we 3 strekkingen terug.

Volgens bepaalde rechtspraak moet de bekrachtiging gebeuren binnen de 3 werkdagen nadat de voor ontslag onbevoegde persoon kennis kreeg van de feiten (Arbeidshof Antwerpen 15.06.1998, Arbeidshof Luik 26.02.1996).

Een andere strekking in de rechtspraak is van oordeel dat de bekrachtiging moet plaatsvinden binnen de 3 werkdagen na de kennisname door de voor ontslag bevoegde persoon (Arbeidshof Brussel 21.03.2013, Arbeidshof Bergen 23.10.2013, Arbeidshof Luik 20.09.2013).

Een derde strekking stelt dat de bekrachtiging mag gebeuren buiten de termijn van 3 werkdagen (Arbeidshof Brussel 26.06.2012, Arbeidshof Gent 21.10.2011, Arbeidshof Brussel 13.11.2009).

DE AANHOUDENDE TEKORTKOMING

Een werknemer is sedert verscheidene dagen onwettig afwezig. Op welk ogenblik "kent" de werkgever het feit dat een dringende reden kan uitmaken?

Het Hof van Cassatie oordeelde reeds bij arrest van 21.11.1983 dat het ontslag dat werd gegeven binnen de 3 werkdagen na een langdurige afwezigheid van de werknemer regelmatig is, ook al had de werkgever de te-

kortkoming van de werknemer reeds eerder als dringende reden kunnen aanvoeren.

Bij een voortdurende tekortkoming komt het de werkgever toe om het tijdstip te bepalen vanaf wanneer elke professionele samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk wordt (Hof van Cassatie 14.09.2009, Hof van Cassatie 23.05.2005).

Dat een bepaalde tekortkoming gedurende maanden voortduurt, betekent dus niet dat een ontslag om dringende reden niet meer mogelijk zou zijn.

Voor de tijdigheid van het ontslag volstaat het dat de volgehouden fout nog bestond 3 werkdagen voor het ontslag om dringende reden.

Recent nog verbrak het Hof van Cassatie een arrest van het Arbeidshof van Antwerpen dat geoordeeld had dat een werknemer, die ontslagen was omdat hij tijdens zijn tewerkstelling een concurrerende activiteit had opgestart en als zaakvoerder actief was geworden in een mee door hem opgerichte concurrerende onderneming, geen aanhoudende tekortkoming had begaan (Hof van Cassatie 12.09.2016).

WAT MET FEITEN VAN VOOR DE TERMIJN VAN 3 WERKDAGEN?

Alhoewel feiten die zich buiten de termijn

van 3 werkdagen situeerden op zich geen ontslag om dringende reden kunnen rechtvaardigen, kunnen ze echter wel een bepaalde rol spelen bij het ontslag om dringende reden. Zo kunnen vroegere feiten worden ingeroepen om de ernst van het feit waarvoor een ontslag om dringende reden wordt gegeven te beoordelen (Hof van Cassatie 21.05.1990, Hof van Cassatie 28.03.1988).

De vroegere tekortkomingen vormen als het ware een verzwarende omstandigheid voor een nieuwe fout.

De vroegere feiten moeten niet noodzakelijk van eenzelfde aard zijn. Het kan dus ook gaan om feiten van een heel andere aard (Arbeidshof Brussel 21.04.2015).

Opdat de tekortkomingen van buiten de termijn van 3 werkdagen in aanmerking zouden kunnen worden genomen, is wel vereist dat het feit dat zich binnen de 3 werkdagen voordoet een foutieve gedraging uitmaakt.

Ook feiten die niet werden vermeld in de ontslagbrief omdat de werkgever ze pas na het ontslag ontdekte, komen in aanmerking ter beoordeling van de ernst van de ingeroepen reden.

Met feiten die dateren van na het ontslag, kan daarentegen geen rekening worden gehouden (Arbeidshof Brussel 22.04.2015). ■

Nieuwe gezichten in de bestuursorganen van ACLVB



Thierry Vuchelen



Gert Truyens

Sinds begin december 2016 is Hugo Engelen de nieuwe Algemeen Adviseur van ACLVB. In het interview op bladzijde 8 lees je hoe hij vanuit die rol de ACLVB verder vooruit wil stuwten. Voortaan staat Gert Truyens aan het roer van de Vlaamse Regionale van ACLVB.

Op het Regionaal Comité van 24 november keurden liefst 96% van de stemgerechtigde afgevaardigden diens kandidatuur voor Vlaams Gewestsecretaris goed. Gert Truyens bouwde jarenlang expertise op als bestendig secretaris in de zone Mechelen-Rupel-Kempem, vervolgens als zonesecretaris en sinds 2007 als adjunct Vlaams Gewestsecretaris.

De nieuwe Adjunct-Gewestsecretaris in Vlaanderen wordt Thierry Vuchelen, voorheen actief als Bestendig Secretaris in de regio Halle-Vilvoorde.

Deze verschuivingen zorgden ervoor dat een paar nieuwe leden dienden aangeduid om de Vlaamse stem te zijn in het Nationaal Bureau, het orgaan dat de algemene leiding heeft voor ACLVB: namens de Vlaamse Regionale worden 'oudgedienden' Erik Quisthoudt en Geert De Rous er vanaf nu bijgestaan door Thierry Vuchelen en bestendig secretarissen Gert Steegmans (zone Limburg) en Ewald Serraes (zone regio Gent). Die laatste neemt in het Nationaal Bureau de plaats in van Zonesecretaris en Bestendig Secretaris Dirk Baeckelandt, die binnenkort met pensioen gaat.

BRUSSELS REGIONAAL COMITÉ

De leden van het Brussels Regionaal Comité gaven op 15 december hun unanieme goedkeuring aan het activiteitenverslag dat hun door Gewestsecretaris Philippe Vandenaabeele werd voorgesteld. De mandaten lopen af op het einde van het jaar van de sociale verkiezingen, nu dus.

2017 zal een jaar zijn van vernieuwing en uitrol van een ambitieus project genaamd Coach'Me. De Brusselse Regionale van ACLVB zal werknemers – voornamelijk afgevaardigden – sa-

menbrengen die hun ervaring zullen delen met werklozen. Bedoeling is dat die laatsten ervan doordrongen worden dat het mogelijk is een job te vinden als je gelooft in je eigen sterktes om mee te draaien in een onderneming.

Tania Dekens, administrateur generaal bij Famifed, het federaal agentschap voor de kinderbijslag, stond stil bij een andere uitdaging in het kader van de 6de staatshervorming: de regionalisering van de kinderbijslag; de hervorming zal een



feit moeten zijn tegen 31 december 2019. De sociale partners zullen betrokken blijven worden bij het beheer van deze tak van de sociale zekerheid.

VOORDELEN

Maak gebruik van je nieuwe WINcard Puur ook in 2017 meer voordeel uit je ACLVB-lidmaatschap

Extra mooi tussen de kerstpost: bij de brief met je ledengegevens die ACLVB je midden december toestuurde, steekt de gloednieuwe WINcard, je lidkaart zeg maar. Deze voordelenkaart is een exclusief privilege voor leden van de Liberale Vakbond!

Het blauwe pasje levert je interessante voordelen op in honderden winkels, ketens, hotels, schoonheidssalons, restaurants, benzinestations, sportcentra, pretparken en toeristische centra. Raadpleeg de website www.countdown.be en bekijk de rubriek 'Voordelen zoeken' om na te gaan welke handelaars kortingen aanbieden. Je kan zoeken aan de hand van de criteria rubriek, winkel, trefwoord en gemeente. Als de betaling van je ACLVB-ledenbijdrage in orde, dan vind je bij je WINcard een voordelengids met kortingsbonnen, goed voor een stapel extra voordelen. Bovendien - en hiermee vertellen we je als trouwe lezer niets nieuws - pakt ook Vrijuit in de

voordelenrubriek keer op keer uit met een WINcard-aanbieding!
Tip: download de ACLVB app voor smartphone. Zo vind je Countdown overal, ook onderweg. Via de app kan je alle deelnemende partners (en hun korting) opzoeken en ze met de navigatietool makkelijk lokaliseren, en je kunt e-kortingsbonns verzilveren: aan de kassa toon je de bon op je scherm, je bon wordt gescand en de korting verrekend. Gebruik de login en het wachtwoord die in de brief vermeld staan om de app te downloaden.
Stop je WINcard niet te ver weg. Het lidnummer op je kaart wordt je gevraagd als je van het voordelige ledentarieef wil genieten bij het online reserveren van een ACLVB-vakantieverblijf.



Met de WINcard win je over de hele lijn. Je hebt er je ledenbijdrage zo mee terugverdiend!

Alle voordelen voor ACLVB-leden op een rij? Surf naar www.aclvb.be/voordelen of laat je informeren in je plaatselijk ACLVB-secretariaat. ■

14-22 JAN. 2017

Voor Wincardhouders :
**20 tickets voor
95ste autosalon te Brussels
Expo te winnen**

**Salon
auto/moto/van**

www.autosalon.be

DOEK VIA E-MAIL

WINCARD DEELNAMECOUPON

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

NAAM : VOORNAAM :

ADRES :

PC : GEMEENTE :

ACLVB-lidnummer : :

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

WIN NU !

Voortaan één openbare instelling voor beroepsrisico's: Fedris



Op 1 januari 2017 fusioneren het Fonds voor de beroepsziekten (FBZ) en het Fonds voor arbeidsongevallen (FAO). Beide instellingen worden dan Fedris, het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's. Fedris neemt alle opdrachten over van het FAO en van het FBZ.

Voor de burger wordt het vanaf 1 januari allemaal iets eenvoudiger. Er zal maar één openbare instelling, dus één aanspreekpunt, zijn voor alles wat met beroepsrisico's te maken heeft. Beroepsziekten en arbeidsongevallen onder één dak brengen, was een logische stap; België is nog een van de weinige Europese landen waar twee instellingen tot dusver elk apart verantwoordelijk zijn voor hun tak.

Het samengaan van de twee instellingen - waarbinnen ACLVB overigens mee onderhandelt, samen met de andere sociale partners - zal ervoor zorgen dat meer expertise gedeeld wordt en er nog doeltreffendere maatregelen getroffen worden. Vragen en vergoedingsdossiers van burgers zullen dus sneller op een correcte manier kunnen verwerkt worden.

Hoewel de situatie op de werkvloer de laatste jaren verbeterd, komen helaas nog te veel beroepsziekten en arbeidsongevallen voor. In België zijn er 53 000 mensen die blijvend arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van een beroepsziekte. En elk jaar vinden in ons land 140 000 arbeidsongevallen plaats. Ruim 200 000 mensen hebben een blijvende arbeidsongeschiktheid als

gevolg van een arbeidsongeval.

Net zoals ACLVB gelooft Fedris sterk in een degelijk preventief beleid. "Het moet mogelijk zijn om het aantal slachtoffers in België gevoelig terug te dringen."

Meer weten? Vanaf 1 januari 2017 staat de website van Fedris (www.fedris.be) online. Je vindt er specifieke contactgegevens om vlot en gericht een vraag per e-mail of telefoon te stellen. Een brief sturen doe je het best naar de hoofdzetel van Fedris: Sterrenkundelaan 1, 1210 Brussel. Centraal telefoonnummer: 02 226 64 00.

Voedingsindustrie

Dienstverlening IPV en Viafonds vanaf nu samen op Alimento.be

IPV vzw, de Fondsen Tweede Pijler en de Waarborg- en Sociale Fondsen van de voedingsindustrie bundelen hun diensten voortaan op het gemeenschappelijk platform www.alimento.be.

Alimento wordt de nieuwe merknaam voor alle sectorale diensten voor voedingsbedrijven.

Ben je tewerkgesteld in de voedingsindustrie (PC 118 voor arbeiders en PC 220 voor bedienden)? Neem een kijkje op www.alimento.be voor meer info over:

Opleiding

- opleidingsaanbod
- info over opleiding voor jonge werknemers
- info over opleiding na herstructurering en ontslag
- info voor vakbondsafgevaardigden

Kwaliteitsvolle loopbanen

- werkbaar werk
- het ervaringsbewijs



Financiële voordelen voor arbeiders, bedienden en arbeiders bakkerij

- stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag.
- aanvullend pensioen arbeiders voedingsindustrie
- syndicale premie
- tussenkomst syndicale vorming
- aanvullende vergoeding langdurige ziekte
- ...

Betoging non-profit Personeel wil vooruit, niet achteruit

Met zo'n 20 000 zijn ze op 24 november naar Brussel getrokken, werknemers uit alle sectoren van de zorg, welzijn, sociale tewerkstelling en cultuur. Ze lieten massaal hun ongenoegen horen over de desastreuze besparingspolitiek van de federale en regionale regeringen en riepen op tot een beleid met perspectief voor de werknemers. "Samen willen we vooruit, niet achteruit."

ACLVB maakte al voor de zomer, samen met de andere vakbonden, hun eisenbundel voor een nieuw meerjarenakkoord kenbaar aan de verschillende regeringen. Die regeringen blijven echter oerverdovend stil ... behalve als het gaat om besparen, afschaffen of op de helling zetten van duur bevochten voordelen voor het personeel.

"De lijst van personeelsonvriendelijke maatregelen wordt stilaan ellenlang. De verstrenging van de regels rond SWT en loopbaanonderbreking, de indexsprong, een te magere of helemaal geen aanvullend pensioen, de taxshift cadeaus voor de werkgevers zonder dat er ook maar iets tegenover staat ten gunste van het personeel ...", aldus Gert Van Hees, sectorverantwoordelijke federale gezondheidszorg bij ACLVB.



"En als klap op de vuurpijl, de regeringsbeslissing dat de VAP-dagen voor 45-plussers op de schop mogen. De regering vergeet er wel even bij te vertellen dat deze maatregel net succesvol blijkt om werknemers langer aan het werk te houden in de sector. Ze vergeet er ook bij te zeggen dat de werknemers tijdens vorige sociale akkoorden koopkrachtvragen hebben laten vallen in ruil voor extra verlof tijdens de loopbaan."

ACLVB pleit voor een nieuw pact in de zorg- en welzijnssectoren. Het laatste meerjarenakkoord met de Vlaamse non-profitsectoren (VIA 4) liep eind 2015 af. Bovendien brak de Vlaamse regering eenzijdig in op eerder gemaakte evenwichten in onderhandelde akkoorden. Zoals het uitsluiten van



bepaalde beroepen op aanmoedigingspremies. Bovendien is de werkdruk in de ouderenzorg, een nieuwe bevoegdheid van de Vlaamse regering, exponentieel aan het stijgen door de toenemende zorgzwaarte en een onaangepaste personeelsomkadering.

Bram Van Braeckvelt, sectorverantwoordelijke Vlaamse non-profitsectoren bij ACLVB: "We willen de dialoog voeren om een draagvlak te creëren voor een nieuwe subsidiëring in gehandicaptenzorg, hervorming van de gezinszorg, overgang naar maatwerk in de sociale economie, toekomstperspectief voor de socio-culturele sector, voldoende en kwaliteitsvolle kinderopvang. Daarbij is een meerjarenvisie cruciaal, op vlak van kwaliteit, koopkracht en personeelsinzet. Het personeel ligt daar wakker van. Waar wacht de Vlaamse regering nog op?"

DIALOOG

Er is financiële ruimte om te onderhandelen. De noodzakelijke personeelsuitbreiding en vrijgekomen middelen na de taxshift kunnen alvast een basis bieden voor sociale dialoog.

ACLVB pleit voor kwaliteitsvolle zorg, welzijn en cultuur en neemt als sociale partner de handschoen op voor de werknemers én de sector. Samen willen we niet langer achteruit, maar vooruit. Het mandaat om te onderhandelen is al maanden verworven bij de leden, het wordt tijd dat de regering haar verantwoordelijkheid opneemt en de dialoog met de sociale partners opstart.

Tien jaar syndicale strijd tegen discriminatie

Op de tonen van "Inch'Allah", hymne voor meer sociale en culturele verwevenheid van de Franse zanger Grand Corps Malade, hielden de drie Brusselse vakbonden een studiedag rond tools in de strijd tegen discriminatie en voor meer diversiteit op het werk.

De diversiteitsconsulenten van de drie vakbonden gaven tijdens de 9de intersyndicale studiedag op 7 december een overzicht van bijna 10 jaar syndicale actie die werd gevoerd in het kader van het Brusselse diversiteitsbeleid. Van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid tot de oprichting van de Raad voor Non-discriminatie en Diversiteit (RNDD) zijn de diversiteitsplannen de belangrijkste tool in dit diversiteitsbeleid.

VIRTUELE BOEKENTAS

De diversiteitsconsulenten deden vervolgens een voorstelling van de verschillende instrumenten waarover afgevaardigden kunnen beschikken die diversiteit willen promoten. Een daarvan is de gloednieuwe intersyndicale website, die op de datum van de studiedag online ging. De website wil de virtuele boekentas zijn voor de afgevaardigden, met wettelijke instrumenten, thematische dossiers, actualiteit met betrekking tot diversiteit en non-discriminatie ... Kortom, alles wat een afgevaardigde kan nodig hebben voor een treffelijk diversiteitsbeleid en in de strijd te-

gen discriminatie op het werk. Neem alvast zelf een kijkje op <http://diversities.brussels>.

ANTIDISCRIMATIEWETTEN

Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum, stelde eDiv voor, een baanbrekende online tool die in verstaanbare taal uitleg verstrekt bij de antidiscriminatie wetten. Een situatie-databank omvat zo'n 150 delicate of conflictuele voorbeeldsituaties. De juridische adviezen erbij zorgen voor bakens, terwijl de tips voor managers of afgevaardigden mogelijke oplossingen aanreiken.

Alvorens af te sluiten hebben twee afgevaardigden getuigd over de meerwaarde die de invoering van een diversiteitsplan bij hen op het werk heeft betekend.

GETUIGENISSEN

Volgens Vincent, afgevaardigde in de Crèches de Schaerbeek, "laat het diversiteitsplan toe een reeks problemen aan te pakken op een ander terrein, dat meer geschikt is voor dialoog, want het zorgt uiteindelijk voor een meerwaarde voor de werkgever. Een diversiteitsplan houdt niet op bij

de invoering ervan, je moet het levend houden en de tijd nemen om het te evalueren."

Noureddine, afgevaardigde bij Euroclean, raadt aan "diversiteit op de dagorde te zetten van de vergaderingen van de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming. Je moet niet wachten, je moet anticiperen. Diversiteit is een andere manier om onze arbeidsvoorwaarden te verbeteren, cao's te activeren zoals cao 22 voor een beter onthaal van de werknemers, cao 38/95 om interne promoties te bevorderen en voor gelijke behandeling bij de aanwerving."

We moeten als vakbonden waken over het versterken van het "samen-werken" om de eenheid en de gelijkheid van de werknemers en werknemers te garanderen. Maar we hebben ook een rol te vervullen in de totstandkoming van een maatschappelijk project dat de volledige participatie van iedereen nastreeft. ■



Vlaams Regionaal Comité

Vlaamse Regionale 3.0 overtuigd van start

"Beste afgevaardigden, ik heb er geweldig veel zin in en vraag u dan ook uw volste vertrouwen!", klomk het op donderdag 24 november in Brugge. En of die afgevaardigden dat vertrouwen wilden schenken. Nagenoeg unaniem bekrachtigden ze de kandidatuur van Gert Truyens als nieuwe Vlaams gewestsecretaris.

De ruimtes van Kinopolis Brugge vormden dit jaar het decor van het Vlaams Regionaal Comité. Alvast geen gewoon jaar is 2016 geweest, alleen al door de sociale verkiezingen.

"Met meer dan 12 procent van de stemmen verbeteren we fors het resultaat van 2012 en komt de ACLVB zelfs als enige winnaar uit de stembusgang", benadrukte Erik Quisthoudt in zijn welkomstwoord, waarbij hij de afgevaardigden bedankte voor hun nooit aflatende inzet en hun enthousiasme. "De ACLVB heeft zich definitief weten te verankeren in syndicaal België. En dat is nodig. Een derde sterke, politiek ongebonden vakbond met een eigen gelaat zou op termijn wel eens het verschil kunnen maken." Zeker in tijden waarin de politieke overheden de vakbonden de wacht hebben aangezegd.

Ook aftredend Vlaams Gewestsecretaris Hugo Engelen zette de puike verkiezingsresultaten voor ACLVB in de verf. "We hebben als enige vakbond de sociale verkiezingen gewonnen, zowel in het CPBW als in de OR. ACLVB staat nu reeds in meer dan 1 000 bedrijven in Vlaanderen op de kaart."

Het belang van die verkiezingen voor de ACLVB is dan ook niet gering. De uitslag is mee bepalend voor de representativiteit van de ACLVB in Vlaanderen in tal van belangrijke overlegorganen zoals de SERV, de VDAB, en contacten met de Vlaamse overheid.

Belangrijk item op de agenda van dit Vlaams Regionaal Comité was de aanstelling van een nieuwe Vlaams Gewestsecretaris. Hugo Engelen, die tot dusver die functie waarnam, werd immers door het Nationaal Bureau aangeduid als Algemeen Adviseur van ACLVB (lees meer op blz. 8 in deze Vrijuit).

Gert Truyens, de enige kandidaat-opvolger, slaagde er glansrijk in het vacante mandaat te verdienen. Zijn toekomstvisie overtuigde liefst 96% van de stemgerechtigden op het Vlaams Regionaal Comité. Adjunct-Gewestsecretaris in Vlaanderen is voortaan Thierry Vuchelen (zie blz. 13). Na de goedkeuring van het activiteitenverslag over het werkjaar 2015-2016 rolde het Vlaams Regionaal



Gert Truyens

Comité tot slot de blauwe loper uit voor de leden van het Vlaams Regionaal Comité die het afgelopen jaar met pensioen gingen en voor de Gouden Jongerendelegee 2016. Die werd gevonden in de persoon van Samir Boudekhan, teamcoach bij contactcenter IPG in Brussel.



GERT TRUYENS: "ACLVB EIGEN, HERKENBAAR GEZICHT GEVEN"

Met de 48-jarige Gert Truyens (afkomstig uit Turnhout, licentiaat in de communicatiewetenschappen) komt - na Hugo Engelen en voorheen Jan Vercamst - opnieuw iemand aan het hoofd van de Vlaamse Regionale van de ACLVB die gepikt en gemazeld is binnen het Vlaams sociaal overleg en binnen de Liberale Vakbond zelf. Heel wat leden en militanten kennen Gert Truyens als Adjunct-Gewestsecretaris; vanuit die rol was hij reeds sinds 2007 mee verantwoordelijk voor de syndicale werking en de opvolging van het arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen. Als voormalig Bestendig Secretaris in de regio Mechelen-Rupel-Kempen, Zonesecretaris en jarenlang lid van het Nationaal Bureau, heeft hij bovendien een stevige ervaring opgebouwd op het vlak van het algemeen beleid en de dienstverlening van de ACLVB.

De uitdagingen zijn zeker niet min, beseft Gert Truyens bij zijn start als Vlaams Gewestsecretaris: "De politieke context is niet meer die van tien jaar geleden. De druk op de vakbonden wordt opgedreven, we hebben af te rekenen met een ruk naar rechts." Ook de staats hervorming is niet altijd een geschenk uit de hemel. "De regering, fors gesteund door de werkgeversorganisaties, doet er alles aan om de domeinen die overkomen naar de regio's onder een besparingsloep te houden. Goedwerkende systemen die reeds hun deugdelijkheid hebben bewezen, stelt ze daarbij soms in vraag. Denk maar aan het betaald educatief verloop. Vandaag moeten we al bijna blij zijn dat we die dreigingen kunnen afslaan." Daarnaast ondergaat ook de arbeidsmarkt een serieuze metamorfose. "Duidelijk is dat er meer dan ooit nood is aan sterke vakbonden, als houvast



voor werknemers, werkzoekenden en sociaal verzekerden."

HERUITVINDEN?

Vlaamse Regionale 3.0 luidde de titel van het Regionaal Comité op 24 november. Wil Gert Truyens de Vlaamse Regionale heruitvinden?

"Sinds 2007 – het aantreden van Hugo Engelen als Gewestsecretaris – werd de Vlaamse Regionale een meer professionele organisatie, niet alleen qua structuur maar zeker ook inhoudelijk. Tijdens de 10 jaar op de tandem met Hugo Engelen heb ik uiteraard al klemtonen kunnen leggen. Het lijkt me dan ook logisch om op de ingeslagen weg verder te gaan. Van mijn voorganger heb ik alvast geleerd om meer beleidsmatig te denken."

De energieke Gert Truyens is er evenwel de man niet naar om op zijn lauweren te rusten. Actie-

punten ziet hij onder meer in een nauwere opvolging van de syndicale werking (met een uitgesproken rol voor de Adjunct-Gewestsecretaris), een doorgedreven coördinatie en onderlinge afstemming van de acties van de verschillende zones en departementen zodat de ACLVB nog meer een eigen, duidelijk herkenbaar gezicht krijgt, en verder de uitbouw van de vormingsinstantie Comé, van de werknemers- en werkzoekendenwerking Keerpunt (dat in 2017 voor grote, beleidsmatige veranderingen staat), van de jongerenwerking FreeZbe, de seniorenwerking, en van Switch, dat outplacement aanbiedt.

OUTPUT GENEREREN

"Ook op interprofessioneel niveau wil ik dat we een ruime en gedegen output genereren naar onze leden. De ACLVB-leden verdienen het dat er een terugkoppeling in hun richting gebeurt. Ze hebben recht op informatie, op de beste service. We willen ervoor blijven ijveren dat mensen met hun problemen bij de vakbond terecht kunnen!"

"We moeten een flexibele, ruimdenkende organisatie zijn", besluit Gert Truyens. "Overall in het land moeten leden van de Liberale Vakbond dezelfde goede ondersteuning krijgen." De Vlaams Gewestsecretaris past dan ook voor een rigide, polariserende ingesteldheid waarbij slechts strikt voor eigen Vlaamse winkel wordt gereden. "Uiteraard start je best in eigen winkel om een dynamiek op gang te brengen. Maar de regio's moeten hun dynamiek ook op elkaar kunnen overbrengen om op die manier nationaal bakens te verzetten." ■



ACLVB-Nezavisnost

Belgen en Serviërs buigen zich samen over toekomst van syndicalisme

Midden december was een delegatie van de Servische vakbond Nezavisnost te gast bij het internationaal en Europees departement van de ACLVB. Vorig jaar werden in Belgrado uitwisselingen aangevat rond de rol van de vakbonden bij het toetredingsproces tot de Europese Unie. Dit jaar draaide het project rond de grote veranderingen in de arbeidswereld en de uitdagingen voor de vakbonden in de toekomst.



Naast het bezoek aan de NAR konden de genodigden deelnemen aan het Uitvoerend Comité van het Europees Vakverbond. Dat Uitvoerend Comité komt om de drie maanden bijeen om het gemeenschappelijk actiekader van de vakbonden op Europees niveau te bepalen, wat vervolgens uitgevoerd wordt door het secretariaat van het EVV en door al zijn nationale leden. Dankzij hun deelname konden de leden van Nezavisnost zich dus rekenschap geven van het raderwerk van het EVV, maar ook van wat het EVV kan bijdragen voor hun organisatie.

Daar waar het gaat over een van de pijlers van het toetredingsproces van Servië tot de Europese Unie, laat de toestand van de sociale dialoog nog steeds te wensen over. Het grootste probleem op dat vlak schuilt in het feit dat de werkgeversfederaties onvoldoende representatief zijn om bindende akkoorden af te sluiten op nationaal en sectoraal vlak, gezien de multinationals weigeren deel te nemen aan die dialoog. En zelfs als ze akkoorden afsluiten, komen de werkgevers vaak op hun woorden terug en ze annuleren de akkoorden al enkele dagen nadat ze van kracht waren. Om sneller tot een oplossing van dit soort conflicten te komen en beter de collectieve overeenkomsten en de rechten van de werknemers in het algemeen te doen respecteren, vragen de vakbonden al menige jaren de invoering van een arbeidsrechtbank. Maar de Servische regering blijft vooralsnog doof voor deze vraag.

De delegatie, met onder meer de nieuwe secretaris-generaal Cedanka Andric, kreeg de gelegenheid al die problemen te komen voorstellen tijdens een bezoek aan de Nationale Arbeidsraad (NAR).

Het was het moment om het Belgisch model van geïnstitutionaliseerde sociale dialoog te belichten en van gedachten te wisselen over de uitdagingen waarmee de vakbonden in de twee landen geconfronteerd worden; ook om in het bijzonder stil te staan bij het feit dat de Belgische regering recent ook beslissingen genomen heeft die terugkwamen op akkoorden die eerder door de sociale partners waren afgesloten, zoals in het kader van tijdscrediet of in de loononderhandelingen.

Het bezoek aan de NAR bood ook de kans om het thema aan te snijden dat werd gekozen voor het project van dit jaar: de grote veranderingen die de arbeidsmarkt raken en de uitdagingen waarmee de vakbonden in de toekomst zullen geconfronteerd worden. Het is met name in de NAR dat de bijdrage van de Belgische sociale partners aan het eeuwfeest van de Internationale Arbeidsorganisatie rond de toekomst van werk aangestuurd werd. Die viering van 100 jaar IAO vindt plaats in 2019 en biedt de opportuniteit tot een groot debat tussen de regeringen, de vertegenwoordigers van de werkgevers en de vakbonden in de 187 landen die de organisatie telt.

Tot slot bood het seminarie de kans om het met elkaar te hebben over de grote veranderingen op de arbeidsmarkt en de antwoorden die de vakbonden kunnen bieden. De desindustrialisering, het tanen van de openbare sector, het opduiken en rijzend succes van nieuwe atypische arbeidsvormen die niets meer te maken hebben met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, de toenemende ongelijkheid en de druk op de lonen en de sociale zekerheid als gevolg van de globalisering zijn stuk voor stuk groeiende uitdagingen voor de vakbonden. Die moeten hun structuren en actiemiddelen aanpassen en hun inspanningen verdubbelen om beter die nieuwe categorieën te vertegenwoordigen, nu de syndicalisatiegraad vermindert en de gemiddelde leeftijd van de gesyndiceerde werknemer overal in Europa aan het stijgen is. In dat verband zijn uitwisselingen met syndicalisten die zich in zeer verschillende situaties bevinden, bijzonder nuttig om na te denken buiten de kant-en-klare redeneringen en samen het syndicalisme van morgen uit te tekenen. ■

Internationaal Departement



Met de steun van
DE BELGISCHE
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING .be

Zelfscanning een feit in groot- en kleinhandel te Zuid-Afrika

Digitalisering is een wereldwijd vakbondsthema

Gedurende vele jaren zijn de groot- en kleinhandel in Zuid-Afrika gespaard gebleven van de digitale vloedgolf. Daar dreigt nu verandering in te komen.

Als je boodschappen doet in een Zuid-Afrikaanse supermarkt, word je opgewacht door een lange rij van vriendelijke kassiers(ers) om de afrekening vlot te laten verlopen. Een tweede medewerker bergt je boodschappen weg in je tassen. Een groot contrast met België, waar wij al lang onze eigen boodschappen moeten inpakken en meestal geconfronteerd worden met gesloten kassa's.

In september kondigde Pick n' Pay, een van de grootste supermarktgroepen, aan dat het na afloop van een zes maanden lange testfase zelfscanning zou introduceren in een groot deel van zijn winkels. Over die beslissing werden de vakbonden niet geconsulteerd of werd er geen overleg gehouden. Pick n' Pay beschikt over meer dan 770 winkels en stelt meer dan 38 000 mensen tewerk. In een middelgrote tot grote supermarkt zijn er zo'n 30 kassa's beschikbaar, die in het tweeploegensysteem aan 60 mensen werk bieden.

SOCIALE DIALOOG

De ACLVB/BIS-vakbondspartner in Zuid-Afrika, SACCAWU (*South African Commercial, Catering and Allied Workers Union*) heeft onmiddellijk actie ondernomen en een sociale dialoog aangevraagd met het bestuur van de Pick n' Pay groep om te vragen naar de impact van de zelfscanner op de tewerkstelling. SACCAWU vertegenwoordigt immers 80% van de 38 000 werknemers en is bijgevolg de grootste representatieve vakbond binnen de supermarktgroep.

De woordvoerders van Pick n' Pay beweren dat de zelfscanner naast de huidige kassa's zal functioneren, en dit normaal gezien niet tot banenverlies zal leiden. De supermarktgroep wil naar eigen zeggen enkel de efficiëntie van betalingen voor zijn klanten verhogen. Voor hen gaat dit over een eenvoudig driestappenproces van zelfscannen, betalen en inpakken.



SACCAWU is hier niet van overtuigd en heeft in samenspraak met COSATU (de confederatie waarbij het aangesloten is) beslist om een aantal gerichte acties op te zetten onder hun leden om zoveel mogelijk mensen bewust te maken van de impact van dit type automatisering van arbeid. De vakbonden zijn momenteel ook bezig met hun eigen studies en kijken ook naar landen waar dit type systeem ingevoerd is en wat het effect is op tewerkstelling. Daarnaast gaat SACCAWU ook overleg opstarten met overheidsdepartementen om de economische impact van deze automatisering te berekenen en steun te vragen aan de Minister van Arbeid om als een waakhond op te treden. COSATU heeft al laten weten dat als SACCAWU geen garanties op werkzekerheid krijgt van Pick n' Pay, het al zijn 1,8 miljoen leden als koepel gaat oproepen om dit type scanner te boycotten.

OOK VOOR VROUWEN EN JONGEREN

SACCAWU maakt zich niet enkel zorgen over de mogelijke verloren jobs, maar ook over de impact op tewerkstelling van vrouwen en jongeren. Dit zijn juist de groepen die voor een groot deel tewerkgesteld worden door de supermarkten als kassiers en inpakkers. De werkloosheid in Zuid-Afrika is een torenhoge 26%,

met een jeugdwerkloosheidscijfer van 53%! Met de woorden van SACCAWU: "Niemand in de arbeidswereld kan feest vieren als het inkomen van een ander wordt weggenomen! De Zuid-Afrikaanse werkgevers mogen niet vergeten dat indien mensen geen job hebben, ze ook niet de producten uit de supermarkten kunnen kopen, laat staan ze scannen."

SOLIDARITEIT GEVRAAGD

Gezien de supermarktgroep Pick n' Pay ook actief is in de rest van Zuidelijk Afrika, zullen de zelfscanners geen lokaal Zuid-Afrikaans verhaal blijven, maar ook een invloed op de regio hebben. De vakbonden in Namibië hebben al de hulp van SACCAWU ingeroepen om hen ook te helpen tegenmacht te bieden wat betreft banenverlies door digitalisering of automatisering. In het kader van zijn internationale vakbondsalianties vraagt SACCAWU ook de solidariteit van de internationale vakbondsgemeenschap om hen te steunen in hun strijd voor Waardig Werk in de Zuid-Afrikaanse groot- en kleinhandelssector. Als ACLVB/BIS-partnerorganisatie zullen wij hen ook bijstaan en de nodige solidariteit betonen. ■

De inkomensgarantie-uitkering:

voor werklozen die deeltijds

Indien je als werkloze opnieuw aan het werk gaat in een deeltijdse job, dan kan je onder bepaalde voorwaarden een bijkomende uitkering van de RVA krijgen, bovenop je deeltijds loon. Door die inkomensgarantie-uitkering (IGU) is je totale inkomen, dus je nettoloon plus de extra uitkering, minstens even hoog als de werkloosheidsuitkering die je kreeg voordat je weer aan het werk ging. Zo wordt gegarandeerd dat je geen inkomensverlies lijdt als je deeltijds opnieuw aan de slag gaat.

VOORWAARDEN

Wie recht heeft op een uitkering als voltijds volledig werkloze en deeltijds begint te werken (voor minstens 1/3 van een voltijds regime, maar er zijn uitzonderingen op deze regel), kan een aanvraag indienen om het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten te krijgen, al dan niet met inkomensgarantie-uitkering. Dat wil zeggen dat je na je deeltijdse tewerkstelling, terug een voltijdse uitkering kan krijgen.

Ben je bij de aanvang van je tewerkstelling deeltijds werknemer met behoud van rechten? Om recht te hebben op de inkomensgarantie-uitkering (de bijkomende uitkering van de RVA bovenop je deeltijds loon) moet je aan nog enkele voorwaarden voldoen:

- je gemiddelde wekelijkse arbeidsduur mag niet hoger zijn dan 4/5 van een voltijdse betrekking
- je bruto-maandloon moet lager zijn dan € 1.531,93
- je moet je werkgever vragen om voorrang te krijgen als een voltijdse betrekking vrijkomt
- je moet je werkgever vragen om je contract aan te passen indien je regelmatig meer uren moet presteren dan voorzien in de arbeidsovereenkomst
- je moet ingeschreven zijn en blijven als voltijds werkzoekend bij de VDAB, ACTIRIS, ADG of FOREM en beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt

Opmerking: als je op vrijwillige basis van een voltijdse naar een deeltijdse baan overstapt, dan heb je geen recht op een IGU.

Ook als je maar recht hebt op uitkeringen als vrijwillig deeltijdse werkloze, kan je onder bepaalde voorwaarden toch een IGU krijgen als je opnieuw deeltijds aan de slag gaat. Je bent dan ingeschreven als deeltijds werkzoekende.

ADMINISTRATIEVE FORMALITEITEN

Voldoe jij aan de voorwaarden? Informeer dan zeker eens bij je ACLVB-secretariaat om een dossier op te maken! Wacht niet te lang, want deze aanvraag moet op het werkloosheidsbureau aankomen binnen een termijn van twee maanden vanaf de start van je deeltijdse tewerkstelling.

Daarnaast moet je ook VDAB, ACTIRIS, ADG of FOREM op de hoogte brengen van je deeltijdse job en je inschrijven als werkzoekende.

Elke maand vul je een formulier C3-deeltijds in, waarop je de gewerkte uren aanduidt. Ben je jonger dan 50 jaar, dan moet je je om de drie maanden bij je gemeente aanbieden om deze controleformulieren C3-deeltijds voor de volgende drie maanden te laten valideren.

Het gevalideerd formulier C3-deeltijds bezorg je dan aan je ACLVB-secretariaat, zodat we je uitkering kunnen betalen.

Indien je van werkgever verandert, moet je ook een nieuwe aanvraag indienen, via je ACLVB-secretariaat.

BETALING EN BEDRAG

Eens de administratieve formaliteiten vervuld zijn, betaalt de ACLVB jou de aanvullende uitkering ten laste van de RVA. Die zorgt ervoor dat

je globaal inkomen (loon + uitkering) minstens gelijk is aan of hoger dan de werkloosheidsuitkering.

Als je deeltijdse betrekking maximaal 1/3 van een voltijdse uitmaakt, zal de IGU minstens het verschil bijpassen tussen je loon en een voltijdse werkloosheidsuitkering. Werk je meer dan 1/3, dan komt hier een uurtoeslag bovenop. Deze uurtoeslag bedraagt € 3,11 (voor een gezinshoofd), € 2,18 (voor een alleenstaande) of € 1,24 (voor een samenwonende). Voor wie vóór 1 juli 2005 het werk deeltijds hervat heeft, wordt de inkomensgarantie-uitkering anders berekend. Voor meer informatie over de exacte berekening en een simulatie van jouw persoonlijke situatie kan je steeds terecht bij onze medewerkers.

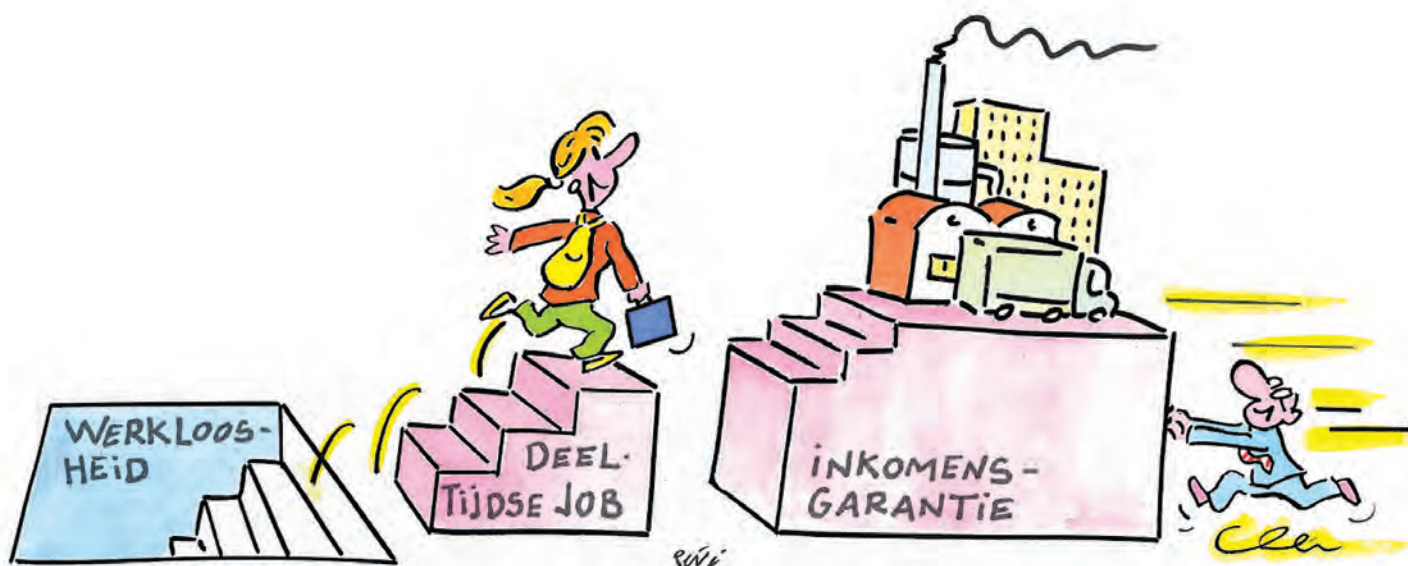
NOG RECHT OP LOON VAN EEN VORIGE WERKGEVER?

Je hebt geen recht op de IGU indien je nog recht hebt op een loon ten laste van je vorige werkgever. Dat zal het geval zijn wanneer de deeltijdse betrekking aanvangt tijdens een opzeggingsperiode of tijdens een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding.

JE STAPT OVER VAN EEN VOLTIJDS NAAR EEN DEELTIJDSE BETREKKING?

Als je bij dezelfde werkgever ontslagen wordt uit een voltijdse betrekking of onvrijwillig overstapt van voltijds naar deeltijds werk, dan heb je geen recht op inkomensgarantie-uitkeringen gedurende 3 maanden. Deze periode heet de carenperiode en begint vanaf de dag die volgt

opnieuw aan de slag gaan



op de opzeggingsperiode of de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding voor de voltijdse betrekking. Na deze periode kan je wel een IGU krijgen.

Indien je op vrijwillige basis overstapt van een voltijdse betrekking naar een deeltijdse betrekking, heb je geen recht op de IGU. Er is één uitzondering: je hebt wel recht op de IGU (zonder

carenzperiode) indien de overgang gebeurt in het kader van een goedgekeurd herstructureringsplan.

Dienst werkloosheid

Vragen rond **arbeidswetgeving?**

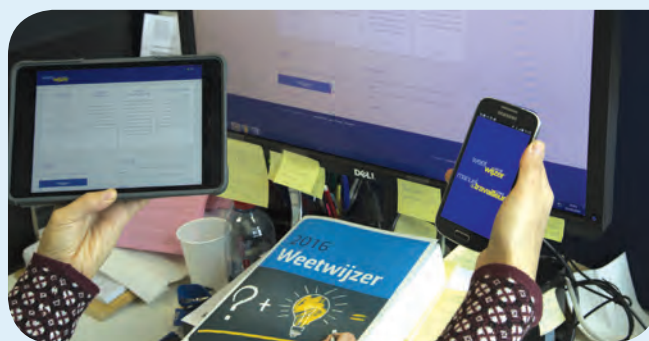
Je vindt het actuele antwoord in de Weetwijzer

24 uur op 24, gratis voor ACLVB-leden.

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

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

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



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

Beste wensen voor 2017!



Vrije visie, eigen stem

