



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## Verband tussen burn-out en werk is erkend

**In dit nummer:**

Nieuw in de wetgeving over de sociale verkiezingen | De index bestaat binnenkort 100 jaar | Nieuwe tool ACLVB maakt bruto/netto simulaties | Werkbaarheidscheque laat bedrijven werkbaar werk scannen

# INHOUD

## Sociale verkiezingen 2020 4

Voortaan kunnen ook uitzendkrachten hun stem uitbrengen en het wordt mogelijk om elektronisch te stemmen vanop de gebruikelijke werkpost. Nieuws in de reglementering over de sociale verkiezingen.

## Index bijna 100 jaar 8

In 2020 is de index der consumptieprijzen een eeuw oud. De drie vakbonden dringen aan op het behoud van het huidig systeem van automatische loonindexering.

## Tuchtsanctie 10

Een werkgever kan een disciplinaire sanctie opleggen aan de werknemer die tekortkomingen begaat of foutieve gedragingen aan de dag legt.

## Europees Vakverbond 17

Europese pijler van sociale rechten, herziening van de detacheringsrichtlijn, Europese Arbeidsautoriteit ... het EWV bereikte heel wat vooruitgang op de weg naar een socialer Europa.

## Mee met Comé 18

Bijleren houdt je fris. Comé, de vormingsdienst van de ACLVB, heeft voor het komend cursusjaar terug een opwindend leeraanbod klaar. Maak je keuze en schrijf je in!



## Vormingen 2019-2020



## Burn-out is niets om je over te schamen

"Zij stierven alle niet, maar alle waren ziek". Niet ziek door de pest, zoals de dieren in de fabel van Jean de la Fontaine, maar door burn-out. Toen Régine Sponar, doctorante in de psychologie, de symptomen van burn-out opsomde, voelden de deelnemers van het comité van de Brusselse Regionale zich persoonlijk aangesproken of ze moesten spontaan denken aan bepaalde collega's.

Lode Godderis, professor aan de KU Leuven, benadrukte dat afgevaardigden de symptomen van burn-out moeten leren zien om zich niet te vergissen van diagnose. De afgevaardigden kunnen zich inlaten met een burn-out door het werk, niet met een depressie die vooral te maken heeft met zaken in het privéleven. De professor hield een pleidooi voor de spoedige invoering van een re-integratieproject voor de slachtoffers. De kansen op een succesvolle terugkeer op het werk dalen immers snel na drie maanden afwezigheid. Een burn-out kun je te boven komen op voorwaarde dat er zorg voor je wordt gedragen: door geneeskundigen, door familie en vrienden, door collega's, door de bedrijfsleiding. En door jezelf ... soms het moeilijkste van allemaal.

Getuigenis op blz. 21.

## VRIJUIT

VERSCHEIJNT NIET IN AUGUSTUS

**ACLVB** Koning Albertlaan 95, 9000 Gent  
tel. 09 222 57 51 e-mail [aclvb@aclvb.be](mailto: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](mailto:communicatie@aclvb.be)

**PREPRESS & DRUK** Creative Plus Production & Corelio Printing

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

# Voor een sociaal beleid

**W**e hadden geen stemadvies gegeven voor de verkiezingen. Enkel hadden we aangeraden om de partijprogramma's door te nemen alvorens een kandidaat te kiezen. We hadden daarbij moeten aanraden het *hele* programma door te nemen. Want als de extremistische partijen een onloochenbaar succes hebben geboekt op 26 mei, dan is dat omdat ze tal van beloften hebben gedaan aan de kiezer. Verlaging van de pensioenleeftijd naar 65 jaar, vastleggen van het minimumpensioen op 1 500 euro, herwaardering van de gezondheidszorg en beperking van de kost met de maximumfactuur, optrekken van de sociale uitkeringen tot de armoedegrens, daling van de btw op de elektriciteit van 21 naar 6%, onderhandelingen over werkbaar werk, stabiele jobs met een waardig loon ... een syndicaal eisenbundel als het ware. De extremistische partijen aan linker- en rechterzijde hebben aan een opbod gedaan met ronkende verkiezingsbeloften in het sociaal domein.

Kan men de twee extremen over één kam scheren? Bij extreem rechts is de ideologische basis het verfoeien van de andere bevolkingsgroepen, de Belgen, de migranten uiteraard, maar het programma voorziet ook het achterstellen van de vrouwen. Allemaal misselijkmakende ideeën, die haaks staan op onze waarden van solidariteit en verdraagzaamheid. Bij extreem links leek het project zeer genereus, te genereus om toepasbaar te zijn zonder met dwang een geplande en gecollectiviseerde economie op te leggen ten koste van het individu, zoals de geschiedenis van de twintigste eeuw ons leert. Maar de Liberale Vakbond heeft zich altijd uitgesproken voor de individuele vrijheid en de markteconomie, omdat die voor een algemeen welzijn zorgt, op voorwaarde dat er correcties worden aangebracht, meer bepaald door een rechtvaardige fiscaliteit en een sterke sociale zekerheid. Sinds de jaren '90 hadden we daar al aan toegevoegd dat die markteconomie ook rekening moest houden met de impact



op de planeet, lang vooraleer de slogan "no jobs on a dead planet" in de klimaatmarsen te horen was.

Een politieke crisis zal niet voor oplossingen zorgen voor de concrete problemen van de burgers. De dag na de verkiezingen schetsen heel wat politieke journalisten al hoe verdeeld ons land is. Vlaanderen, Brussel en Wallonië hebben verschillende politieke signalen uitgestuurd, wat de vorming van een federale regering er allerminst gemakkelijk op maakt. De Liberale Vakbond verwacht nu van de politieke partijen die in het proces betrokken zijn, dat ze actief op zoek gaan naar de oplossingen die de burgers vragen inzake koopkracht, mobiliteit, milieu en sociale cohesie.

Wat ook de coalitie is, ik hoop dat ze meer rekening zal houden met de verwachtingen van de werknemers en de uitkeringsgerechtigden dan de Zweedse coalitie heeft gedaan.

In deze periode van regeringsformatie ver-

wijst de ACLVB naar haar sociaal-economische visie 2020-2025. Tal van recepten die worden voorgesteld door de vakbonden, zouden concreet kunnen tegemoetkomen aan de verwachtingen van de burgers: voldoende koopkracht, kwaliteitsjobs, een solide sociale zekerheid, een rechtvaardige fiscaliteit, een productieve en inclusieve economie, een duurzaam mobiliteitsbeleid.

Het wordt tijd dat de politieke wereld ophoudt met navelstaarderij en blijk geeft van een open geest om alle oplossingen te evalueren die onze maatschappij rechtvaardiger kunnen maken.



Meer weten? Lees ons memorandum op onze website: [www.aclvb.be/nl/actueel/sociaal-economische-visie-2020-2025](http://www.aclvb.be/nl/actueel/sociaal-economische-visie-2020-2025). ■

**Mario Coppens**  
Nationaal Voorzitter

# Volgende sociale verkiezingen vinden plaats van 11 tot en met 24 mei 2020

**Uitzendkrachten krijgen stemrecht en het wordt mogelijk om elektronisch te stemmen vanop de gebruikelijke werkpost. Dat zijn de belangrijkste nieuwigheden in de nieuwe wet over de sociale verkiezingen, die onlangs gepubliceerd werd in het Belgisch Staatsblad.**

**D**e stembusgang voor de aanduiding van onze vertegenwoordigers in de regionale, federale en Europese parlementen is nog maar achter de rug, of er doemt al een nieuw verkiezingstijdperk op. Op minder dan een jaar van de volgende sociale verkiezingen is het hoog tijd voor de voorbereidingen: sommigen zullen moeten bewijzen dat ze opnieuw een mandaat van werknemersvertegenwoordiger waard zijn, anderen zullen voor het allereerst naar een mandaat dingen. De nieuwe wet met betrekking tot de sociale verkiezingen werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 30 april 2019 en trad onmiddellijk in werking.

## REFERTEPERIODE

Het is niet langer het kalenderjaar dat het jaar van de sociale verkiezingen voorafgaat, dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de tewerkstellingsdrempel van 50 werknemers voor het CPBW en 100 werknemers voor de OR. Voor de verkiezingen van 2020 zal de referentieperiode lopen van 1.10.2018 tot en met 30.9.2019.

## UITZENDKRACHTEN

Uitzendkrachten krijgen voortaan stemrecht bij de gebruiker als aan twee cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

- 1) in een referentieperiode die loopt van 6 maanden voorafgaand aan de maand waarop bericht X wordt aangeplakt tot en met dag X ten minste 3 ononderbroken maanden of in geval van onderbreking minstens 65 arbeidsdagen tewerkgesteld zijn geweest in de juridische entiteit van de gebruiker of in de technische bedrijfseenheid van de gebruiker gevormd door meerdere juridische entiteiten en
- 2) in een referentieperiode die loopt vanaf de datum van aanplakking van het bericht X tot en met Y-13 minstens 26 arbeidsdagen tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit van de gebruiker of in de tech-

nische bedrijfseenheid van de gebruiker gevormd door meerdere juridische entiteiten. De voorlopige kiezerslijsten dienen voortaan niet alleen de werknemers tewerkgesteld in de onderneming te vermelden, maar ook de uitzendkrachten ter beschikking gesteld bij de gebruiker die voldoen aan de kiesvoorwaarden.

Niet enkel de referentieperiode voor de berekening van de tewerkstellingsdrempel van de werknemers in vast dienstverband, maar ook die voor de berekening van de uitzendkrachten wordt vervroegd. Het vierde trimester voorafgaand aan dat waarin de verkiezingsdag valt, geldt wat uitzendkrachten betreft als referentieperiode, dus voor de sociale verkiezingen van 2020: de periode van 1.4.2019 tot en met 30.6.2019.

## ELEKTRONISCH STEMMEN

De beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen moet voortaan niet meer systematisch met unanimitieit genomen worden en kan bij ontstentenis van OR en CPBW genomen worden door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging. De nieuwe wet maakt het ook mogelijk om elektronisch te stemmen vanop de gebruikelijke werkpost of vanop een computer verbonden met het bedrijfsnetwerk. Hiervoor is het akkoord vereist van de OR of het CPBW, of bij ontstentenis daarvan de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging. Onvermijdelijk zal de vraag rijzen of een werknemer die telewerk doet, van thuis uit zal kunnen stemmen.

## GENDERGELIJKHEID

Na de sociale verkiezingen van 2020 zal de werkgever voor het eerst een overzicht moeten maken van de verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke kandidaten die voorkwamen op de definitieve kandidatenlijsten, alsook de verhouding tussen de vrouwelijke en mannelijke verkozenen die zetelen

in de OR of het CPBW. Dit overzicht dient de verhouding te vermelden met het totaal aantal vrouwelijke en mannelijke werknemers in de onderneming. De werkgever bezorgt dit overzicht aan de leden van de OR, of bij ontstentenis daarvan aan de leden van de vakbondsafvaardiging, waar deze cijfers worden besproken binnen de 6 maanden na aanplakking van de verkiezingsresultaten. De wet voorziet een bespreking met het oog op het bewerkstelligen van dezelfde verhouding vrouwelijke en mannelijke kandidaten op de kandidatenlijsten in vergelijking met de verhouding mannelijke en vrouwelijke werknemers in de onderneming. Na elke sociale verkiezing zal de FOD WASO een statistische analyse maken van de verhouding tussen respectievelijk mannelijke en vrouwelijke voorgestelde kandidaten en vrouwelijke en mannelijke verkozen leden. Die genderanalyse zal nadien aan de NAR worden voorgelegd met het oog op advies over mogelijke bijkomende maatregelen om een evenwichtige verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke kandidaten en verkozenen te bewerkstelligen.

## VERVANGING EFFECTIEVE AFGEVAARDIGDEN

Indien een effectief lid verhinderd is of zijn/haar mandaat een einde neemt, zal een plaatsvervangend lid zetelen. In geval van verhindering zal voortaan geen rekening moeten worden gehouden met de volgorde van rangschikking van de plaatsvervangers. Als het mandaat van het effectief lid een einde heeft genomen, zal hij/zij achtereenvolgens vervangen worden door een plaatsvervanger van dezelfde categorie en dezelfde lijst en dient er wel rekening te worden gehouden met de volgorde van rangschikking. Vanaf oktober lanceert de ACLVB officieel haar campagne om nieuwe kandidaten te zoeken in (nieuwe) bedrijven, en om alle militanten die reeds een mandaat hebben - of er vorige keer net naast grepen - opnieuw warm te maken. ■

# ACLVB vraagt invoering van werknemersdividend

Heel wat ondernemingen in de Belgische economie zijn sterk winstgevend. Maar doordat het loonvormingssysteem in ons land niet meer is aangepast aan de economische realiteit, worden de werknemers onvoldoende beloond voor hun bijdrage aan die hoge rendabiliteit. Daarom moet onder meer de invoering van een werknemersdividend overwogen worden, vindt de Liberale Vakbond. Werknemers zijn en blijven de drijvende krachten achter een onderneming.

**H**et heeft veel voeten in de aarde gehad, maar uiteindelijk werd begin april toch een loonnorm van 1,1% vastgelegd voor de periode 2019-2020. Weinig werknemers werden daar enthousiast van. Maar het is al zo ver gekomen dat we ons zelfs nog redelijk tevreden moeten stellen met die beperkte marge, na enkele jaren waarin we door de indexesprong en verstrenging van de wet van 1996 zelfs een daling van de reële lonen kenden.

Een kritische stem zal opmerken dat de loonmatigingsmaatregelen nodig waren om het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen te herstellen, zodat zij middelen kunnen vrijmaken om te investeren. Maar valt er wel iets te herstellen of te vrijwaren?

## ONDERNEMINGEN VOLDOENDE COMPETITIEF

Cijfers van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven illustreren dat de loonkloof sinds 1996 is gereduceerd tot -2,5% in het voordeel van België indien alle lastenverlagingen en loonsubsidies worden meegerekend. Belgische ondernemingen zijn met andere woorden voldoende competitief. Ook hun operationele winstgevendheid is de laatste jaren sterker toegenomen dan gemiddeld in de eurozone. Bovendien blijkt dat de hoeveelheid ontvangen dividenden met gemiddeld 3,4% per jaar is toegenomen tijdens de periode 2015-2018, terwijl de reële lonen met gemiddeld 0,5% per jaar zijn gedaald in diezelfde periode!

Duidelijk dus dat er iets schort aan de huidige wet van 1996 die de contouren voor het vastleggen van de loonnorm bepaalt.

Alle lastenverlagingen en loonsubsidies zouden in rekening moeten gebracht worden bij het berekenen van de loonkloof sinds 1996. In dat verband zijn de sociale partners het best geplaatst om te beslissen in welke mate een positieve of negatieve loonkloof in rekening wordt gebracht bij het bepalen van de volgende loonnorm.

## WERKNEMERSDIVIDEND

Toch volstaat dat niet om het loonvormingssysteem te kunnen aanpassen aan de economische realiteit. In de Belgische economie bevindt zich een brede waaier ondernemingen die sterk winstgevend zijn, maar waar de werknemers onvoldoende (kunnen) beloond worden voor hun bijdrage aan deze hoge rendabiliteit. De huidige wet van 1996 zorgt ervoor dat nagenoeg alle winst die niet wordt geïnvesteerd, rechtstreeks aan de aandeelhouders wordt uitgekeerd. Bijgevolg dient de invoering van een werknemersdividend overwogen te worden. Werknemers zijn



en blijven de drijvende krachten achter een onderneming: zij hebben ook recht op hun dividend.

## WAT BEOGEN WIJ MET HET WERKNEMERSDIVIDEND?

- In elk bedrijf dient aan het einde van een periode van interprofessioneel akkoord (IPA) berekend te worden met hoeveel procent de uitgekeerde dividenden gemiddeld zijn toegenomen tijdens de afgelopen twee jaar, ten aanzien van het gemiddelde van de twee jaren daarvoor.
  - Alle werknemers in het betrokken bedrijf hebben recht op een niet-recurrente bonus die overeenstemt met eenzelfde percentage van hun bruto jaarloon.
  - Indien de uitgekeerde dividenden met maximaal 5% zijn toegenomen, hebben de betrokken werknemers automatisch recht op een bonus die hetzelfde percentage van hun bruto jaarloon bedraagt. Indien de dividenden met meer dan 5% per jaar zijn toegenomen, dient men op ondernemingsniveau te onderhandelen over de exacte hoogte van de bonus, maar die bedraagt in dat geval minstens 5%.
- Dit voorstel zou niet alleen veel werknemers ten goede komen, het zou ook ondernemingen de kans bieden om hun werknemers te belonen voor hun inspanningen en hen zo ook sterker aan zich te binden op de krappe arbeidsmarkt van vandaag. Een belangrijke voorwaarde is wel dat de bonussen die worden toegekend in het kader van dit werknemersdividend worden geneutraliseerd bij het berekenen van de loonkloof ten aanzien van de buurlanden, opdat dit de loonmarge tijdens de volgende IPA-periode niet zou verkleinen. ■

# Federale diagnostiek woon-werkverkeer

## Fiets haalt wagen nog niet in

Sinds 2005 moeten Belgische ondernemingen en instellingen met gemiddeld meer dan 100 werknemers om de 3 jaar een diagnostiek over het woon-werkverkeer uitvoeren. Bedoeling is de toegankelijkheid van de sites voor werknemers en bezoekers te verbeteren en een duurzame mobiliteit aan te moedigen. De federale mobiliteitsdiagnostiek is een belangrijk instrument omdat het een zo volledig mogelijk overzicht geeft van de mobiliteit van de Belgische werknemers. En door van het woon-werkverkeer een gesprekstema te maken binnen het sociaal overleg, worden werkgevers aangezet tot maatregelen die de toegankelijkheid van de sites voor werknemers en bezoekers verbeteren en een meer efficiënte en duurzame mobiliteit mogelijk maken. Concreet moet de werkgever de vragenlijst van zodra die is ingevuld, voorleggen aan de Ondernemingsraad, die twee maanden de tijd heeft om zich over de verkregen informatie uit te spreken. De personeelsafgevaardigden kunnen deze gelegenheid dus aangrijpen om een constructieve dialoog over mobiliteit in en rond het bedrijf met de directie op te starten. Het is pas wanneer de werkgever hierover het advies van de Ondernemingsraad heeft ingewonnen, dat hij de antwoorden op de vragenlijst mag laten valideren bij de FOD Mobiliteit en Vervoer.

### WAGEN OP KOP

In 2017 werden 11 536 enquêtes ingevuld (door 3 951 verschillende werkgevers). 1 533 428 werknemers waren hierbij betrokken, m.a.w. een derde van de actieve bevolking.

Onderstaande tabel laat zien wat de modale verdeling is van de hoofdvervoerswijze voor het woon-werkverkeer. Onder hoofdvervoerswijze moet de vervoersmodus worden verstaan waarmee de grootste afstand wordt afgelegd tussen de woon- en werkplek gedurende het grootste deel van het jaar.

### Evolutie van de modale verdeling (in %)

	Brussel			Vlaanderen			Wallonië			België		
	'05	'14	'17	'05	'14	'17	'05	'14	'17	'05	'14	'17
wagen (alleen)	45,1	37,9	36,2	68,7	68,5	67,6	80,4	81,7	83,3	66,8	65,6	65
carpool	2,5	1,2	1,4	5,2	3,3	2,6	5,2	3,4	3,1	4,7	2,9	2,5
motorfiets	0,8	1,1	1,3	2,2	1,3	1,2	1,5	1,0	0,9	1,7	1,2	1,2
collectief vervoer	0,7	0,3	0,2	1,6	1,1	0,8	0,5	0,4	0,2	1,2	0,8	0,6
trein	32,2	34,1	34	4,1	5,3	5,2	4,4	5,0	4,0	9,5	10,9	10,6
metro/tram/bus	15	19	19,1	3,9	3,9	3,7	3,6	4,0	4,1	5,9	6,9	6,8
(elektrische) fiets	1,2	3	4,4	12,3	14,9	17	1,3	1,5	1,6	7,8	9,5	11,1
te voet	2,6	3,4	3,5	2,1	1,7	1,7	3,2	3,1	2,8	2,4	2,4	2,3

Uit de enquête editie 2017 blijkt dat de wagen veruit het meest gebruikte vervoermiddel blijft voor woon-werkverplaatsingen. Toch is enkel in Wallonië het modale aandeel van de wagen toegenomen sinds 2005.

### DAARNA DE REST

Voor bepaalde andere vervoerswijzen zijn de resultaten van de enquête 2017 scherper afgetekend, met name in functie van het gewest waar gewerkt wordt. Maar wat het carpoolen betreft, is de tendens dezelfde voor de drie regio's: een neerwaartse evolutie. Dat kan worden verklaard door een veranderende arbeidsorganisatie binnen de bedrijven (meer telewerk, flexibele uren, enz.) of omwille van het feit dat de definitie van carpoolen bepaalde verplaatsingen per wagen niet in rekening neemt, bijvoorbeeld die met andere gezinsleden (valt onder wagen 'alleen').

Overall neemt het motorfietsgebruik af sinds 2005, behalve in Brussel (1,3 % in 2017).

Het collectief vervoer georganiseerd door de werkgever blijft de uitzondering en is in de drie gewesten

nog gedaald sinds 2005. Nemen we de pendelaars die in **Brussel** werken onder de loep, dan zien we dat ze na de auto het vaakst voor de trein (34%) of ander openbaar vervoer (19,1%) kiezen. Er wordt ook steeds meer naar het werk gefietst: in 2017 kozen 4,4% werknemers voor dit vervoermiddel, terwijl dat er in 2014, volgens de vorige mobiliteitsdiagnostiek, nog maar 3% waren. Er zijn daarnaast meer werknemers die te voet naar hun werk gaan; die vervoerswijze gaat dus niet ten koste van het stijgend aandeel van de fiets.

In **Vlaanderen** zit het fietsen duidelijk in de lift: als er in 2014 al 14,9% werknemers met de fiets naar het werk reden, zijn er dat in 2017 nog meer, namelijk 17% (bijna 10 keer meer dan in Wallonië dus). De fiets is na de wagen het meest gebruikte vervoermiddel in Vlaanderen, we zien duidelijk dat de pendelaars er liever fietsen dan gebruikmaken van het openbaar vervoer (3,7%).

In **Wallonië** lijkt het erop dat er geen echt goed alternatief bestaat voor de wagen. Hoewel de woon-werkverplaatsingen met het openbaar vervoer (4,1%) en met de fiets (1,6%) er in 2017 licht op zijn vooruitgegaan in vergelijking met eerdere metingen, blijft de auto het vervoermiddel bij uitstek.

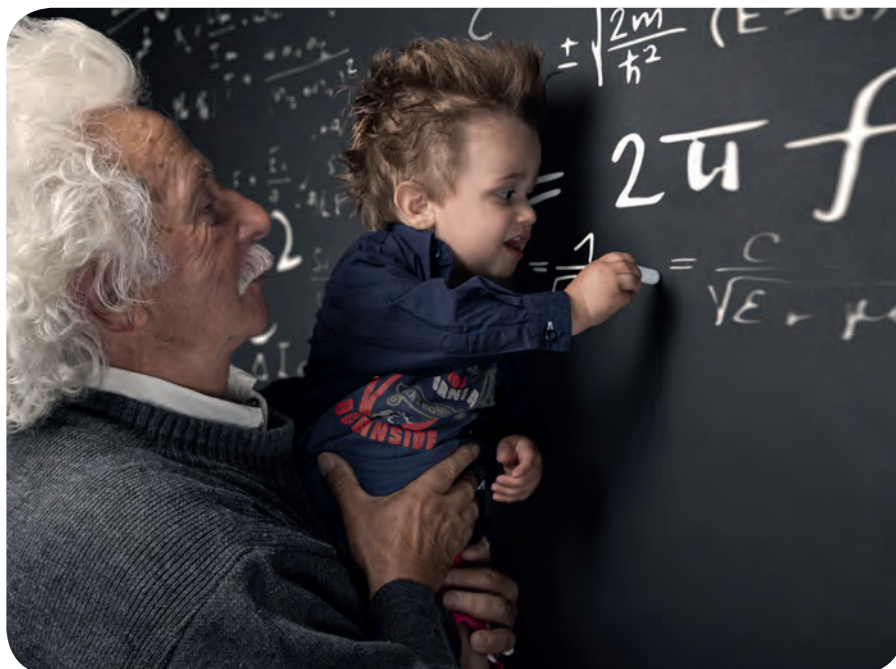
### STEEDS MEER FIETSERS?

Er zijn verschillende oorzaken voor het succes van de fiets, zo blijkt uit de federale diagnostiek woon-werkverkeer 2017. Niet alleen de fietsvergoeding heeft een grote rol gespeeld bij die positieve evolutie. De laatste jaren duiken binnen de ondernemingen nieuwe initiatieven op, zoals fietsleasing. Ook de steeds performantere elektrische fietsen en speed-pedelecs, die toelaten zonder al te veel fysieke inspanningen grotere afstanden af te leggen, dragen zeker bij tot het stijgend fietsgebruik in België. Er wordt in het rapport verduidelijkt dat het hoofdvervoermiddel (= de tijdens het jaar meest gebruikte vervoersmodus in het kader van het woon-werkverkeer) wordt geanalyseerd. De cijfers houden bijgevolg geen rekening met het occasioneel fietsen (bijvoorbeeld enkel tijdens de zomermaanden). Dat maakt dat er in de praktijk waarschijnlijk nog heel wat meer gefietst wordt door werknemers dan de cijfers in de tabel laten vermoeden. ■

# Work-life balance werknemers verbeteren?

## De ACLVB stelt grootoudersschapsverlof voor

Lang niet altijd vanzelfsprekend om fulltime werknemer te zijn én een mama of papa die voldoende beschikbaar is voor de kinderen. De Liberale Vakbond lanceert daarom een origineel voorstel: het gemotiveerd tijdskrediet met motief kleinkind.



**W**erk in combinatie met (jonge) kinderen, soms is het een heus huizenstukje om alles georganiseerd te krijgen. De zogenaamde ‘spitsuurgeneratie’ (grotweg de 30-49-jarigen) ondervindt vaak de prangende dilemma’s tussen de zorg voor de kinderen, hoge professionele verwachtingen en soms zelfs (al) de zorg voor de eigen ouders. Dat laat zich ook merken in de piekende burn-outcijfers bij de generatie van 30-49-jarigen.

Onder meer het ouderschapsverlof en tijdskrediet zijn maatregelen die een antwoord trachten te bieden op die problematiek. Maatregelen zoals deze, die de work-life balance van de werknemer versterken, zal de Liberale Vakbond steeds verdedigen. Met het oog op de verkiezingen van 26 mei wilden we echter

nóg ambitieuzer zijn en verder gaan dan het huidige kader.

### JONGE GROOTOUDERS

De Liberale Vakbond lanceert een origineel voorstel: het gemotiveerd tijdskrediet zou ook moeten openstaan voor grootouders. De dag van vandaag is het vaak zo dat jonge ouders én hun ouders nog actief zijn op de arbeidsmarkt. Mensen worden verplicht om langer te werken en de loopbanen worden langer. Denk o.a. aan de optrekking van de pensioenleeftijd en de verstrenging van de diverse systemen van brugpensioen of SWT. Dat uit zich in België in een stijging van de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers (55-64 jaar). Volgens Eurostat is die gestegen van 26,8% in 2000 naar 51,6% in 2018. Dat betekent echter ook dat jonge ouders steeds min-

der familiale opvangmogelijkheden hebben, aangezien grootouders vaak zelf nog actief op de arbeidsmarkt zijn.

De ACLVB vindt het dan ook belangrijk dat grootouders in hun professionele bezigheden de zorg voor hun kleinkinderen kunnen inroepen en tijdelijk hun arbeidsprestaties kunnen verminderen.

### WAT WIL DE ACLVB HIERMEE BEREIKEN?

De nog actieve grootouders zullen, dankzij het gemotiveerd tijdskrediet met motief kleinkind, hun arbeidsprestaties kunnen verminderen. Dat zou niet enkel de ouders toelaten om hun familiale leven beter in te delen, maar ook om hun saldo van gemotiveerd tijdskrediet niet onmiddellijk op te gebruiken. Bovendien zouden werkende grootouders zo hun kleinkinderen meer kunnen zien en er een nauwere band mee kunnen opbouwen. Ten slotte kan ook enigszins de carrière van deze werkende grootouders op een werkbare manier verlengd worden.

Andere prioriteiten van de ACLVB om de work-life balance van werknemers te verbeteren zijn onder andere:

- versterken van het ouderschapsverlof: 6 maanden in plaats van de huidige 4 maanden en dat tot de leeftijd van 16 jaar in plaats van 12 jaar
- versterken van het gemotiveerd tijdskrediet: een recht op gemotiveerd tijdskrediet in bedrijven met minder dan 11 werknemers + het voorzien van een vervangingsplicht
- een eindeloopbaanbeleid dat oog heeft voor de werkbaarheid van werk: recht op landingsbanen vanaf 50/55 jaar + het voorzien van een vervangingsplicht ■

## Belgische index binnenkort 100 jaar

# Automatische loonindexering moet behouden blijven

Het principe van automatische aanpassing van de lonen en sociale uitkeringen wordt regelmatig belaagd: verschillende indexsprongen in de jaren '80, afvlakking over 4 maanden, gezondheidsindex en de indexsprong van de regering in 2015. Aan de vooravond van de honderdste verjaardag van de prijzenindex moeten we alles in het werk stellen om de automatische aanpassing te vrijwaren.



In 2020 zal het 100 jaar zijn dat de 'index der consumptieprijzen' berekend wordt om de prijsevolutie van de door de Belgische gezinnen geconsumeerde goederen en diensten te meten en de lonen aan te passen aan de veranderingen in de kosten voor levensonderhoud. Vanaf 1935 werden ook de kinderbijslag en de pensioenen aan de index gekoppeld (maar de werkloosheidsuitkeringen toen nog niet). Het systeem zit goed verankerd in de Belgische loonvorming en laat toe de koopkracht van werknemers en sociaal verzekerden te vrijwaren. De drie Belgische vakbonden eisen dan ook met aandrang het behoud van het huidige systeem van automatische indexering.

### GEZONDHEIDSINDEX EN AFGEVLAKTE INDEX

In 1993 werd de gezondheidsindex ingevoerd, onder druk van de werkgeversorganisaties, met de bedoeling de indexering van de lonen en de sociale uitkeringen te vertragen. Die gezondheidsindex houdt geen rekening meer met vier soorten producten: tabaksproducten, alcoholhoudende dranken, benzine en diesel. Sinds 1 januari 1994 gebeurt de automatische indexering van de lonen en de sociale uitkeringen op basis van de afgevlakte gezondheidsindex, met andere woorden de gemiddelde waarde van de betrokken index van de afgelopen vier maanden (met inbegrip van de lopende maand).

### AUTOMATISCHE INDEXERING

België kent als een van de weinige landen ter wereld een systeem van automatische loonindexering.

Iedereen heeft de garantie dat zijn koopkracht gevrijwaard wordt en men dus bij benadering eenzelfde niveau van aankopen kan blijven verrichten wanneer de prijzen van producten en diensten stijgen. Dit is een belangrijke vorm van stabiliteit en zekerheid voor elke Belg. De automatische loonindexering heeft er dan ook mee toe bijgedragen dat België de financieel-economische crisis beter heeft doorstaan dan de meeste andere Europese landen.

### CONCURRENTIEVERMOGEN

Zowat de meest gehoorde kritiek op de automatische loonindexering is dat dit systeem het concurrentievermogen zou aantasten, aangezien werkgevers verplicht worden om op regelmatige basis de lonen te verhogen. Ons antwoord: zonder de automatische loonindexering zou de uiteindelijke loongroei op het einde van een IPA-periode nagenoeg even hoog kunnen zijn, maar het bereiken van een akkoord daaromtrent zou veel moeilijker verlopen en telkens de sociale vrede in gevaar kunnen brengen.

### INFLATIE

Een andere vaak gehoorde kritiek is dat de automatische loonindexering zou zorgen voor

een snellere toename van de inflatie, omdat ondernemingen de hogere loonkosten direct zouden doorrekenen in hun prijzen. Er zou met andere woorden een loon-prijsspiraal optreden. Vanuit macro-economisch oogpunt klopt deze redenering echter niet, verschillende eigenschappen van het Belgische systeem zorgen ervoor dat dergelijke effecten niet kunnen optreden.

Het moment waarop de lonen worden geïndexeerd verschilt van sector tot sector en wordt daardoor sterk gespreid in de tijd. Bovendien wordt er geïndexeerd op basis van de afgevlakte gezondheidsindex; er wordt gebruikgemaakt van het gemiddelde cijfer van de laatste vier maanden, waardoor plotse prijsstijgingen tijdens een bepaalde maand worden afgevlakt.

En doordat olieproducten uitgesloten worden in de gezondheidsindex, evenals tabak en alcoholische dranken, is de index resistent tegen eventuele plotse prijschommelingen van olie en worden ook accijnsverhogingen niet in rekening gebracht. Bijgevolg kunnen die dus ook niet leiden tot hogere loonkosten die worden doorgerekend in andere producten en diensten.

Om al die redenen zien wij niet meteen waarom er komaf zou moeten gemaakt worden met het systeem van automatische loonindexering. ■



## Langdurige arbeidsongeschiktheid Inhaalpremie ontvangen in mei?

Indien je op 31.12.2018 minstens 1 jaar erkend arbeidsongeschikt was als werknemer of als werkloze en in de maand mei 2019 nog arbeidsongeschikt bent (minstens één dag), heb je samen met je arbeidsongeschiktheidsuitkering van de maand mei recht op een jaarlijkse inhaalpremie. Het bedrag van de premie is afhankelijk van de duurtijd van je arbeidsongeschiktheid op 31.12.2018 en je gezinssituatie op 31.12.2018. Het bedrag van de inhaalpremie werd dankzij de onderhandelingen Welvaartsvastheid 2019-2020 fors opgetrokken. Onderstaande tabel geeft een overzicht van het bedrag van de inhaalpremie. Je betaalt geen bedrijfsvoorheffing op de inhaalpremie. Het betreft echter wel een belastbaar inkomen en de premie is vatbaar voor beslag. Meen je recht te hebben op de inhaalpremie, maar heb je die niet ontvangen? Wens je meer informatie over de inhaalpremie?

Aarzel dan niet de ACLVB te contacteren.

### Bedrag inhaalpremie vanaf 01.05.2019

Situatie	Inhaalpremie
<b>1 jaar ongeschiktheid op 31.12.2018</b>	
Met gezinslast op 31.12.2018	€ 376,93
Zonder gezinslast op 31.12.2018	€ 346,93
<b>Minstens 2 jaar ongeschiktheid op 31.12.2018</b>	
Met gezinslast op 31.12.2018	€ 661,16
Zonder gezinslast 31.12.2018	€ 590,82

LC

## Ontving je je vakantiegeld als gepensioneerde in de maand mei?

Als gepensioneerde heb je recht op vakantiegeld op voorwaarde dat je voor de maand mei recht hebt op een pensioen. Het vakantiegeld wordt toegekend in verhouding tot het aantal maanden dat je het pensioen hebt ontvangen tijdens het voorafgaande jaar (2018). Ging je bijgevolg in 2019 met pensioen, dan heb je geen recht op vakantiegeld als gepensioneerde, tenzij je gedurende het volledige jaar dat aan de pensionering voorafgaat gerechtigd was in

het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen) of genoot van arbeidsongeschiktheidsvergoedingen of onvrijwillig werkloos was. Je was vrijwillig werkloos als je gebruikmaakte van loopbaanonderbreking.

Het bedrag van het vakantiegeld bedraagt 1 017,76 euro voor iemand die recht heeft op een gezinspensioen en 814,22 euro voor iemand die recht heeft op een pensioen voor een alleenstaande.

Het vakantiegeld mag in elk geval niet meer bedragen dan het pensioenbedrag dat uitgekeerd wordt in de maand mei.

Op het vakantiegeld zijn geen sociale bijdragen verschuldigd, wel bedrijfsvoorheffing. Meen je recht te hebben op vakantiegeld voor gepensioneerden, maar heb je dat niet ontvangen? Wens je meer informatie over het vakantiegeld voor gepensioneerden? Aarzel dan niet de ACLVB te contacteren.

LC

## IGO, de postbode belt altijd driemaal

### Nieuwe controleprocedure naleving verblijfsvoorwaarden vanaf 1 juli 2019

Geniet je van een IGO (inkomensgarantie voor ouderen), dan moet je je werkelijke hoofdverblijfplaats in België hebben en er ook werkelijk en zonder onderbreking verblijven. Gedurende maximum 29 dagen per kalenderjaar mag je in het buitenland verblijven op voorwaarde dat je dit vooraf meldt aan de Federale Pensioendienst. Verblijf je in België op een ander adres dan je hoofdverblijfplaats, dan moet je dit voorafgaandelijk melden aan de Federale Pensioendienst indien het verblijf binnen België meer dan 21 opeenvolgende dagen zal duren. De nieuwe controleprocedure op de verblijfsvoorwaarden ziet er als volgt uit:



De postbode belt altijd tot drie keer aan - en niet twee keer zoals in de bekende film - om je persoonlijk een brief af te geven en na te gaan of je wel degelijk in België verblijft. Als je bij de drie aanbiedingen niet thuis was, zal hij of zij een verblijfsbewijs in je brievenbus achterlaten. Je hebt vanaf dan vijf werkdagen de tijd om geldig te reageren zodat je je IGO blijft ontvangen.

- De postbode geeft je persoonlijk een brief af op vertoon van je identiteitskaart. Ben je niet thuis bij de eerste aanbieding? In dat geval zal de brief nog 2 keer aangeboden worden.
- Als je bij de 3 aanbiedingen door de postbode niet thuis was, zal een verblijfsbewijs in je brievenbus achtergelaten worden. Je hebt vanaf dat ogenblik 5 werkdagen de tijd om het verblijfsbewijs door je gemeentebestuur te laten invullen en het ingevulde document op te sturen naar de Federale Pensioendienst.

Houd je je niet aan de controleprocedure, dan zal de betaling van je IGO geschorst worden.

Lisa Castelein

# De tuchtsanctie

**Werkgevers kunnen een disciplinaire sanctie opleggen wanneer hun werknemers tekortkomingen begaan of foutieve gedragingen aan de dag leggen. In de Vrijuit van deze maand krijg je een antwoord op onder meer volgende vragen: welke tuchtsancties kan een werkgever opleggen? Welke gedragingen kunnen met tuchtsancties worden gesanctioneerd? Moet de werkgever een procedure volgen als hij een tuchtmaatregel wil opleggen?**

## WELKE TUCHTMAATREGELEN KAN EEN WERKGEVER OPLEGGEN?

De wet bepaalt expliciet dat enkel de bij het arbeidsreglement gestelde straffen mogen worden opgelegd (*artikel 16 van de Wet van 8.4.1965 tot instelling van de arbeidsreglementen*).

Andere dan de in het arbeidsreglement opgenomen sancties kunnen dus niet rechtsgeldig worden opgelegd.

Een sanctie die door een werkgever wordt toegepast, maar niet opgenomen is in het arbeidsreglement of die de erin bepaalde grenzen overschrijft, is nietig.

Gelet op de hiërarchie der rechtsbronnen kunnen ook geen andere sancties dan die voorzien in het arbeidsreglement via een collectieve arbeidsovereenkomst of een individuele arbeidsovereenkomst worden ingevoerd.

De wet bepaalt geen opsomming van mogelijke tuchtsancties.

De sancties die in de praktijk het meest voorkomen zijn:

- Een morele veroordeling: de mondelinge verwittiging, een blaam, een schriftelijke verwittiging, een nota in het personeelsdossier ...
- Een financiële straf: loonverlies, een geldboete, de weigering van een premie of een voordeel
- Een straf die een invloed heeft op de professionele situatie: de niet-toekenning van een promotie, een tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst met loonverlies, een degradatie, een loonsvermindering ...
- De beëindiging van de arbeidsovereenkomst

## RECHTSGELDIGHEID VAN BEPAALDE SANCTIES

- **Degradatie, loonsvermindering en tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst met loonverlies**

Overeenkomstig artikel 25 van de arbeidsovereenkomstenwet is het beding waarbij de werk-

gever zich het recht voorbehoudt om de voorwaarden van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen, nietig.

De vraag stelt zich dus of de sancties degradatie, loonsvermindering en tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst met loonverlies wel in het arbeidsreglement kunnen worden opgenomen.

Het Hof van Cassatie oordeelde bij arrest van 10.10.1988 dat een beding dat de werkgever toelaat een tuchtstraf op te leggen die de voorwaarden van de overeenkomst wijzigt, valt onder de draagwijdte van artikel 25 van de arbeidsovereenkomstenwet.

Bijgevolg zijn disciplinaire sancties die een essentieel bestanddeel van de overeenkomst wijzigen zoals een degradatie, loonsvermindering en tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst met loonverlies, dan ook onwettig (*Arbeidshof Luik, afdeling Namen 2.11.1988, Arbeidsrechtbank Bergen 15.11.2010, Arbeidshof Bergen 8.12.2011*).

Een degradatie als tuchtsanctie opleggen is weliswaar onwettig omdat ze in strijd is met artikel 25 van de arbeidsovereenkomstenwet, doch eens ze werd uitgesproken, kan de werknemer er wel in berusten en dus afstand doen van zijn recht de nietigheid van die sanctie in te roepen (*Arbeidshof Luik 25.10.2011*).

Andere rechtspraak oordeelt evenwel dat sancties die een essentieel bestanddeel van de overeenkomst wijzigen en voorzien worden in het arbeidsreglement, wettig zijn, aangezien de wetgeving deze mogelijkheid biedt aan de werkgever (*Arbeidshof Brussel 22.06.1990 en Arbeidshof Luik 18.12.2000*).

- **De geldboete**

Wanneer de werkgever opteert voor een boete,

mag het totale bedrag van de per dag opgelegde boete 1/5 van het bruto dagloon niet overschrijden (*artikel 18 van de Wet van 8.4.1965 tot instelling van de arbeidsreglementen*).

De opbrengst van de geldboete moet worden aangewend ten voordele van de werknemers. In ondernemingen met een ondernemingsraad wordt de bestemming van de opbrengst na overleg met de raad vastgelegd (*artikel 19 van de Wet van 8.4.1965 tot instelling van de arbeidsreglementen*).

## TEKORTKOMINGEN DIE KUNNEN WORDEN BESTRAFT

Artikel 6, 6° van de Wet tot instelling van de arbeidsreglementen bepaalt dat de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten evenals de tekortkomingen die zij bestraffen, in het arbeidsreglement moeten worden vermeld. Het is geenszins vereist dat een opsomming van de strafbare gedragingen in het arbeidsreglement opgenomen wordt. Een algemene omschrijving van de strafbare feiten volstaat (*Arbeidshof Brussel 22.06.1990*).

De vermelding "elke tekortkoming van de werknemer die een inbreuk vormt op de verplichtingen van het arbeidsreglement of de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, kan als volgt bestraft worden ..." is dan ook geldig.

## KENNISGEVING VAN DE SANCTIE AAN DE WERKNEMER

De straffen moeten, op straffe van nietigheid, uiterlijk de eerste werkdag na die waarop de tekortkoming is vastgesteld, door de werkgever of door zijn aangestelde ter kennis worden gebracht van degenen die ze hebben opgelopen (*artikel 17 wet tot instelling van de arbeidsreglementen*).



Onder het begrip werkdag dient te worden verstaan alle dagen van de week behalve zon- en feestdagen.

Een kennisgeving buiten deze weliswaar zeer korte termijn heeft tot gevolg dat de straf nietig is (Nederlandstalige Arbeidsrechtbank Brussel 12.08.2016).

Het ogenblik van de kennisname van de tekortkoming valt niet noodzakelijk samen met het ogenblik dat de tekortkoming werd begaan.

Voor de aanwijzing van de eerste werkdag is niet de vaststelling van de tekortkoming door de ploegleider bepalend, doch wel de vaststelling of kennisneming door de directie, die alleen bevoegd is om tuchtstraffen toe te passen (Arbeidshof Antwerpen 18.04.1985).

De kennisgeving van de sanctie is aan geen vormvoorwaarden onderworpen. De sanctie kan dus perfect mondeling aan de werknemer ter kennis worden gegeven. Het Hof van Cassatie oordeelde "dat het de bedoeling van de wetgever is dat de werknemer snel zou worden ingelicht maar niet dat de wijze waarop hij wordt

ingelicht van de straf, op straffe van nietigheid aan bepaalde vormvereisten zou worden onderworpen. Dat die wetsbepaling noch enige andere wetsbepaling de werkgever verplichten op straffe van nietigheid de straf schriftelijk ter kennis te brengen van de werknemer" (Hof van Cassatie 10.10.1994).

De opgelegde straf moet daarenboven voor de datum van de eerstvolgende uitbetaling van het loon ingeschreven worden in een register waarin tegenover de namen van de betrokken werknemers de datum, de reden, evenals de aard van de straf en indien het een boete betreft, het bedrag ervan worden vermeld. Het register moet worden voorgelegd telkens wanneer de ambtenaren van toezicht van de sociale wetten daarom verzoeken.

#### VERHAAL TEGEN DE OPGELEEGDE STRAFFEN

Het arbeidsreglement moet het beroep vermelden dat openstaat tegen een opgelegde tuchtsanctie (artikel 6 §1 7° Wet tot instelling van de arbeidsreglementen).

Naast het intern beroep heeft de werknemer de

mogelijkheid om de zaak aanhangig te maken bij de Arbeidsrechtbank.

De beslissing om een tuchtsanctie op te leggen en de keuze van de sanctie behoren tot de uitsluitende bevoegdheid van de werkgever. De arbeidsgerechten kunnen dus enkel nagaan of de werknemer een tekortkoming heeft begaan waarvoor een tuchtsanctie kan worden opgelegd (Arbeidshof Brussel 22.06.1990).

Andere rechtspraak stelt evenwel dat de opgelegde sancties onderworpen blijven aan de beoordelingsbevoegdheid van de arbeidsgerechten inzake wettigheid en evenredigheid (Arbeidshof Luik, afdeling Namen 18.12.2000 en Arbeidshof Brussel 11.09.2018). Een werkgever moet bij het opleggen van een tuchtstraf dus rekening houden met het proportionaliteitsbeginsel.

De rechtbank kan de door de werkgever opgelegde sanctie niet verminderen. De rechter kan enkel de sanctie nietig verklaren, de gevolgen ervan eventueel ongedaan maken en een schadevergoeding toekennen (Arbeidshof Brussel 11.09.2018).

Ilse Veugen

## MIVB

# Maximale service

De ACLVB-ploeg bij de MIVB gaat de sociale verkiezingen van 2020 sereen tegemoet. De afgevaardigden kennen hun dossiers ten gronde en gaan in de onderhandelingen altijd voor de beste oplossing voor zoveel mogelijk werknemers, zonder corporatistische vooringenomenheid of communautarisme, en wars van electoraal kortetermijndenken.



Onmogelijk om op één moment en op één plaats de voltallige ACLVB-ploeg bijeen te krijgen. In een onderneming die zowat 9 000 mensen tewerkstelt, is er altijd wel een afgevaardigde in de weer binnen een werkgroep of voor een werknemer in een stelplaats of op het net. Philippe Verdeyen, Marc Picman, Marie-Jeanne Djima, Christian Ecker, Anas Rian, Juan José Gonzalez-Nicolas en André Roels.

"De sociale verkiezingen winnen is voor ons geen doel op zich. Het is wat we dag na dag opgebouwd hebben en de resultaten die we daardoor bereikt hebben, die ervoor zorgen dat we klaar zijn om sereen campagne te voeren", klinkt het bij de ACLVB-afgevaardigden van de MIVB. Samen vormen ze een multidisciplinaire, multiculturele ploeg van 121 mensen, die zowel kaderleden, arbeiders als bedienden vertegenwoordigen.

### OVERAL AANWEZIG

Een syndicale aanwezigheid verzekeren in een onderneming van bijna 9 000 werknemers verspreid over kantoren, stelplaatsen en voertuigen binnen het hele grondgebied van het Brussels Gewest, betekent een dagelijkse uitdaging. De verleiding is groot voor een vakbond om zich te concentreren op de

uitbating, het personeel dat de trams, metro's en bussen doet rijden op het openbaarvervoernet. "Bij de onderhandelingen waken we erover dat zoveel mogelijk collega's van de maatregel kunnen genieten." De MIVB heeft competente werknemers nodig in alle beroepsgeledingen. Om bijvoorbeeld de beste elektromechanici te hebben, moet onze onderneming aantrekkelijke lonen kunnen voorstellen en personeelsleden opleiden die nog niet geconfronteerd werden met nieuwe technologieën, noch gedurende hun studies, noch tijdens hun loopbaan.

### VOOR HET ALGEMEEN BELANG

Om ten gronde behandeld te worden vergen sommige dossiers veel tijd en energie. De overeenkomst over de functieclassificatie van de arbeiders werd op 10 mei ondertekend na

vier jaar overleg. Zo'n 300 ploegbazen en monitoren/instructeurs zullen bediende worden zonder een examen te moeten afleggen. "Die verandering kent de betrokkenen meerdere voordelen toe inzake vakantiegeld of aanvullend pensioen; we moeten ook de financiering van die meerkost in rekening brengen, zodat andere werknemers er geen nadeel van ondervinden."

De ACLVB-ploeg is bovendien blij te hebben bijgedragen aan de oprichting van een loopbaanspaarrekening. Een werknemer zal uren kunnen opstapelen en extralegale verlofdagen, meer bepaald door wachtdiensten, deels (800 uren) later op te nemen tijdens de loopbaan en deels (1 000 uren) alvorens met pensioen te gaan.

### DOSSIERKENNIS

In elke discussie brengen de ACLVB-afgevaardigden bij de MIVB hun technische kennis van het dossier aan en ze hebben oog voor de gevolgen van hun eisen, telkens met het streven om zo veel mogelijk werknemers te laten genieten van de maatregelen en zonder het werkvolume in gevaar te brengen.

"We hebben een globale kijk op de onderneming, we moeten oordelen hoever we mogen gaan in onze eisen, om te vermijden dat jobs in onderaanneming gaan. De technologische evolutie kunnen we niet weigeren. Liever willen we ze begeleiden, zodat men ons niet om het even wat opdringt. Zo zal de MIVB zelfrijdende pendelbusjes uittesten; we zorgen ervoor dat onze onderneming die markt behoudt en dat het onderhoud van de voertuigen en van de infrastructuur door ons personeel gebeurt. We moeten zowel de onderaanneming vermijden als de 'uberisering' van onze jobs. ■

# Vakantie en ontspanning voor een luchtig prijsje

	Geniet tot 15% korting op koffers en tassen van Samsonite.
	Tot € 50 korting op je vakantie bij Landal GreenParks!
	Huur voordelig een motorhome! Geniet met Fuga Motorhomes!
	Tot 30% korting op je vakantie bij Maeva!
	Tot € 4,50 korting op een bezoek aan MUMMIES in BRUGES – Secrets of Ancient Egypt Unieke expo met echte mummies in Brugge!
	Tot € 599 korting bij Belgocycle – the Belgian cycling Brand. Fiets in alle comfort.
	4% korting op de vliegvakanties van CorendonSHOP!
	Betaal € 14,50 i.p.v. € 16,50 voor uw inkomticket voor het Forestia Park!
	Bezoek het Wildpark op het Domein van de Grotten van Han voor € 14,70 i.p.v. € 21,00.
	Kom skiën of snowboarden voor € 9 i.p.v. € 17.
	Indoor skydiving voor € 45 i.p.v. € 59.

Duik zorgeloos de zomer in en geniet van een welverdiende vakantie. Als lid van de ACLVB profiteer je van stralende kortingen en vind je de beste aanbiedingen!

## HOE VERKRIJG JE DEZE EN ANDERE ACLVB-LEDENKORTINGEN?

Hoe je de korting verkrijgt, varieert naargelang de winkel of webshop.

### Belangrijk: log in op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be):

- je koopt een voucher en winkelt met korting. De korting is cumuleerbaar met eventuele andere kortingen.
- je gaat naar de webshop van een handelaar of winkel en koopt daar met korting.
- je print een kortingsbon af of toont de kortingsbon op het scherm van je smartphone.
- je toont de ACLVB-voordeelkaart op de achterkant van je lidkaart of op het scherm van je smartphone via de website. De handelaar scant de barcode en verleent de korting.
- je koopt tickets aan een verminderd tarief voor een bezoek aan een pretpark, bioscoop, ...

### Nog niet geregistreerd op het ACLVB-voordelenplatform?

Doe het dan nu meteen op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be) en geniet voortaan van de talrijke ACLVB-ledenkortingen.

Je login voor de registratie is je ACLVB-lidnummer, het wachtwoord is ACLVBCGSLB. Nadien personaliseer je je wachtwoord.

Problemen bij de registratie of geen internetverbinding? Laat je bijstaan in je ACLVB-kantoor.

### Verdere vragen?

Met verdere vragen over de voordelen kan je terecht bij de helpdesk van Merits & Benefits.

- via e-mail: [helpdesk@meritsandbenefits.be](mailto:helpdesk@meritsandbenefits.be) met vermelding van je voornaam en naam
- via telefoon: 014 24 40 90, van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur

### Tip

Op zoek naar meer vakantie-inspiratie?

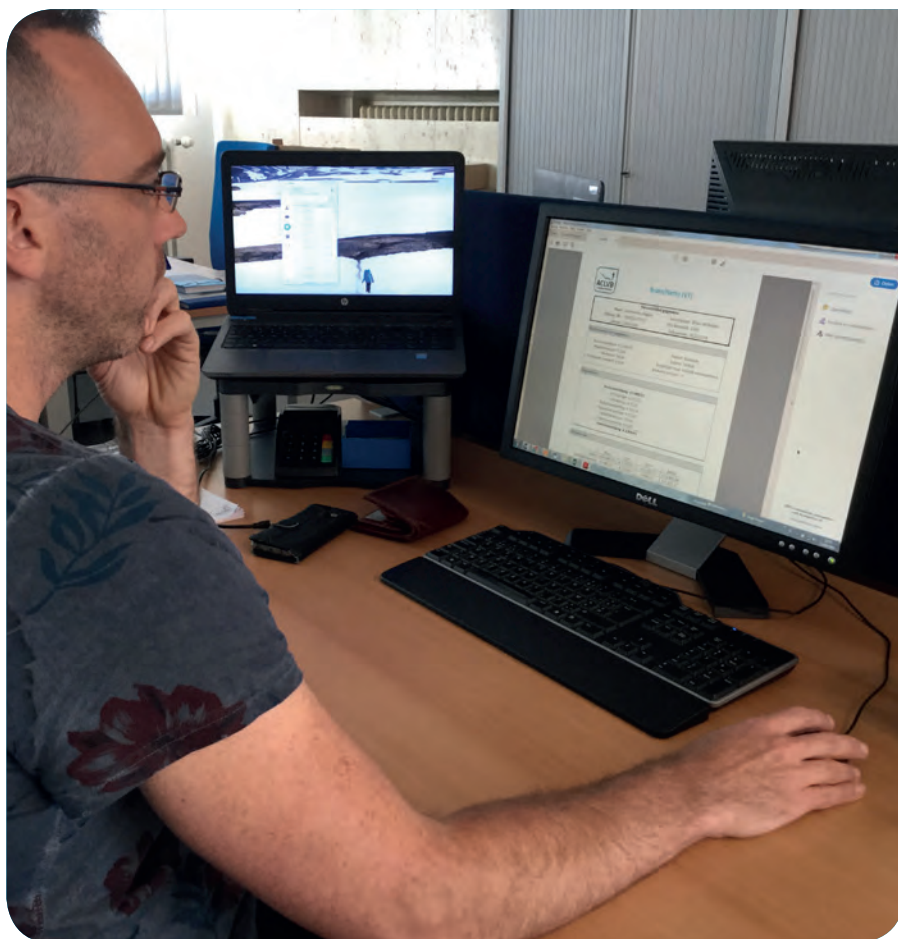
Neem een kijkje op [www.aclvb.be/nl/vakantiehuizen](http://www.aclvb.be/nl/vakantiehuizen).

Als lid van de Liberale Vakbond huur je jaar in jaar uit aan het voordeligste tarief!



# Laat een bruto/netto loonsimulatie maken Wat kan de ACLVB voor jou berekenen?

Je werkgever biedt je een loonsverhoging aan. Hoeveel extra euro levert jou dat (jaarlijks) concreet op? Je hebt een nieuwe job in het vooruitzicht, welk loon moet je vragen om er qua netto-inkomsten niet op achteruit te gaan? Je wil het tijdens je laatste loopbaan jaren rustiger aan doen, hoe groot is het loonverlies bij een halftijdse landingsbaan en bij een 4/5 landingsbaan in jouw geval? Klop aan bij de ACLVB en maak gebruik van onze exclusieve dienstverlening: aan de hand van je loongegevens maken we een bruto/netto simulatie voor je.



met mogelijke uitkeringen zoals bij een landingsbaan, ouderschapsverlof, inkomensgarantie-uitkering, ...

- loonvoorstellen van werkgevers grondig analyseren en vergelijken
- de netto invloed van een loonsverhoging nagaan
- de financiële invloed van een familiale situatie berekenen (vb. kind ten laste, wettelijk samenwonen, ...)
- ...

In het verlengde daarvan kunnen we ook voor je nagaan - onder voorbehoud van wijzigingen in de reglementering - welke invloed bepaalde loopbaanfasen zullen hebben op je pensioenuitkering.

Ga langs in je ACLVB-kantoor en doe je voordeel dankzij deze interessante dienstverlening.

## WELKE GEGEVENS HEBBEN WE NODIG?

Een bruto/netto berekening op maand- of jaarbasis kan aan de hand van loonfiches, (bruto) loonvoorstellen, individuele rekeningen, enz.

Om ook je fiscale situatie in kaart te brengen hebben we je laatste aanslagbiljet nodig. Dat kan je (of de ACLVB samen met jou) opvragen aan de hand van je elektronische identiteitskaart via volgende link: <https://eservices.minfin.fgov.be/mym-portal/public/citizen/welcome> (→ Mijn aanslagbiljet raadplegen). ■

**D**e Liberale Vakbond ontwikkelde een tool die bruto/netto simulaties maakt, bij zowel een voltijdse als een deeltijdse tewerkstelling. De tool kan niet alleen berekeningen maken op maandbasis, maar ook op jaarbasis. Desgewenst brengen we ook je fiscale situatie in reke-

ning. Zo kunnen we je gepersonaliseerde informatie verstrekken.

## WAT KAN DE ACLVB VOOR JE BEREKENEN?

Enkele voorbeelden van de ACLVB-service:

- de financiële invloed van minder of meer werken becijferen, rekening houdend

## Solidariteit voor het Gezin

# Een monument gaat met pensioen

**O**p 1 juni 2019 ging Godelieve De Smedt met pensioen. Godelieve was een heel belangrijke afgevaardigde voor ACLVB bij Solidariteit voor het Gezin, gerespecteerd door de collega's, door de ACLVB-medewerkers, de directie. Ze was reeds militant bij de ACLVB sinds 1996. Vóór Solidariteit voor het Gezin werkte ze bij Callebaut.

Godelieve heeft een gouden hart voor haar collega's, voor haar werk, voor de vakbond. Het was een groot genoegen om met haar te mogen samenwerken. Ze kon haar enthousiasme heel goed overbrengen en zette de naam van ACLVB bij Solidariteit voor het Gezin verder op de kaart. Ze gaf haar ervaring en kennis door aan alle militanten, en stond iedereen bij met raad en daad. Elke betoging en manifestatie was ze paraat.

We kunnen wel stellen dat we Godelieve erg gaan missen! We willen haar superhard bedanken voor haar inzet voor de ACLVB.

De agenda van deze bezige bij staat al druk ingevuld met allerhande activiteiten; ook daar zal ze ongetwijfeld haar enthousiasme delen.

De ACLVB-senioren hebben er ondertussen een waardevol lid bij.

Met veel respect en dankbaarheid wensen we Godelieve een welverdiend pensioen toe!

Elke Goeminne



"Dankjewel voor je jarenlange enthousiaste inzet voor de werknemers van Solidariteit voor het Gezin!" ACLVB-afgevaardigden, -militanten en -medewerkers wuiven Godelieve De Smedt uit met grote erkentelijkheid.

## Non-profit herhaalt signaal

**Op 7 mei kwam de non-profit op straat in Brussel. Aan de vooravond van de verkiezingen herinnerden de werknemers de politici aan de belangrijke rol van de sector in de samenleving. Ongeacht de partijen die aan tafel zullen zitten, vroegen ze de volgende regeringen een helpende hand voor de non-profit in de vorm van duurzame sociale akkoorden.**

De Liberale Vakbond roept op om op alle politieke niveaus werk te maken van ambitieuze maatregelen op lange termijn voor de verschillende non-profitsectoren.

### Een betere balans tussen werk en privé

De uitstroom uit de non-profit wordt steeds groter door de toenemende flexibiliteit, die steeds meer vraagt van het personeel. Daarbij komt dat het werk steeds zwaarder wordt,

zowel fysiek als mentaal. Om het werk werkbaar te houden moeten dringend maatregelen genomen worden.

### Een verloning die in verhouding staat met de toenemende eisen van de jobs

De barema's in de non-profit bevinden zich bij de laagste van de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd moet men zich steeds meer laten bijscholen en worden de problematieken complexer. Indien we jongeren willen laten instromen, moet er werk gemaakt worden van hogere barema's en attractieve arbeidscontracten.

### Eindeloopbaanregelingen aangepast aan de sector

Steeds vaker zien we dat werknemers uitvalen door gezondheidsklachten die eigen zijn aan het werk. Daardoor verlaat heel wat ervaring en expertise vroegtijdig de sector.

### Kwalitatieve jobs voor een kwalitatieve verzorging

Investeren in de non-profit is investeren in de toekomst. Zo kan de sector een antwoord bieden aan de uitdagingen en verwachtingen van de samenleving. Daarvoor zijn de komende jaren duizenden bijkomende jobs nodig.

### ACLVB DIENDE STAKINGSAANZEGGING IN VOOR BRUSSELSE PRIVÉZIEKENHUIZEN

Acties op 3 juni door personeelsleden van de openbare ziekenhuizen in Brussel konden op veel solidariteit rekenen in alle private zorginstellingen in Brussel.

De ACLVB heeft kort daarop een stakingsaanzegging ingediend voor de Brusselse privé-ziekenhuizen. De realiteit van het personeel van privéziekenhuizen verschilt nauwelijks van die van het personeel van het IRIS-netwerk (openbare sector).

# Niet enkel in België vechten vakbonden voor leefbaar minimumloon

Met de onderhandelingen voor het recente interprofessioneel akkoord benadrukten de vakbonden dat het minimumloon in België niet volstaat om van een waardig inkomen te kunnen spreken. Maar hoever staat de strijd voor een waardig minimumloon in landen in het zuiden?



**D**e vraag naar een optrekking van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) werd in ons land voor de laatste keer behandeld in het interprofessioneel akkoord 2007-2008. Sinds oktober 2008 werd het GGMMI niet meer verhoogd, uitgezonderd indexeringen. Het jongste interprofessioneel akkoord zal het GGMMI vanaf 1 juli 2019 verhogen ten belope van 1,1%.

Maar hoe zit dat in de partnerlanden in het zuiden waar de ACLVB via haar vzw BIS (Beweging voor Internationale Solidariteit) vakbonden ondersteunt om evenzeer een waardig inkomen voor hun leden te verkrijgen?

In Zuid-Afrika is de ACLVB/BIS partnerorganisatie Congress of South African Trade Unions (COSATU) erin geslaagd om na meer dan 35 jaar strijd een nationaal minimumloon in de arbeidswetgeving te verankeren. De wet is in 2019 van kracht gegaan. Dat minimumloon komt neer op een inkomen van 233 euro per maand.

Maar wetende dat het gemiddelde loon in Zuid-Afrika rond de 915 euro ligt, blijven de vakbonden verder strijden voor een leefbaar loon. In Senegal werd in 2018 een nationale mars georganiseerd door de CNTS (Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal), partnerorganisatie van ACLVB/BIS. Met die actie wilde de CNTS de aandacht van de overheden vestigen op de sociale spanning en een verhoging van het minimumloon eisen. Dat heeft de hervatting van de onderhandelingen met de sociale partners mogelijk gemaakt, wat geleid heeft tot een akkoord om het gewaarborgd interprofessioneel minimumloon gevoelig te verhogen. De laatste verhoging van het gewaarborgd interprofessioneel minimumloon dateert van 1996; het gaat van 36 243 CFA-frank (€ 55,25) naar 58 900 CFA-frank (€ 89,79) in 2019. De herwaarding van de loonminima is slechts een eerste stap in de eis, want ze zal een beperkte impact hebben in de informele economie, die bijna 90% van de werknemers tewerkstelt in Senegal. De syndicale strijd gaat door ...

## BURUNDESE ARBEIDSCODE HERZIEN

In Burundi staan de vakbonden nog veraf van onderhandelingen over een nationaal minimumloon. Maar steunend op de Aanbeveling 204 over de transitie van de informele economie naar de formele economie die de Internationale Arbeidsorganisatie in 2015 afkondigde, heeft de COSYBU (Confédération des Syndicats du Burundi), partnerorganisatie van ACLVB/BIS de laatste jaren een pleidooi gehouden voor een wettelijk kader voor de werknemers en werkneemsters van de informele economie, en een officiële classificatie van hun beroepen. Dergelijke normen zouden ten dele hun werk en hun statuut van werknemer formaliseren en dus meer rechten, zekerheid en veiligheid bij de uitoefening van hun job bieden. In 2018 heeft het herzieningsproces van de Burundese arbeidscode plaatsgevonden. Van overheidswege kwam daardoor de belofte dat de toekomstige arbeidscode een wet zal voorzien over de beroepen in de informele economie. En hoewel die belofte nog overgangsmaatregelen vergt en er voor de ontwikkeling van de wet een nieuwe onderhandelingsronde nodig zal zijn, beschikken de Burundese werknemers en werkneemsters nu over een belangrijke hefboom om hun wettelijke en economische positie te verbeteren.

Internationaal Departement



# Nieuw actieplan van het EVV

Goedkeuring van de Europese pijler van sociale rechten, herziening van de detacheringsrichtlijn, oprichting van een Europese Arbeidsautoriteit ... de acties van het Europees Vakverbond (EVV) van de afgelopen jaren hebben geleid tot een betekenisvolle vooruitgang op de weg naar een sociaal Europa.



Olivier Valentin: "De strijd voor een sociaal Europa gaat door. Syndicalisten geven nooit op, zo kennen we ze."

**D**e commissie-Juncker mag dan wel enkele stappen in de goede richting gezet hebben, de situatie van de werknemers in Europa is verre van perfect. De automatisering van het werk en de klimaatverandering vormen ook uitdagingen voor de vakbonden. We moeten ons verdedigen op Europees niveau voor een nieuw economisch model dat de rechten van de werknemers vrijwaart op lange termijn en niet alleen de economische winsten op korte termijn. Een vernieuwde ploeg aan het roer van het EVV voor de komende 4 jaar zal uitvoering moeten geven aan het actieprogramma dat werd goedgekeurd door de afgevaardigden.

## PRECAIRE JOBS

Onze voorzitter Mario Coppins heeft het woord genomen voor zo'n 600 afgevaardigden van 90 vakbonden uit landen van de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte en kandidaat-toetreders tot de EU die aanwezig waren op het 14de Congres van het EVV in Wenen. Hij had het over het voorstel van de ACLVB om sociale indicatoren in te voeren teneinde in te gaan tegen de toename van preciaire jobs. "Steeds vaker moeten werknemers onvrijwillig deeltijdse jobs aannemen, tijdelijke contracten, uitzendwerk. En de kwetsbaarste groepen, zoals vrouwen, jongeren en laaggeschoolden zijn oververtegenwoordigd in al die vormen van preciaire jobs. De ACLVB zal zich blijven verzetten tegen die negatieve evolutie."

## NIEUWE REGELS

Het EVV had de Amerikaanse econoom en Nobelprijswinnaar Joseph Stiglitz uitgenodigd. Hij stelt een alternatief voor voor het huidige model van marktregulering dat er de laatste veertig jaar niet in geslaagd is om de ongelijkheden te doen afnemen. Hij pleitte voor een model gebaseerd op nieuwe regels: respect voor werknemers en hun loon, investering in menselijk kapitaal, een beschermende sociale zekerheid, en het eerlijk belastingen van grote internationale bedrijven. Stiglitz nodigt ook de Europese staten uit om op te houden de werknemers in een onderlinge concurrentie te plaatsen. Die strijd voert het EVV al geruime tijd.

## MENSELIJK KAPITAAL

Olivier Valentin, Nationaal Secretaris ACLVB, deed eveneens een tussenkomst om de deelnemers aan te sporen de strijd voor de rechten van de werknemers verder te zetten. "De Europese pijler van sociale rechten die eind 2017 werd aangenomen, vormt een solide basis om een sociaal Europa te realiseren." Hij pleitte voor investeringen in menselijk kapitaal via het recht op levenslang leren. Olivier Valentin onderstreepte bovendien het belang van jongeren voor de toekomst van de vakbonden en hetgeen de vakbonden moeten doen om perspectieven te bieden aan die jongeren.



Mario Coppins: "De ACLVB stelt vertrouwen in de nieuwe bestuursploeg voor de blijvende versterking van een sociaal Europa. Dat sociaal Europa stond sedert zo'n 15 à 20 jaar zowat stil."

## Volg opleidingen bij Comé

# Comé stelt programma 2019-2020 voor

Of je nu aan het werk bent of niet, en wel of niet een syndicale rol vervult, bijleren houdt je fris. Comé, de vormingsdienst van de ACLVB, heeft voor het komend cursusjaar terug een opwindend leeraanbod klaar. Maak je keuze en schrijf je in!

**C**omé beleeft een bijzonder jaar. We blazen zestig kaarsjes uit. Op 9 mei 2009 gaven wij een groot feest voor onze vijftigste verjaardag. Dit jaar geen feest. Wel grote veranderingen.

In de eerste plaats bereiden we een nieuwe beleidsperiode voor, geënt op een *nieuw decreet*. Dat legt de nadruk op de maatschappelijke relevantie van (syndicaal) vormingswerk. Hoewel sommigen nog moeten overtuigd worden, geloven wij heel sterk dat syndicaal werk een meerwaarde is in deze maatschappij. We werken verder aan het voortschrijdend inzicht... Bovendien heeft het betaald educatief verloop in Vlaanderen plaats geruimd voor het *Vlaams Opleidingsverlof*. We zijn alvast verheugd dat de syndicale opleidingen nog in dit plaatje passen. De implementatie van het systeem zorgt voor uitdagingen, maar biedt ook kansen: zo kunnen nu ook halftijdse werknemers van het VOV gebruik maken, is het aantal uren opgetrokken naar 125 uur per jaar en zijn alle rechtgevende opleidingen terug te vinden in een digitale databank. Ten slotte zijn er in mei 2020 *sociale verkiezingen*. Wij hopen met het vormingsaanbod iedereen een duwtje in de rug te kunnen geven. Hierbij doe ik een speciale oproep aan nieuwe kandidaten. Sta je voor de eerste keer op de lijst voor de sociale verkiezingen? Geen nood... we zetten je perfect op weg tijdens de vormingsweek van 16.03.2020 tot 20.03.2020, zodat je vol vertrouwen de verkiezingsstrijd tegemoet kan.

### VORMING VOOR AFGEVAARDIGDEN

In het vormingsjaar 2019-2020 maken we geen onderscheid tussen afgevaardigden in de Ondernemingsraad, het Comité of leden van de Syndicale Delegatie. Iedereen met een effectief of een plaatsvervangend mandaat kan kiezen voor 'De ondernemingsorganen'. Deze vorming is onontbeerlijk voor wie een mandaat heeft in een van de drie ondernemingsorganen. Niet alleen ter voorbereiding op de sociale verkiezingen van mei 2020, maar ook met het oog op het vervullen van je taak als afgevaardigde. Je leert hier op welke manier jij het sociaal overleg in je bedrijf het beste vorm kan geven. Kies je voor een formule met overnachting in Gent, dan zijn er tien mogelijke data. Kies je voor een formule zonder overnachting in je eigen provincie, dan zijn er negen mogelijke cursuscentra. Hou er wel rekening mee dat er tussen beide formules een verschil in duurtijd is.

# Vormingen

## 2019 – 2020





Vrije visie, eigen stem



### VORMING VOOR MILITANTEN

Ook wie werkt en niet verkozen is, heeft bij Comé verschillende opties. De grootste vorming is 'Rechten en plichten van de werknemer'. Je kan kiezen uit een vijfdaagse formule (3 dagen lokaal en een tweedaagse in Oostende) of een vierdaagse formule (3 dagen lokaal en 1 dag in je provincie). Voor sommige sectoren maken we aparte vormingen. Dan vertrekken we vanuit de specifieke sectorale actualiteit.

We leren de sociale wetgeving en de sociaal-economische situatie in ons land beter begrijpen, zodat we met onderbouwde argumenten kunnen meepraten en aan de slag gaan. In de eerste plaats willen we je op de hoogte houden van nieuwe sociale wetgeving. Verder leren we je kritisch omgaan met informatie, zodat je zelf in staat bent correcte informatie op te zoeken en door te geven. Ten slotte leer je ook op te komen voor jezelf en je collega's. We scherpen je communicatievaardigheden aan.

De vorming Fiscaliteit is reeds jaren een topper in het aanbod! We leggen dit jaar de focus op de loonfiscaliteit. Ook hier ruime keuze tussen verschillende centra.

#### VORMING VOOR IEDEREEN, OOK VOOR WIE NIET AAN DE SLAG IS

Een basisopleiding informatica is voor iedereen nuttig. Dat kan gaan over het Office-programma (Word, Excel, ...) of over social media.

Jezelf ontplooiën op het vlak van engagement kan eveneens. De vorming 'Engagement 2.0' vertelt je hoe je gaandeweg anderen kan helpen met informatie. Met de netwerkvonden spreken we een heel breed publiek aan; kom samen met je familie en vrienden naar deze infoavonden. Houd onze website in de gaten voor de concrete planning!

#### VORMINGSBROCHURE

In de vormingsbrochure lees je per vormingssoort meer uitleg. De brochure wordt digitaal toegestuurd en is ook terug te vinden op [www.comé.be](http://www.comé.be). Je kan steeds een of meerdere exemplaren van de brochure op papier aanvragen. Leden van ACLVB betalen geen inschrijvingsgeld, niet-leden een klein bedrag. Je kan ook betalen met opleidingscheques.

Wie in Vlaanderen werkt, kan Vlaams Opleidingsverlof aanvragen. Wie in Brussel of Wallonië werkt, Betaald Educatief Verlof. Voor afgevaardigden is er ook syndicaal verlof. Uiteraard kan je alle vormingen ook in je vrije tijd volgen.

Meer info over het Vlaams Opleidingsverlof, dat in voege treedt op 1 september 2019, vind je op onze website [www.comé.be](http://www.comé.be).

#### SCHRIJF JE IN

Nieuwsgierig of overtuigd? Schrijf je in beide gevallen zeker in! Dat kan elektronisch op [www.comé.be](http://www.comé.be) of via het antwoordblad op de laatste pagina van de vormingsbrochure. Heb je nog vragen, aarzel niet contact op te nemen met Comé via het telefoonnummer 09 24 23 963, per mail naar [come@aclvb.be](mailto:come@aclvb.be) of via het contactformulier op de website van Comé. Tot in september! ■

Katrien Allaert

Volg ons  [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be)

 [facebook.com/ilikefreezbe](https://facebook.com/ilikefreezbe)

 [freezbeaclvb](https://freezbeaclvb)

 FreeZbe-ACLVB

 ACLVB Jongeren-Freezbe

**VRAAG  
HET  
AAN**



e-mail [freezbe@aclvb.be](mailto:freezbe@aclvb.be)  
tel. 02 509 16 13

## Verlies ik mijn kindergeld als ik een studentenjob doe?

Jongeren tussen de 18 en 25 behouden het recht op kindergeld wanneer ze slechts beperkt gaan werken.

#### VLAANDEREN

Studenten die niet meer dan 475 uur per jaar werken als jobstudent, behouden hun kinderbijslag. Wanneer die 475 uur zijn bereikt, mag je nog tot 80 uur werken per maand (waarvoor je de normale sociale bijdrage betaalt). Indien je meer werkt, valt de kinderbijslag weg voor die maand. Studenten die deeltijds onderwijs volgen, mogen niet meer inkomsten hebben dan 551,89 euro bruto per maand. Dat geldt enkel voor het schooljaar 2018-2019. Vanaf volgend schooljaar geldt die inkomensgrens niet meer.

#### BRUSSEL

In het eerste kwartaal (januari, februari en maart), tweede kwartaal (april, mei en juni) en vierde kwartaal (oktober, november en december) mag je telkens maximaal 240 uur werken.

Werk je meer? Dan verlies je het kindergeld voor dat kwartaal. In het derde kwartaal (zomervakantie) mag je een onbeperkt aantal uren werken. Studenten die deeltijds onderwijs volgen, mogen niet meer inkomsten hebben dan 551,89 euro bruto per maand.

***Ben je tussen de 16 en 25 jaar en verdien je geen inkomen (tenzij uit studentenarbeid), dan kan je je gratis aansluiten bij FreeZbe, de jongerenbond van ACLVB!***

***Een concrete vraag omtrent studentenarbeid? Neem contact op met FreeZbe! Meer weten over je rechten als jobstudent? Alle informatie over de rechten en plichten van werknemers is in een oogwenk terug te vinden op [www.weetwijzer.be](http://www.weetwijzer.be). Als lid van FreeZbe heb je gratis en onbeperkt toegang tot die website! Lees ook de folder Studentenarbeid op [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be) of lees meer op [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be).*** ■

Leef jij op van je job?

# Werkbaarheidscheque laat bedrijven werkbaar werk scannen en oplossingen op maat zoeken

De ACLVB wil samen met de andere sociale partners en de Vlaamse regering een versnelling hoger schakelen voor meer werkbaar werk. Via de nieuwe werkbaarheidscheques krijgen bedrijven en organisaties de kans om werk te laten scannen op de werkbaarheid ervan. Op basis van de scan kan een actieplan op maat worden uitgewerkt.

**W**erkbaar werk is werk dat motiverend is, voldoende leerkanalen biedt, geen overmatige stress oplevert en een evenwichtige werk-privé balans mogelijk maakt. Het hebben van een werkbare job is belangrijk voor het werkplezier en de motivatie, maar ook om ervoor te zorgen dat we met z'n allen langer aan de slag kunnen. Met hun akkoord van eind 2018 willen de Vlaamse Regering en Vlaamse sociale partners extra inzetten op werkbaar werk. Een echt werkbaarwerkbeleid moet tastbaar worden voor iedereen! Dat is nodig: de laatste werkbaarheidsmeting van de SERV in 2016 gaf een daling van de werkbaarheid in Vlaanderen aan tegenover de vorige jaren.

## WERKBAARHEIDSCHEQUE AANVRAGEN

Nieuw is de werkbaarheidscheque. Die kan sinds 7 mei online aangevraagd worden. De werkbaarheidscheque is er voor alle ondernemingen uit de profitsector: zowel voor eenmanszaken, kleine en middelgrote bedrijven als grote organisaties. De subsidie bedraagt maximum 10 000 euro per onderneming. Met de werkbaarheidscheque kan je de werkbaarheid binnen je onderneming in kaart brengen, je laten begeleiden bij het uitvoeren van een scan en het opstellen van een werkbaarheidsplan op maat van de onderneming. Voor kmo's die hun kmo-portefeuilleplafond bereikt hebben, is er boven-



dien maximaal 5 000 euro extra aan te vragen voor acties rond werkbaar werk.

Danny Van Assche, ondervoorzitter SERV en gedelegeerd bestuurder Unizo: "Gezien de tegenvallende werkbaarheidscijfers willen sociale partners niet bij de pakken blijven zitten. Samen met de Vlaamse Regering lanceren we de werkttest die mensen doet reflecteren over werkbaar werk. Met handige tips & tricks zetten we hen op het spoor om de werksituatie te verbeteren. Speerpunt van de campagne zijn de werkbaarheidscheques en de verhoging van de kmo-portefeuille.

Zo willen we werknemers, werkgevers, zelfstandige ondernemers, bedrijven en sectoren versterken om een versnelling hoger te schakelen voor werkbaar werk."

Gert Truyens, Vlaams Gewestsecretaris ACLVB: "Er gebeurt in Vlaanderen al heel wat voor werkbaar werk. Maar het kan nog beter. Met de nieuwe werkbaarheidscheques krijgen bedrijven en organisaties een financieel steuntje in de rug. Ze kunnen hiermee de werkbaarheid scannen en een actieplan opzetten dat gedragen is door de werkgever én de werknemers. Zo zorgen we er samen voor dat mensen langer gezond en met goesting aan de slag blijven."

## DOE DE WERKTEST.BE

Op [www.dewerktest.be](http://www.dewerktest.be) kies je een aantal stellingen die van toepassing zijn op jouw werksituatie of op het bedrijf of de organisatie waarbij je werkt. Daarna toont de test je een aantal sterktes en mogelijke valkuilen en krijg je zes weken lang tips en tools om je werksituatie te verbeteren.

De vernieuwde website [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be) geeft meer info, tools en goede voorbeelden die je inzicht en inspiratie geven om aan de slag te gaan rond werkbaar werk.

Overleg samen met de ACLVB-afgevaardigden in je bedrijf om je werkgever warm te maken voor het aanvragen van de nieuwe werkbaarheidscheque. ■

# Burn-out, syndroom van chronische stress op het werk

**B**urn-out wordt nu erkend als een syndroom ten gevolge van chronische stress op het werk. Tijdens een buitengewoon comité liet de Brusselse Regionale van de ACLVB deskundigen, afgevaardigden en slachtoffers aan het woord over het thema.

Eind mei was een kleine polemiek ontstaan. Iedereen meende begrepen te hebben dat burn-out was opgenomen worden in de lijst van ziekten erkend door de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO). De woordvoerder van de WHO stelde echter dat het niet gaat om een ziekte, maar om een syndroom dat voortvloeit uit chronische stress op het werk. Stress die niet succesvol werd aangepakt en die gekenmerkt wordt door 3 elementen: een gevoel van uitputting, cynische of negativistische gevoelens gerelateerd aan het werk, en een verminderde professionele efficiëntie.

Burn-out is een geniepige aandoening die zelfs de sterkste persoonlijkheden treft, zo getuigt Jan (*schuilnaam*).

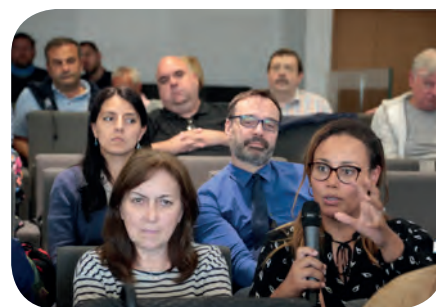
"Nooit gedacht dat het mezelf ooit kon overkomen. Het overviel me van dag op dag. Bij de dokter ben ik in tranen uitgebarsten. Ik die nooit ziek was, kreeg eerst een ziektebriefje voor een maand. Daarna had ik nog steeds schrik om het werk te hervatten. De dokter, die normaal niet snel ziekteverlof voorschrijft, gaf me dan een attest voor 3 maanden. De shock was des te groter toen hij me aanraadde om een psychiater te raadplegen. Lieve hemel!"

Zelfs al beschouwt de WHO burn-out niet als een ziekte op zich, toch erkent ze het exclusieve verband tussen de aandoening en het werk.

"Werkgevers zien burn-out niet graag gelinkt worden aan werk, zo moeten ze hun verantwoordelijkheid erin niet dragen. Terwijl het om narigheid gaat die rechtstreeks gekoppeld is aan een situatie in de onderneming. In het begin van mijn afwezigheid voelde ik me schuldig tegenover mijn collega's. En ik was beschaamd: zwakke ik, ik kon niet meer werken, was niet meer nuttig in de samenleving. Na een tijdje nam ik me voor te gaan getuigen. Te veel mensen denken dat collega's die niet aan het werk zijn, gezellig thuis televisie liggen te kijken. Zeker in mijn geval, het was de periode van het WK voetbal. Niets is minder waar. Ik was niet met vakantie. Ik heb zelfs een jaar lang geen boek opengeslagen. Zin in niets, ook niet in tv!"

Gelukkig werd Jan terug de vechter van weleer, zoals we hem kenden als vakbondsafgevaardigde. Met dank aan zijn gezin en zijn collega's. "Mijn gezin heeft het hard te verduren gehad. Ik was niet de aangenaamste persoon en deed soms kwetsende uitspraken, die ze gelukkig konden plaatsen. Ik herontdekte collega's, ze hebben me gesteund en me gewezen op nieuwe professionele mogelijkheden. Sommigen willen geen contact meer met hun collega's. Ik daarentegen was blij ze terug te zien en mijn verhaal te kunnen doen."

Na plannen om helemaal te veranderen is Jan toch teruggekeerd naar zijn job en zijn bedrijf.



Tijdens het buitengewoon comité van de Brusselse Regionale kwam hij getuigen over wat hij doormaakte, zijn twijfels, zijn nieuwe inzichten en zijn zin om beter te leven.

Philippe Vandenabeele, Brussels Gewestsecretaris: "Burn-out komt vaak voor, zo vernamen we van onze afgevaardigden en leden. Voor ons was dit dus een vanzelfsprekend thema. We willen onze afgevaardigden helpen de prille symptomen van een burn-out te herkennen, hun leren hoe ze collega's die in moeilijkheden (dreigen te) geraken, gepast kunnen benaderen en hoe ze werknemers na een lange periode van afwezigheid het best kunnen bijstaan."

## Voorkomen is uiteraard beter dan genezen

Philippe Vandenabeele: "In heel wat bedrijven 'ziet' de bedrijfsleiding niet dat er een burn-out op de loer ligt bij sommige werknemers. Daardoor nemen ze ook geen maatregelen die zouden kunnen vermijden dat mensen eronderdoor gaan. Nochtans bestaan er oplossingen om de werkdruk te verlagen, zo leerden de deelnemers tijdens het comité." ■

## Subsidie voor pilootprojecten die burn-out aanpakken

De Nationale Arbeidsraad heeft een tweede cyclus aangevat voor het goedkeuren van subsidieaanvragen in het kader van de pilootprojecten om de burn-outproblematiek in de ondernemingen aan te pakken. Die pilootprojecten zijn een initiatief van de sociale partners, in het kader van de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 en in nauwe samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Ze zijn bedoeld om een operationele aanpak uit te werken die is aangepast aan de arbeidswereld, die met verschillen-

de aspecten rekening houdt om de primaire preventie te ontwikkelen en zo het optreden van burn-out te vermijden, door performante en werkbare arbeidsorganisaties aan te moedigen die de motivatie van de werknemers kunnen bevorderen en versterken.

Nog tot en met 31 juli 2019 kunnen ondernemingen en sectoren online subsidieaanvragen indienen via de website van de Nationale Arbeidsraad of via de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. ■

# Werklozen en vakantie

Net als werknemers hebben ook werklozen recht op vier weken vakantie per jaar. Als werkloze moet je tijdens deze periode niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en mag je in het buitenland verblijven.

Vakantiedagen duid je aan op je controlekaart met de letter "V".

Heb je in 2018 nog arbeidsprestaties bij een werkgever geleverd en heb je dus recht op vakantiegeld voor 2019? Dan kan je voor deze dagen geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Het vakantiegeld mag immers niet gecumuleerd worden met uitkeringen.

Heb je in 2018 niet gewerkt, dan wordt je werkloosheidsuitkering doorbetaald tijdens je vakantieperiode.

## Voorbeeld

Sarah werd eind september 2018 ontslagen. Op basis van deze tewerkstelling heeft zij recht op 18 dagen betaalde vakantie (3 weken, gerekend in een 6-dagenweek) in 2019. In juli 2019 is Sarah nog werkloos en wil ze 4 weken vakantie nemen. Dit kan, maar ze zal slechts voor 1 week werkloosheidsuitkeringen ontvangen, voor de 3 andere weken heeft ze immers nog vakantiegeld ontvangen bij het einde van haar arbeidscontract in 2018.

## Opgelet!

Door vakantiegeld gedekte vakantiedagen die je niet opneemt tijdens het jaar worden in mindering gebracht van de uitkeringen in december. Plan dus tijdig je vakantiedagen in en spreid ze eventueel over verschillende maanden, zodat je op het einde van het jaar niet voor onaangename verrassingen komt te staan!

Je zal in september een brief van de ACLVB ontvangen. Hierin wordt het aantal dagen betaalde vakantie dat je nog moet uitputten vermeld.

Ben je niet akkoord met deze berekening, neem dan contact op met je ACLVB-secretariaat. Als je ons de nodige bewijsstukken (vakantiestrookjes, loonfiches, attesten van je werkgever, ...) bezorgt, dan kan dit rechtgezet worden.

## JEUGDVAKANTIE OF SENIORVAKANTIE

Het aantal dagen betaalde vakantie wordt berekend op basis van het aantal gewerkte dagen in het vorige kalenderjaar (het vakantie-dienstjaar). Wie het hele jaar heeft gewerkt in 2018, heeft in 2019 (het vakantiejaar) recht op 4 weken betaalde vakantie. Heb je niet het volledige jaar gewerkt in 2018, dan is er geen volledig recht op betaalde vakantie in 2019.

Ben je bijvoorbeeld pas afgestudeerd en begin je pas te werken in oktober, dan zal je slechts recht hebben op één week betaalde vakantie het volgende jaar. Ook oudere werknemers (50+) die na een periode van werkloosheid of invaliditeit terug aan de slag gaan hebben geen vakantie-rechten opgebouwd.

Om deze werknemers toch de kans te geven om vakantie te nemen, is er de jeugdvakantie of de seniorvakantie. Voor de dagen jeugdvakantie of seniorvakantie krijg je geen vakantiegeld, maar een uitkering ten laste van de RVA.

### JEUGDVAKANTIE

Om recht te hebben op jeugdvakantie moet je aan enkele voorwaarden voldoen in het vakantiedienstjaar (dit is het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin je vakantie neemt, dus het jaar waarin je bent afgestudeerd):

- op 31 december van het vakantiedienstjaar nog geen 25 jaar zijn
- je studies hebben stopgezet
- tijdens het jaar waarin je bent afgestudeerd 1 maand ononderbroken gewerkt hebben; de tewerkstelling moet ten minste 70 arbeidsuren of gelijkgestelde uren, zoals ziekte, omvatten. (Opgelet : een tewerkstelling met vakantie-regeling openbare dienst telt niet mee)

### SENIORVAKANTIE

Om recht te hebben op aanvullende seniorvakantie moeten deze voorwaarden vervuld zijn:

- je bent tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst en valt onder toepassing van de vakantie-regeling van de privésector (het recht op seniorvakantie bestaat niet voor zelfstandigen en overheids- of onderwijs-personeel)
- je bent op 31 december van het vakantie-dienstjaar minstens 50 jaar
- je hebt geen recht op de volledige 4 weken betaalde vakantie tijdens het vakantiejaar en dit als gevolg van volledige werkloosheid of invaliditeit in het vakantiedienstjaar

### UITKERING

De jeugd- of seniorvakantie-uitkering is een werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA, die wordt uitbetaald via je ACLVB-secretariaat. De uitkering bedraagt 65% van het gemiddeld bruto-dagloon van de maand waarin je voor het eerst jeugd- of seniorvakantiedagen opneemt. Het bedrag is echter begrensd: de maximumuitkering bedraagt momenteel 57,45 euro per dag. De minimumuitkering is op dit moment 40,66 euro per dag. Op het bedrag wordt 10,09% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

### Opmerking

Jeugd- of seniorvakantiedagen kan je pas opnemen nadat je vakantiedagen ten laste van de werkgever of de vakantiekas zijn opgenomen.

Denk je dat je in aanmerking komt voor jeugd- of seniorvakantie of wens je meer informatie? Aarzel dan niet contact op te nemen met onze medewerkers in je ACLVB-secretariaat.

## LEERKRACHTEN EN UITGESTELDE BEZOLDIGING

Tijdelijke leerkrachten krijgen, in verhouding tot hun prestaties in het onderwijs, een vorm van vakantiegeld: de uitgestelde bezoldiging. Tijdelijke personeelsleden die gedurende het volledige schooljaar een voltijdse onderwijsopdracht hadden, hebben recht op een volledige uitgestelde bezoldiging in juli en augustus. Indien je geen nieuwe betrekking vindt vanaf 1 september, kan je vanaf dan werkloosheidsuitkeringen aanvragen via je ACLVB-secretariaat.

Heb je het voorbije schooljaar niet volledig of niet voltijds als leerkracht gewerkt, dan heb je slechts een onvolledig recht op uitgestelde bezoldiging. Voor de overige dagen kan je dan een uitkering aanvragen.

Om het aantal dagen uitgestelde bezoldiging waarop je recht hebt te berekenen, wordt volgende formule gebruikt:

Aantal kalenderdagen van de tewerkstelling verminderd met de zondagen x 0,2 x tewerkstellingsbreuk

### Voorbeeld

Je hebt in februari 2019 voltijds gewerkt in een stelsel van 24 uur per week. Volgende formule wordt toegepast:  $24 \text{ dagen} \times 0,2 \times 24/24 = 4,8 \Rightarrow$  je hebt recht op 5 dagen uitgestelde bezoldiging (UB). Je zal pas vanaf 8 juli werkloosheidsuitkeringen kunnen aanvragen (UA).

Juli:

Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	2	3	4	5	6	7
UB	UB	UB	UB	UB	-	-
8						
UA						

Dienst Uitbetalingsinstelling

## Brussel De cel DISPO helpt je je rechten als werkloze te vrijwaren

De begeleidingscel DISPO van het secretariaat Brussel organiseert opnieuw informatiesessies voor de werkzoekende leden. Op die manier zijn ze gewapend om actief op zoek te gaan naar een job. ACLVB Brussel organiseert infosessies voor werkzoekende leden. Bedoeling is hun zoveel mogelijk concrete, praktische informatie te bezorgen opdat ze hun rechten zouden vrijwaren.

### SESSIES

Tijdens de sessies overlopen we hoe Actiris je zoekinspanningen controleert. Zo krijg jij alle nodige tips aangereikt en ben je voorbereid op de evaluatie door Actiris.

### VOOR JOU?

De sessies richten zich tot de

Brusselse werkzoekende ACLVB-leden, ongeacht of ze zich net inschreven als werkzoekende bij Actiris of al sinds korte of langere tijd werkloosheidsuitkeringen genieten.

De Liberale Vakbond begeleidt je zodat je rechten als werkloze gevrijwaard blijven en helpt je bij je inspanningen om (opnieuw) aan de slag te kunnen gaan.

### WANNEER?

Maandagen 1.7.'19, 5.8.'19, 2.9.'19, 7.10.'19, 18.11.'19, 9.12.'19 en 13.01.'20 van 9 u. tot 11 u.

**Geïnteresseerd?** Inschrijvingen voor een sessie en inlichtingen bij Sarah Elaachiri, brusselse.regionale@aclvb.be

Sarah Elaachiri

## Vlaanderen Neem deel aan de ACLVB-workshop “Werken met de online VDAB-tools”

Van werkzoekenden in Vlaanderen wordt verwacht dat ze maximaal gebruikmaken van de digitale, online tools van de VDAB. Via deze weg begeleidt en controleert VDAB de zoektocht naar een job.

De werkzoekende hoort zijn dossier geregeld bij te werken, en te voldoen aan alle opdrachten en verplichtingen die de VDAB voorstelt.

Voor wie hulp kan gebruiken bij het invullen van dit VDAB-loopbaan-dossier, of advies wenst bij het zoeken naar een job, organiseren de ACLVB-consulenten regelmatig de workshop “Werken met de online VDAB-tools”.

Tijdens de maanden juli en augustus zijn er workshops in verschillende ACLVB-kantoren. Voor praktische info: raadpleeg de ACLVB-loopbaanconsulent van je regio.

Individuele afspraken zijn ook mogelijk. Vraag ernaar in het ACLVB-kantoor in je buurt of neem contact op met de ACLVB-loopbaanconsulent van je regio. De contactgegevens vind je op [www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten](http://www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten).

Sara Neiryneck

# Prettige vakantie!



[www.aclvb.be/sociale-verkiezingen](http://www.aclvb.be/sociale-verkiezingen)



Vrije visie, eigen stem

