



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Vrouwen extra getroffen op vlak van pensioenen

In dit nummer:

Internationale Vrouwendag op 8 maart: omdat gelijkheid M/V nog steeds niet is bereikt | Wat wijzigt er in de personenbelasting 2018? | Voorstel tot Europese richtlijn voor meer evenwicht tussen werk en privéleven |
Gratis ACLVB-lidmaatschap voor jongeren in beroepsinschakelingstijd

INHOUD

Nieuw in de personenbelasting 4

Een nieuw jaar brengt normaal een aantal fiscale wijzigingen met zich mee. Vooral de tweede fase van de taxshift moet ervoor zorgen dat je als werknemer meer netto overhoudt.

Woon-werkverplaatsingen vergoed? 6

De eventuele tussenkomst van je werkgever in de kosten voor woon-werkverplaatsingen hangt af van je vervoermiddel en van de afstand tussen je woonplaats en je werkplaats.

Dingdong, controlearts! 8

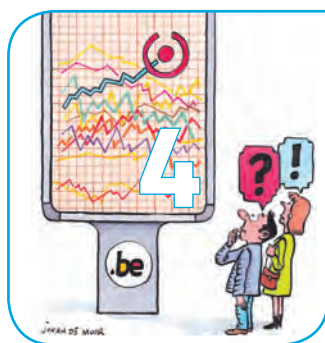
Bij een arbeidsongeschiktheid mag je niet weigeren je te laten onderzoeken door een door je werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer. Dat betekent?

Weduwenpensioen 10

Het overlevingspensioen en de overgangsuitkering bieden de langstlevende huwelijkspartner de kans op een pensioen op basis van de loopbaan van de overleden huwelijkspartner. Meer over de voorwaarden.

Inschakelingsuitkeringen via ACLVB 22

Pas afgestudeerd en geen job? Jonge werklozen die niet onmiddellijk hun weg vinden op de arbeidsmarkt, kunnen inschakelingsuitkeringen krijgen.



Te weinig vrouwelijke afgevaardigden in het sociaal overleg

Om te komen tot echte gelijkheid moeten vrouwen de plaats innemen die ze verdienen. Dat geldt op alle fronten: thuis, in de politiek, in de sport, op het werk ... en bij de vakbonden. Als er meer afgevaardigden zouden zijn in de Ondernemingsraden, in de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk, in de Syndicale Delegaties en in de Paritaire Comités, zou het er ongetwijfeld anders aan toe gaan in de arbeidswereld.

Met het waarmaken van het adagium "Gelijk loon voor gelijk werk" is de strijd nog niet gestreden. De loonkloof vindt zijn oorsprong in de verschillende plaats die vrouwen innemen in de bedrijven, die nog vaak gedomineerd worden door mannen.

Het gaat er niet om vrouwen in een rol te duwen die ze niet willen. Waar we als vakbondsmensen voor strijden is gelijkwaardigheid. Er is geen enkele geldige reden waarom in een gezin een meisje minder professionele en maatschappelijke kansen zou hoeven te krijgen dan haar broer. Er is op dat vlak nog een lange weg af te leggen. Dus dames, beschouw dit als een warme oproep om je kandidaat te stellen bij de sociale verkiezingen van 2020.

VRIJUIT

VERSCHEIJNT 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 pensioenen zijn betaalbaar

Neem je eigen lot in handen, reken niet langer op het wettelijk pensioen, spaar voor je oude dag. De manier waarop de regering omgaat met het dossier van de pensioenhervorming, toont duidelijk aan hoe ze over leven in de maatschappij denkt. Ieder voor zich en pech voor de rest. Alsof iedereen baas zou zijn over zijn eigen lot. Alsof iedereen gevrijwaard zou blijven van ongelukken. Alsof iedereen kan rekenen op de steun van zijn familie.

De vakbonden ontstonden in de negentiende eeuw, meer bepaald vanuit een reflex van solidariteit, een van de vier waarden waarop de Liberale Vakbond tot op vandaag steunt. Werknemers gingen sparen en legden solidariteitskassen aan. Op die manier konden ze uitkeringen betalen aan mensen die om de een of andere reden verstoken bleven van inkomsten, denk aan ziekte of een ongeval, en ook wel om het hoofd boven water te kunnen houden in geval van een staking. Vooruitstrevende werkgevers waren bekommerd om het welzijn van hun werknemers en begonnen zelfs met het uitbetalen van hun jaarlijkse vakantie. Na de Tweede Wereldoorlog volgde de invoering van het algemeen rustpensioen.

Vandaag vinden velen, zelfs sommige werknemers, die principes van solidariteit ouderwets. De website mypension.be kwam er om schrik aan te jagen. Kijk hoeveel je wettelijk pensioen zal bedragen, het verschil met je loon is gigantisch. Volgens de OESO ligt de vervangingsratio, met andere woorden het wettelijk pensioen in verhouding tot het laatste nettoloon, in België lager dan het gemiddelde van de Europese Unie. Te weinig om waardig te leven vind je? Reageer. Aanvaard om het even welke job. Neem genoeg met om het even welk loon. Blijf langer aan de slag, zelfs als dat ten koste van je gezondheid is. Zet geld opzij, vooral als je onderneming of sector niet bijdraagt aan de tweede pensioenpijler en je dus geen aanvullend pensioen in het vooruitzicht hebt. Doe aan pensioensparen, koop je huis ... komaan, doe iets!

We weten allen dat het leven een pak ingewikkelder is dan dat. Een werkonbekwaamheid omwille van ziekte of een ongeval, een bedrijfs-sluiting, een netelige echtscheiding, het uitsterven van een beroep ... het leven kabbelt niet altijd rustig verder. En – naast de spelingen van het lot – blijken sommige van onze keuzes achteraf niet altijd de verstandigste te zijn geweest.

Om maar te zeggen hoe onontbeerlijk solidariteit is. Ondanks de sociale zekerheid blijven te veel mensen aan de kant van de weg. Zonder sociale zekerheid zal de maatschappij niets meer zijn dan confrontaties tussen zij die alles voor zich hebben, vermogen, opvoeding, relaties, en de anderen. Dankzij de sociale zekerheid die de opbouw van een



performant gezondheidssysteem mogelijk gemaakt heeft, hebben we hoge kansen om langer te leven na ons pensioen. Wel moeten we dan kunnen beschikken over een waardig inkomen. De regering tracht ons stellig te laten geloven dat de pensioenen in de toekomst onbetaalbaar zullen zijn. Eigenlijk is het een maatschappelijke keuze. In plaats van cadeaus te geven aan de werkgevers zou ze er ook kunnen voor opteren een budget te voorzien dat volstaat om elke burger een toereikend wettelijk pensioen te betalen. In de komende weken zullen we acties voeren om duidelijk te maken wat de effecten van die regeringsmaatregelen op uw pensioen zijn. Hou ogen en oren geopend dus. ■

Mario Coppens,
Nationaal Voorzitter

Wat wijzigt er in de personenbelasting 2018?

Een nieuw jaar brengt traditioneel een aantal fiscale wijzigingen met zich mee. Vooral de tweede fase van de taxshift moet voor de werknemers meer geld in het laatje brengen. Maar vergis je niet: dat geld moet natuurlijk van érgens komen. Even raden van waar!



De tweede fase van de taxshift moet ervoor zorgen dat de werknemers op het einde van de maand meer netto overhouden. Een eerste bescheiden stijging van de nettolonen kregen de werknemers reeds in 2016.

Vanaf 1 januari 2018 worden de volgende stappen gezet: de belastingstijf van 30% verdwijnt (zodat een groter deel van het inkomen belast wordt aan een lager tarief) en de schijf van 40% verbreedt; de forfaitaire beroepskosten voor werknemers bedragen uniform 30%, met een maximum van € 4.720; en de inkomensgrens om recht te hebben op een verhoogde belastingvrije som wordt opgetrokken. We lichten de 3 maatregelen kort toe.

Schijf van 30% verdwijnt

De belastingstijf van 30% verdwijnt. Concreet zien de belastingtarieven voor inkomstenjaar 2018, aanslagjaar 2019 er als volgt uit:

Inkomensstijf	Belastingtarief
€ 0 – € 12.990	25%
€ 12.990 – € 22.290	40%
€ 22.290 – € 39.660	45%
vanaf € 39.660	50%

Forfaitaire beroepskosten

Als werknemer heb je recht op forfaitaire beroepskosten, tenzij je opteert voor het systeem van de werkelijke beroepskosten. Kies je voor het forfait, dan wordt dit automatisch berekend door de fiscus. Voor inkomstenjaar 2018, aanslagjaar 2019 wordt het kostenforfait berekend tegen een uniform tarief van 30 procent en het maximale bedrag stijgt naar € 4.720.

Belastingvrije som verhoogt

Iedere belastingplichtige heeft recht op een belastingvrije som. Dat is het deel van je inkomen waarop geen belastingen moeten worden betaald.

Het gewone basisbedrag van de belastingvrije som bedraagt in principe voor aanslagjaar 2019 € 7.430. Mensen met een belastbaar inkomen onder een bepaald bedrag krijgen een verhoogde belastingvrije som van € 7.730. Het plafond wordt nu sinds 1 januari 2018 ingrijpend verhoogd tot € 45.750, waardoor meer mensen in aanmerking zullen komen voor de verhoogde belastingvrije som (ter vergelijking: in aanslagjaar 2018 bedroeg het plafond 'slechts' € 27.030).

Klinkt positief ... althans voor werknemers; want gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden genieten helaas weinig of niet van dit voordeel!

De ACLVB dringt hierbij aan op meer rechtvaardigheid en meer solidariteit: het bedrag van de belastingvrije som zou moeten opgetrokken worden tot het niveau van het leefloon. Meer bepaald opteert de Liberale Vakbond ervoor om de belastingvrije som vanaf aanslagjaar 2020 op te trekken naar € 10.829,18. Dat zal tegen 2020 namelijk de hoogte

van het leefloon zijn. Hiermee zou een van de fundamentele pijnpunten van ons huidig fiscaal systeem worden aangepakt, namelijk het feit dat zelfs mensen met een leefloon belastingen dienen te betalen. En uiteraard zal dat ook voor iedereen die meer dan het leefloon verdient, voor een hoger netto inkomen zorgen.

MEER NETTOLOON ...

In de pers viel te lezen dat de werknemers in 2018 maandelijks tussen een kleine 1,4% en bijna 3% meer nettoloon zouden overhouden. Het is daarbij de bedoeling dat de lagere lonen een groter positief effect genereren van de taxshift. Voor een belastingplichtige, gehuwd, en zonder personen ten laste geeft de taxshift het volgende resultaat:

Bruto maandloon	Netto 2017	Netto 2018	% stijging
€ 2.000	€ 1.522,51	€ 1.567,78	+ 2,9734%
€ 3.000	€ 1.873,47	€ 1.919,67	+ 2,4660%
€ 4.000	€ 2.317,65	€ 2.359,06	+ 1,7867%
€ 5.000	€ 2.717,54	€ 2.757,39	+ 1,4664%

... DAT DE WERKNEMER ZELF BETAALDE

Eigenlijk gaat de regering hier schaamteloos oneerlijk tewerk. Ze rept immers met geen woord over de inleveringen die tegenover de zogenaamde netto loonsverhoging staan: de indexsprong van twee jaar geleden, waardoor onze lonen al die tijd en maand na maand 2% lager bleven dan ze normaal moesten liggen! Je moet maar durven: met de luide trom uitdelen aan de werknemers wat je hun al die tijd hebt achtergehouden!

De indexsprong was nota bene een mooi cadeau aan de bedrijven, die in ruil voor die lagere loonkost jobs hadden beloofd. Wel, waar blijven ze, die jobs? Inderdaad, de werkloosheidscijfers zijn gedaald. Maar de Belgische werkgelegenheidsgraad, de echte indicator, stijgt bij de traagste van Europa! En neen, de nieuwe flexi-jobs betekenen voor de ACLVB geen uitbreiding van de werkgelegenheid: ze gaan ten koste van volwaardige banen en ondermijnen de sociale zekerheid.

Cijfers van de Nationale Bank en van het IMF laten zien dat de taxshift een tekort van liefst 4,8 miljard euro voor de staatskas met zich brengt! Proper is dat, als je weet dat de bedrijven naast een verlaging van de loonkost ook nog eens konden genieten van een daling van de vennootschapsbelasting en als - ook volgens de Nationale Bank - blijkt dat de uitgekeerde dividenden intussen stegen van 20 naar 28 miljard euro!

EN OOK IN DE TOEKOMST BETAALT DE WERKNEMER!

Niet alleen in het verleden hebben werknemers ingeleverd (we hebben het naast de indexsprong trouwens nog niet gehad over de hogere distributietarieven voor elektriciteit, de hogere accijnzen op diesel en alcohol, de verhoogde bijdrage voor de zorgverzekering), ook in de toekomst dreigen zij de klos te worden van dit neoliberal beleid. Want wie anders zal het felst getroffen worden door de lagere pensioenen, door een sociale zekerheid die onder druk staat en door de uitgedunde openbare diensten en infrastructuur? ■

Voor wie recht heeft op gewaarborgd inkomen voor bejaarden: de bijzondere verwarmingstoelage



In februari werd opnieuw een forfaitaire *bijzondere verwarmingstoelage* toegekend aan de personen die recht hebben op een gewaarborgd inkomen voor bejaarden.

Voor het jaar 2018 gelden deze bedragen:

- € 66,11 voor een gerechtigde die een gewaarborgd inkomen geniet dat is toegekend op basis van het gezinsbedrag;
- € 49,58 voor een gerechtigde die een gewaarborgd inkomen geniet dat is toegekend op basis van het bedrag van alleenstaande;
- € 33,04 voor de feitelijk gescheiden echtgenoot die de helft van het gewaarborgd inkomen geniet.

De toelage werd door de Rijksdienst voor Pensioenen betaald, samen met het gewaarborgd inkomen voor de maand februari 2018.

De bijzondere verwarmingstoelage werd niet uitgekeerd aan:

- de gerechtigden waarvoor het gewaarborgd inkomen niet betaald was in februari 2018. Dat geldt ook voor de gerechtigden op een aanvullend gewaarborgd inkomen en/of tegemoetkoming voor hulp van derden, waarvoor in februari 2018 geen gewaarborgd inkomen is betaald;
- de gerechtigden op een ouderdomsrentebijslag of een weduwerrentebijslag;
- de gerechtigden op een inkomensgarantie voor ouderen.

De bijzondere verwarmingstoelage wordt niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de cumulatierregels en evenmin voor de berekening van de inkomsten van het gewaarborgd inkomen. Er zijn geen fiscale of sociale inhoudingen op de bijzondere verwarmingstoelage. ■

Evelien Bloem

Tussenkost van de werkgever in onkosten voor woon-werkverplaatsingen

Een werknemer kan zich op verschillende manieren naar het werk begeven: per trein, bus, tram, metro, moto, wagen, fiets, te voet, ... Naargelang het vervoermiddel dat hij gebruikt, moet of kan zijn werkgever tussenkomen in de verplaatsingskosten.



De (eventuele) patronale tussenkomst in de kosten voor woon-werkverplaatsingen van de werknemer zal afhangen van het vervoermiddel en van de afstand tussen de woonplaats en de werkplaats.

MINIMALE VERPLICHTE TUSSENKOMST

De werkgever moet verplicht tussenkomen in de onkosten voor woon-werkverplaatsingen van werknemers die gebruikmaken van het openbaar vervoer (cao 19 octies van 20 februari 2009). Het gaat om een verplichte minimale tussenkomst.

Voor het door de NMBS georganiseerde treinvervoer gebeurt de tussenkomst van de werkgever op basis van de tabel met forfaitaire treintarieven, opgenomen in cao 19 octies.

Voor het openbaar vervoer anders dan

dat geregeld door de NMBS, dus andere openbaarvervoersmiddelen dan de trein, verloopt de tussenkomst van de werkgever (pas verplicht als de afgelegde afstand minstens 5 km bedraagt, te rekenen vanaf de vertrekhalte) volgens deze modaliteiten:

- indien de prijs van het vervoer evenredig is aan de afstand, wordt de tussenkomst van de werkgever berekend volgens de tabel met treintarieven, opgenomen in de cao 19 octies, zonder evenwel 75% van de werkelijke vervoerprijs te overschrijden
- indien er een eenheidsprijs geldt, ongeacht de afstand, zal de tussenkomst van de werkgever forfaitair zijn en 71,8% van de effectieve vervoerprijs bedragen, zonder echter het forfaitaire bedrag van de tabel voor een afstand tot 7 kilometer te overschrijden (€ 30).

ANDERE TRANSPORTMIDDELEN

Voor de werknemer die zich naar het werk begeeft met een ander vervoermiddel (wagen, moto, enz.) is de tussenkomst van de werkgever in de verplaatsingskosten niet verplicht, tenzij ze voorzien is in een bedrijfs-cao, een arbeidsreglement of een arbeidsovereenkomst. Goed om te weten is dat heel wat sectoren cao's hebben afgesloten die een financiële tussenkomst (van diverse orde) voorzien voor verplaatsingen met de eigen wagen.

TARIEFSTIJGING BIJ DE NMBS

Overeenkomstig de bepalingen van het beheerscontract 2008-2012 besliste de NMBS om vanaf 1 februari 2018 bepaalde tarieven van abonnementen en treinkaarten te verhogen. Met een stijging van 2,49% zijn ook de trajecttreinkaarten en de halftijdse treinkaarten (twee types treinkaarten die hoofdzakelijk gebruikt worden voor woon-werkverplaatsingen) betrokken bij deze tariefaanpassing, die geldt sinds 1 februari 2018.

QUID VOOR DE WERKNEMER?

We vermeldden hoger reeds dat de tussenkomst van de werkgever in de kost voor woon-werkverplaatsingen via door de NMBS georganiseerd vervoer berekend wordt op basis van het rooster met forfaitaire bedragen in cao 19 octies. Feit is dat die bedragen vastgelegd werden in 2009 en sindsdien niet meer geëvolueerd zijn, terwijl de prijzen van treinkaarten van de NMBS (bijna) elk jaar geïndexeerd werden. Uiteraard hebben de vakbonden gewezen op die situatie. We houden je op de hoogte van de verdere evolutie. ■

Nilüfer Polat

8 maart 2018 - Internationale Vrouwendag

ACLVB brengt pensioenkloof onder de aandacht

Ieder jaar op 8 maart zijn vrouwen wereldwijd solidair en viert men de Internationale Vrouwendag. De stakingen van 1908 in New York worden herdacht. Vrouwen gingen de straat op voor gelijke rechten; want vrouwenrechten zijn mensenrechten.

Sedertdien is heel wat vooruitgang geboekt, gelukkig maar. Toch zijn er vandaag nog steeds grote ongelijkheden op de arbeidsmarkt.

Denk aan de loonkloof, die uiteraard gevolgen heeft voor het pensioen ... De pensioenkloof is minder bekend dan de loonkloof, maar de problematiek is minstens even nijpend.

VROUWEN KRIJGEN GEMIDDELD 34 PRO-CENT MINDER PENSIOEN DAN MANNEN

België blijkt een slechte leerling in Europa als het gaat om de pensioenkloof. Vrouwen ontvangen in ons land gemiddeld 34 procent minder pensioen dan mannen. "Zowel de overheid als bedrijven moeten dringend actie ondernemen tegen dit onderbelichte probleem."

Daarom wil ACLVB ter gelegenheid van de Vrouwendag de pensioenen onder de aandacht brengen, meer bepaald de pensioenkloof. Veel mensen leven vandaag in bestaansonzekerheid en twee derde van diegenen die een pensioen ontvangen onder de armoedegrens, zijn vrouwen!

Dat is een economische ongelijkheid tussen vrouwen en mannen, die moet weggevoerd worden.

ACLVB benadrukt vandaag opnieuw dat iedereen in alle levensfasen recht heeft op een inkomen dat een waardig leven mogelijk maakt.

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat vrouwen en mannen economisch elkaars gelijke zijn

- Pensioenplannen en pensioenhervormingen moeten doorgelicht worden op basis van genderongelijkheden.
- Vrouwen moeten op de hoogte gebracht worden en zich bewust zijn van de gevolgen van een gevarieerde loopbaan.
- De werkgever moet een genderbeleid ondersteunen zodat ook vrouwen kunnen doorgroeien en er een beter evenwicht ontstaat op de werkvloer op alle niveaus.

De pensioenkloof dichten kan enkel als de loon- en loopbaankloof worden aangepakt.

Veronique Welkenhuysen



Deel 2

ARBEIDSONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE OF ONGEVAL

In de Vrijuit van vorige maand kon je reeds de eerste twee verplichtingen die de werknemer moet naleven in geval van arbeidsongeschiktheid lezen. De derde verplichting die de werknemer moet respecteren wanneer hij arbeidsongeschikt is, houdt in dat de werknemer niet mag weigeren zich te laten onderzoeken door een door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer. Deze verplichting wordt in onderstaand artikel toegelicht.

PRINCIPES

De werkgever kan eigenlijk op om het even welke wijze controleren of de werknemer daadwerkelijk arbeidsongeschikt is. Over het algemeen zal de werkgever de controle laten uitvoeren via een medisch onderzoek door een controlearts.

De werkgever kan de controle laten plaatsvinden van zodra de werknemer zijn werkgever in kennis heeft gesteld van zijn arbeidsongeschiktheid, zelfs voordat de werknemer een medisch getuigschrift heeft ingediend.

Het controlerecht van de werkgever strekt zich uit over de ganse periode van de arbeidsongeschiktheid, dus ook buiten de periode van gewaarborgd loon (*Hof van Cassatie 17.01.1973 en Arbeidshof Gent 10.04.1996*).

WIE KAN DE MEDISCHE CONTROLE VERRICHTEN?

De werkgever beschikt over een grote vrijheid bij de aanstelling van de controlegeneesheer. De controlearts moet wel voldoen aan de bepalingen van de Wet Controlegeneeskunde, d.w.z. dat het moet gaan om een arts die gerechtigd is de geneeskunde uit te oefenen en 5 jaar ervaring heeft als huisarts of een daarmee vergelijkbare praktijk.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de onderneming kan niet fungeren als controlegeneesheer. Ook de echtgenoot van de bedrijfsleider (*Arbeidshof Antwerpen 26.04.1989*) en de adviserend geneesheer van de mutualiteit kunnen niet als controlearts optreden.

Een geneesheer mag evenmin controles uitvoeren ten aanzien van zijn eigen of gewezen patiënten, noch binnen het territoriaal gebied waar hij zijn praktijk uitoefent.

WAAR EN WANNEER VINDT DE CONTROLE PLAATS?

De controle kan plaatsvinden in de woonplaats of verblijfplaats van de werknemer of de praktijk van de controlearts.

Zo de controle plaatsvindt in de praktijk van de controlearts, vallen de reiskosten die de werknemer desgevallend dient te maken, ten laste van de werkgever. Voor werknemers waarvan het medisch getuigschrift bepaalt dat zij zich niet naar een andere plaats mogen begeven, moet de controle verplicht thuis plaatsvinden.

In een cao, het arbeidsreglement, de arbeidsovereenkomst kan worden voorzien dat de arbeidsongeschikte werknemer zich op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid spontaan moet aanbieden bij de controlegeneesheer (*Hof van Cassatie 25.11.1970 en Arbeidshof Gent 3.6.2013*).

De wetgeving voorziet geen voorschriften over het tijdstip waarop de controle mag plaatsvinden. Controle is dus niet enkel mogelijk op werkdagen maar ook op zaterdagen, zondagen, feestdagen of andere dagen van inactiviteit (*Arbeidshof Antwerpen 16.04.1980 en Arbeidshof Brussel 18.10.1984*). Het spreekt voor zich dat de controle wel op normale uren moet plaatsvinden.

De arbeidsovereenkomstenwet bepaalt expliciet dat een cao gesloten op sectoraal vlak of ondernemingsvlak of het arbeidsreglement een dagdeel kan bepalen van maximum 4 aaneengesloten uren die zich tussen 7 uur en 20 uur bevinden, gedurende hetwelk de werknemer zich in zijn woonplaats of een aan de werkgever meegedeelde verblijfplaats ter beschikking moet houden voor een bezoek van een controlearts (artikel 31§3 arbeidsovereenkomstenwet).

OPDRACHT VAN DE CONTROLEARTS

De controlegeneesheer moet enkel nagaan of de werknemer al dan niet arbeidsongeschikt is, de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid verifiëren en de reden van de arbeidsongeschiktheid zoals ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval, beroepsziekte, sportongeval ... verifiëren.

Alle andere vaststellingen, voor zover het elementen van medische aard betreft zoals de aard van de ziekte, de voorgeschreven geneesmiddelen, de mogelijke evolutie van de aandoening, vallen onder het beroepsgeheim. De mededeling door de controlearts van feiten en vaststellingen aan de werkgever die niet van medische aard zijn, is wel toegestaan. Zo kan de controlearts de werkgever in kennis stellen van het feit dat de werknemer niet thuis was, de werknemer de controle heeft bemoeilijkt, de werknemer activiteiten aan het uitoefenen was die onverenigbaar zijn met de arbeidsongeschiktheid. Eens de controle werd uitgevoerd en erover werd gerapporteerd, is de taak van de controlearts afgerond.

De controlegeneesheer mag de arbeidsongeschikte werknemer niet uitnodigen om zich opnieuw bij hem aan te bieden op een latere datum (*Arbeidshof Luik 1.12.1994*), noch de arbeidsongeschikte werknemer vragen om zich spontaan aan te bieden zo de arbeidsongeschiktheid zou verlengd worden (*Arbeidsrechtbank Brussel 24.10.1985*). Evenmin mag de controlearts de werknemer bevelen om het werk vanaf een bepaalde datum te hervatten. Dit behoort immers tot het alleenrecht van de werkgever.

SANCTIES IN GEVAL VAN CONTROLEWEIGERING

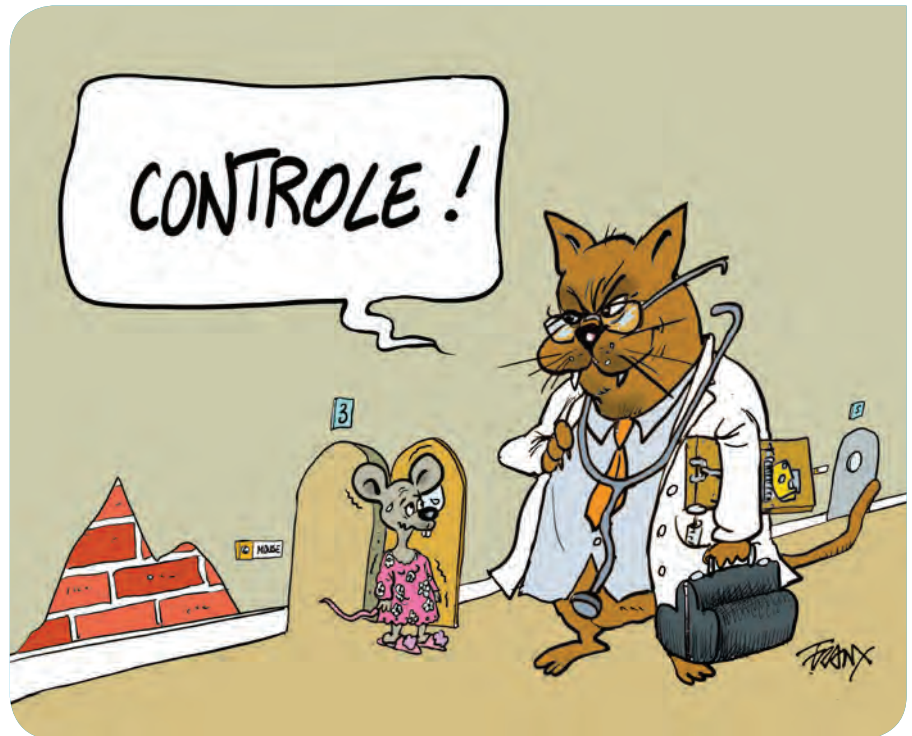
De werknemer mag niet weigeren zich aan de controle te onderwerpen.

De werknemer die zich, behoudens wettige redenen, aan de controle onttrekt, kan het recht op gewaarborgd loon worden ontzegd voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van deze controle voorafgaan (artikel 31§3/1 arbeidsovereenkomstenwet). Een opname in het ziekenhuis of een bezoek aan de behandelende arts worden als wettige redenen beschouwd. De bewijslast dat de werknemer zich aan de controle heeft onttrokken, rust op de schouders van de werkgever.

Wanneer de werknemer die het huis mocht verlaten, afwezig was toen de controlearts langskwam en zich niet binnen de twee uur aanbood bij de controlearts, is de onttrekking aan de controle niet bewezen. Zo een korte tijdspanne laat immers niet toe om te besluiten dat de werknemer zich aan de controle heeft willen onttrekken (*Arbeidsrechtbank Charleroi 19.4.1993*).

Er is onder meer sprake van controleweigeringsituaties in de hiernavolgende situaties:

- wanneer de werknemer ondanks het feit dat hij thuis is, weigert de controlegeneesheer binnen te laten of zich door hem te laten onderzoeken;
- wanneer de werknemer de uitnodiging van de controlegeneesheer om zich op een bepaalde dag en uur ter controle aan te bieden negeert (*Arbeidshof Brussel 7.2.2001*); De werknemer die de woonst mag verlaten, moet zich er bij zijn terugkomst dus steeds van vergewissen of er geen boodschappen in zijn brievenbus werden achtergelaten (*Arbeidshof Brussel 7.2.2001 en Arbeidshof Luik 24.9.1996*).



- wanneer een werknemer nagelaten heeft zijn brievenbus te lichten (*Arbeidshof Bergen 17.2.2014*);
- wanneer de werknemer de bepalingen van het arbeidsreglement miskent waarbij bepaald wordt dat hij zich op zekere dagen, eventueel tussen bepaalde uren, thuis ter beschikking moet houden van de controlegeneesheer (*Arbeidshof Brussel 4.4.2014*);
- wanneer de werknemer weigert zijn hond te verwijderen om de controlearts in de mogelijkheid te stellen het geneeskundig onderzoek behoorlijk uit te voeren (*Arbeidshof Antwerpen 16.10.1986*);
- wanneer de werknemer zich agressief opstelt ten aanzien van de controlearts (*Arbeidshof Brussel 24.03.2014*);
- wanneer de werknemer nagelaten heeft zijn werkgever op de hoogte te brengen van zijn adreswijziging of van het feit dat hij tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid op een andere plaats verblijft;

Het zich niet aan de controle onderwerpen kan op zichzelf niet als een ernstige tekortkoming worden beschouwd die elke professionele samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk maakt.

Wanneer de werknemer daarentegen meermaals tekortkomt aan de controleverplichting (*Arbeidshof Bergen 15.01.1996*) of wanneer

de werknemer moedwillig en bewust weigert om zich te onderwerpen aan de medische controle (*Arbeidshof Antwerpen 22.10.1997*), rechtvaardigt dit wel een ontslag om dringende redenen.

Een tekortkoming aan de onderwerpplicht van de controlearts kan niet worden gezien als een uiting van de wil om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. (*Arbeidshof Brussel 21.10.1988*)

OPGELET!

Indien de vaststellingen van de controlearts en de behandelende arts verschillend zijn, hebben we te maken met tegenstrijdige attesten die evenwaardig zijn. Het attest van de controlearts bewijst geenszins de onjuistheid van het attest van de behandelende arts (*Hof van Cassatie 5.1.1981 en Arbeidshof Gent 5.12.1994*).

Een tweede attest van de behandelende geneesheer dat zijn eerste attest louter bevestigt, wijzigt niets aan de gelijkwaardigheid van de bevindingen van de behandelende arts en de controlearts (*Hof van Cassatie 1.6.1992 en Arbeidshof Luik 5.9.1991*).

De medische betwisting kan enkel worden opgelost via een scheidsrechterlijke procedure of via een gerechtelijke procedure. ■

Het overlevingspensioen en de overgangsuitkering Wat zijn de voorwaarden?



Het overlevingspensioen en de overgangsuitkering bieden de langstlevende huwelijkspartner de mogelijkheid een pensioen te verkrijgen op basis van de loopbaan van de overleden huwelijkspartner. Zowel mannen als vrouwen kunnen er aanspraak op maken. Dit systeem bestaat in de pensioenregeling van werknemers, ambtenaren én zelfstandigen.

Sinds 1 januari 2015 geldt dat wie niet aan de leeftijdsvoorwaarden voldoet voor een overlevingspensioen, eventueel recht heeft op een overgangsuitkering (zie verder).

BEREKENING

Het overlevingspensioen is een pensioen dat niet op zich staat, maar verbonden is met het pensioen dat de overleden werknemer zou ontvangen hebben (of reeds heeft ontvangen) indien die niet kwam te overlijden.

- Indien de overledene al gepensioneerd was, is het overlevingspensioen gelijk aan het pensioen van de overledene, maar berekend als alleenstaande (dus 80% bij het gezinspensioen).
- Indien overledene nog niet gepensioneerd was, wordt het overlevingspensioen berekend zoals een gewoon alleenstaande pensioen. Aangezien hier zelden een volledige loopbaan bereikt zal zijn, wordt deze herleid in functie van het aantal jaren tewerkstelling en de leeftijd van betrokkene. Zo kan het bedrag van het overlevingspensioen heel hoog zijn (als gevolg van een korte loopbaan die in aanmerking moet worden genomen). Deze situatie is het gevolg van het feit dat het overlevingspensioen wordt berekend op basis van recente lonen, die normaal gesproken hoger zijn. Om te voorkomen dat de langstlevende echtgenoten van jonge werknemers bevoordeeld worden ten opzichte van werknemers die de normale

pensioenleeftijd bereiken en weduwes of weduwnaars van oudere overleden werknemers, wordt het overlevingspensioen beperkt (max. gezinspensioen indien betrokkene 45 jaar loopbaan had).

CUMULATIEREGELS

In veel gevallen ontvangt men niet het volledige overlevingspensioen, maar wordt dit beperkt. Dit omdat er cumulatieregels van toepassing zijn. Het zijn ook deze regels die ervoor zorgen dat de overlevende partner met een volledige loopbaan vaak geen aanspraak meer maakt op een overlevingspensioen. Welke combinaties zijn mogelijk?

Met beroepsactiviteit: Een overlevingspensioen kan slechts binnen bepaalde inkomensgrenzen worden gecombineerd met een beroepsactiviteit. Deze grenzen verschillen in functie van de gekozen beroepsactiviteit (werknemer of zelfstandige), het al dan niet bereikt hebben van de pensioenleeftijd en de aanwezigheid van een kinderlast. Voor alleenstaande werknemers zonder kinderlast bedraagt de huidige inkomstengrens € 18.677 bruto per jaar (met kinderlast wordt dit € 23.346).

Met eigen pensioen: Het totaal van de pensioenen mag niet meer bedragen dan 110% van het bedrag van het overlevingspensioen mocht dit voor een volledige loopbaan zijn (omgekeerde loopbaanbreuk). De vermindering gebeurt steeds op het overlevingspensioen.

De belangrijkste voorwaarde om aanspraak te maken op een overlevingspensioen, ook wel eens weduwnepensioen genoemd, is effectief gehuwd zijn. Wettelijk samenwonend zijn wordt hier namelijk niet zomaar gelijkgesteld. Verder is er ook een leeftijdsvoorwaarde:

- Men moet minstens één jaar *gehuwd* zijn op het ogenblik van overlijden. Deze voorwaarde is ook voldaan indien het huwelijk wordt voorafgegaan door een periode van wettelijk samenwonen en zo de termijn van één jaar overschrijdt. Op deze voorwaarde bestaan verschillende uitzonderingen, die geval per geval bekeken moeten worden. Bij hertrouw van de langstlevende echtgenoot wordt het overlevingspensioen geschorst.
- De langstlevende echtgenoot moet een zekere *minimumleeftijd* hebben op het moment van overlijden van de werknemer. Deze leeftijd wordt momenteel opgetrokken. In 2015 was dit nog 45 jaar, maar tegen 2030 wordt dit 55 jaar (elk kalenderjaar wordt dit 0,5 of 1 jaar opgetrokken).



Verscheidene overlevingspensioenen:

Cumulatie van overlevingspensioenen uit verschillende stelsels (recht geopend door zelfde echtgenoot) is mogelijk zolang de loopbaan-eenheid (45 jaar) niet wordt overschreden. In geval van overlevingspensioenen uit hoofde van verschillende huwelijken, kan enkel het hoogste pensioen uitgekeerd worden.

Vervangingsinkomen: In principe geldt een cumulatieverbod. Dit maakt dat gerechtigde dient te kiezen tussen beide. Vanaf 2007 is cumulatie mogelijk gedurende maximaal 12 maanden. Het overlevingspensioen wordt hier wel herleid tot het bedrag van de Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO) (som uitkeringen).

OVERGANGSUITKERING

Als de langstlevende huwelijkspartner niet voldoet aan de leeftijdsvoorwaarde voor een overlevingspensioen, maar wel aan de huwelijksvoorwaarde, dan heeft hij/zij recht op een overgangsuitkering gedurende:

- 12 maanden (zonder kinderlast) of
- 24 maanden (met kinderlast)

aansluitend op het overlijden.

Na de overgangsuitkering kan nog een gewoon overlevingspensioen worden aangevraagd wanneer de weduw(e)(naar) de wettelijke pensioenleeftijd bereikt of op vervroegd pensioen gaat. Voorwaarde blijft dat betrokkene niet hertrouwd is op de ingangsdatum van het

overlevingspensioen.

De aanvraag moet binnen de 12 maanden na het overlijden ingediend worden! De uitkering is echter wel, zonder beperkingen, combineerbaar met andere inkomens. *Dit betekent dus dat elke werknemer met een overleden huwelijkspartner hierop aanspraak maakt*, ongeacht de eigen inkomsten! Jammer genoeg vergeet men dit vaak aan te vragen. De overgangsuitkering wordt grotendeels op dezelfde wijze als het overlevingspensioen berekend.

AANVRAAG

Over het algemeen moet een overlevingspensioen of overgangsuitkering aangevraagd worden. Er wordt echter in specifieke gevallen een ambtshalve onderzoek gedaan door de pensioendienst wanneer de overleden partner al een pensioen genoot op het moment van overlijden of wanneer de langstlevende partner de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

In andere gevallen kan een aanvraag gebeuren bij het gemeentebestuur of via mypension.be. Opgelet: indien men langer dan 12 maanden wacht om een aanvraag te doen, kan men het recht (deels) verliezen. Een tijdige aanvraag is dus zeker aangewezen. ■

Ziggy Duquet

Break@Work

Hoeveel maanden tijdskrediet of thematisch verlof kan ik nog nemen?

De RVA heeft onlangs Break@Work gelanceerd, een nieuwe toepassing die de werknemer in staat stelt zijn mogelijkheden tot loopbaanonderbreking te bekijken.

Elke werknemer kan nagaan hoeveel maanden en dagen tijdskrediet (privésector), loopbaanonderbreking (openbare sector) of thematisch verlof (ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatieve zorgen in beide sectoren) hij nog kan nemen.

De werknemer kan inloggen via zijn elektronische identiteitskaart, een federaal token, itsme of via een persoonlijke code uit een mobiele toepassing.

Een demo van Break@Work vind je op YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=fR9Mqk3cMiE>.

“Voortaan moet de werknemer geen eindeloze teksten meer uitpluizen. Met slechts een paar muisklikken ontvangt hij een duidelijk antwoord. Het is een zoveelste stap in de richting van een moderne, klantvriendelijke en laagdrempelige overheidsadministratie die het leven van de burger eenvoudiger maakt”, licht minister van Werk Kris Peeters toe. Momenteel doen in België meer dan 400 000 mensen een beroep op een van de verschillende vormen van loopbaanonderbreking. Vorig jaar zat 1 werknemer op 10 in zo'n stelsel. Het systeem is populairder in Vlaanderen, waar 12,4% van de werknemers het aanvraagt, dan in Wallonië (7,9%) of in Brussel (6%).

Je vindt de toepassing Break@Work op www.breakatwork.be of op de website van de RVA. ■

Re-integratie of ontslag wegens medische overmacht?

De nieuwe wetgeving rond de re-integratie van langdurig zieken brengt voorlopig geen soelaas, integendeel.

Uit studies komt naar voren dat werknemers die langdurig ziek zijn en die in een re-integratietraject stappen, heel vaak definitief ongeschikt worden verklaard voor het overeengekomen werk. Het lijkt erop dat deze nieuwe re-integratieprocedure de deuren opent voor ontslag wegens medische overmacht.



En eind 2017 werd een algemene en grondige evaluatie van de huidige wetgeving gestart in de Nationale Arbeidsraad, op vraag van de vakbonden en met fiat van het VBO. Bedoeling is de wetgeving bij te sturen waar nodig. Want de conclusie is duidelijk: de re-integratieregeling heeft haar doel gemist.

PERVERS EFFECT

Voor de betrokken werknemers die definitief ongeschikt worden verklaard, heeft de huidige gang van zaken intussen verstrekken gevolgen: een ontslag wegens medische overmacht betekent een afdanking zonder ontslagvergoeding en zonder vooropzeg!

Het was helaas al langer onloochenbaar dat deze maatregel ook een budgettair doel diende te vervullen, in de grotere besparingsdemarche van de regering via de activering van inactieven. Als je bedenkt dat werklozen minder kosten dan zieken, wordt veel duidelijk.

Alle specialisten zijn het eens over de reden van het sterk toenemend aantal langdurig zieken (ons land telt intussen bijna 400.000 werknemers die langdurig ziek zijn, of bijna 1 op 20 Belgen tussen de 20 en 64 jaar): het optrekken van de pensioenleeftijd en het drastisch terugschroeven van alle uitstapregelingen waardoor mensen langer moeten werken, naast de aanhoudende werkdruk. Van een pervers effect gesproken!

Meer weten?

Lees meer over de regelgeving omtrent de re-integratie van langdurig zieken op www.aclvb.be/nl/re-integratie-langdurig-zieken.



Het nieuwe wettelijk stelsel voor re-integratie van langdurig zieken werd vorig jaar in het leven geroepen. Langdurig zieke werknemers hebben daardoor de mogelijkheid om na hun ziekte of tijdens de periode van herstel - al dan niet tijdelijk - aangepast of ander werk te doen.

Tijdens de eerste helft van 2017 alleen al hebben de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk meer dan 6.600 dossiers van zieke werknemers behandeld. Maar bij slechts 12% van ze heeft de procedure geleid tot de beslissing dat een aangepast werk binnen de onderneming mocht worden gezocht.

Uit recent onderzoek van IDEWE blijkt dat veel zieke werknemers door hun behandelend arts te laat worden doorverwezen naar de bedrijfsarts, de centrale figuur in dit traject. Vaak zo laat dat het moeilijk wordt om nog een specifiek traject op te starten.

In 65% van de situaties werd de zieke werk-

nemer beschouwd als definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk. Werkgevers zeggen geen aangepast werk of ander werk beschikbaar te hebben. Heel wat beslissingen van bedrijfsartsen monden dus uit in een situatie van medische overmacht.

NIET DE BEDOELING

Liefst 3 studies brengen dezelfde conclusie: het re-integratietraject leidt te vaak tot ontslag om medische redenen.

Dat was allerm minst de bedoeling van de nieuwe wetgeving, sinds één jaar in voege. De intentie was net om de slaagkansen tot re-integratie te verhogen! In heel wat bedrijven zou de werkgever meer inspanningen moeten leveren om aangepast of ander werk te zoeken, eens de werknemer in een re-integratietraject zit.

De Regering heeft enige tijd terug alvast een akkoord bereikt (nog niet van kracht) inzake het opleggen van sancties, met een responsabilisering van werknemers en werkgevers.

Atlas Copco Airpower - Wilrijk

Power zonder poeha

"We pakken niet uit met ronkende beloftes. Wel stellen we openlijk doelstellingen voorop, dingen die we echt willen bereiken voor de werknemers." Het toenemend succes van ACLVB bij Atlas Copco Airpower komt niet uit de lucht vallen.



Samenwerken, open communiceren: de ACLVB-ploeg weet hoe ze de arbeidsomstandigheden voor de werknemers bij Atlas Copco naar een gunstiger niveau kan tillen.

Geen kleine speler, Atlas Copco. Wereldwijd stelt de Zweedse multinational 44.000 mensen tewerk. Op de site van Atlas Copco Airpower te Wilrijk zijn 1.300 arbeiders en ongeveer even veel bedienden aan de slag. Andere Belgische vestigingen bevinden zich in Hoeselt, Overijse, Boom en Willebroek. "We verpakken lucht", antwoorden de ACLVB-afgevaardigden bij de arbeiders wanneer we hun vragen de bedrijfsactiviteit van Atlas Copco in twee woorden te omschrijven. De producten en diensten omvatten lucht- en gascompressoren, vacuümoplossingen, stroomgroepen, apparatuur voor de bouw en mijnbouw, industriële gereedschappen en assemblagesystemen. "Toepassingen van ons vind je zowel op boorplatforms als in de praktijk van de tandarts." "Ook binnen de technologiefederatie Agoria trekt Atlas Copco de kar, zeker in het Antwerpse", aldus de délégués.

LIJM

Een gevestigde waarde als Atlas Copco kent natuurlijk al langer een cultuur van sociaal overleg. Al is - in tijden van harde economische concurrentie - de context waarin dat overleg plaatsvindt, wel veranderd. "Vroeger zaten we tegenover leidinggevenden die doorgegroeid waren binnen de firma. Thans hebben we meer te maken met externe managers, mensen die verderaf van het bedrijf staan".

"Vakbonden zijn vandaag de lijm tussen de verschillende divisies", weten ze bij de ACLVB-ploeg. "Dit is een vrij complex bedrijf om te begrijpen. We beschikken nu terug over één personeelsdienst, maar geruime tijd hadden we vijf personeelsdiensten, één per divisie. Nog steeds zie je hoe elke divisie de regelgeving anders interpreteert. Als het gaat over rekkstellingen bijvoorbeeld, moet er in de ene fabriek wel een externe controle gebeuren, in de andere niet. Binnen het CPBW zijn we volop bezig met het uniformiseren van een en ander. Aan ons, vakbonden, om erover te waken dat de managers die lijn volgen."

VOOR IEDEREEN

Op een klein half jaar tijd groeide het ACLVB-ledenaantal bij Atlas Copco met liefst 28%. Een bewijs dat de syndicale stijl van afgevaardigden Eric Daelman, Tony Van Oppens, Kenny Maes, Frits Steegmans, Glenn Jacops, Werner Van Nimmen, Jeroen De Ceulaerde, hoofdafgevaardigde Rudi Mostien en Bestendig Secretaris Eric Horemans overtuigt. Wat is hun recept? "Belangrijk is dat we eerlijkheid hoog in het vaandel voeren bij de ACLVB. We verspreiden geen ronkende beloftes onder de werknemers. Wel leggen we onszelf openlijk doelstellingen op, zaken die we echt willen waarmaken voor de werknemers. En ook wanneer we negatieve feedback moeten brengen

op de werkvloer, nemen we onze verantwoordelijkheid op", getuigt Rudi Mostien, sinds 2000 afgevaardigde bij Atlas Copco. "Ook typisch voor de Liberale Vakbond: we zien de mens achter de werknemer. We vertrekken vanuit het individu om zo vooruitgang voor het collectief te kunnen verwezenlijken. Voor ons is de mens de maatstaf, onze vakbond legt ons geen keuzes op!" "Bovendien zetten we ons in voor iedereen, we maken geen onderscheid tussen de werknemers", vult de ACLVB-kern aan. "Doordat de ACLVB afgevaardigden en militanten heeft in alle geledingen van Atlas Copco, kennen we de arbeiders, we weten wat er leeft op de vloer. En we spelen kort op de bal."

Dat ze een hecht team vormen helpt beslist. De positieve eendrachtigheid van de ACLVB-kern werkt aanstekelijk, uitleg overbodig.

KAMPIOENEN

Glenn Jacops, ACLVB-afgevaardigde namens de jonge werknemers, mocht tijdens het jongste ACLVB Vlaams Regionaal Comité in Genk het podium op. Onder luid applaus werd hem voor zijn uitmuntend syndicaal engagement de titel van Gouden Jongere délégué verleend. Terecht, vinden zijn trotse ACLVB-collega's in Wilrijk.

Niet alleen op de werkvloer en binnen het sociaal overleg blijkt de Liberale Vakbond bij Atlas Copco over een paar kanjers te beschikken. Ook daarbuiten blijven ze niet onopgemerkt. Afgevaardigde Frits Steegmans figureerde als lijnrechter in de nieuwste film van De Kampioenen, aanleiding voor een teambuildingmoment onder ACLVB-afgevaardigden in de



bioscoop. Werner Van Nimmen is een gevierd baskettopper. En Eric Daelman (foto hiernaast) mag zich voor de 5de keer Belgisch kampioen artistiek biljarten noemen! ■

Welke toekomst voor Brussels Airlines?

De maand februari was een bewogen maand voor het personeel van Brussels Airlines. Na het ontslag van CEO Bernard Gustin ontstond immers de vraag 'Wordt hiermee ook het model van Brussels Airlines ten grave gedragen?' Brussels Airlines maakt deel uit van de Eurowings Group, maar kon steeds zijn eigen 'hybride model' behouden. De combinatie van Europese bestemmingen én vluchten op de langere afstand (de VS, Afrika en Indië) maakt immers dat Brussels Airlines de grootste speler is op Brussels Airport. Een eventuele wijziging in het model van Brussels Airlines zou immers gevolgen kunnen hebben op de tewerkstelling in vele andere sectoren op Brussels Airport (horeca, catering, bagage-afhandeling, bewaking, luchthavenuitbating, techniek, cleaning, retail, transport, ...) Het personeel van Brussels Airlines investeerde zelf mee in de groei van de maatschappij in moeilijke tijden tijdens het plan 'Beyond 2012', inmiddels is Brussels Airlines opnieuw rendabel

geworden. De CEO van Eurowings, Thorsten Dirks, bevestigde midden februari dat hij niet de intentie heeft om de tewerkstelling of vluchten af te bouwen op Brussels Airport. De ACLVB-afvaardiging bleef echter op haar honger zitten, een concreet en becijferd plan kregen we immers niet te zien. Eurowings belooft hier de komende maanden meer duidelijkheid te scheppen, te beginnen tijdens een nieuwe ontmoeting met Thorsten Dirks, die voorzien is op 12 maart. Eurowings is na de overname van Air Berlin de snelst groeiende Europese luchtvaartmaatschappij geworden en breidt fors uit op de luchthaven van Düsseldorf. Dit mag niet tot gevolg hebben dat men zou snoeien in Brussel. Het personeel van Brussels Airlines heeft immers recht op duidelijkheid en vertrouwen. De ACLVB blijft waakzaam en houdt de vinger aan de pols. ■

Filip Lemberechts

MIVB: STAKING VOOR COMFORT EN VEILIGHEID VAN REIZIGERS

Zoals elke staking bij het openbaar vervoer zorgde ook de actie bij de MIVB op 19 februari voor ongenoegen onder de tram-, bus- en metrogebruikers.

Het is jammer dat het tot een staking is moeten komen om de directie rond de onderhandelingsstafel te krijgen. De dag zelf

werd in de late namiddag een akkoord ondertekend dat de werkhervatting 's anderendaags mogelijk maakte, een bewijs dat met een beetje goede wil van de directie een dag fileleed was kunnen voorkomen worden. Eenvoudig gesteld kwamen onze eisen neer op een betere organisatie van het werk en bijkomende aanwervingen om het stijgend aantal

reizigers aan te kunnen. "Het gaat niet op dat de MIVB enerzijds zichzelf op de borst klopt nu meer personen gebruikmaken van het openbaar vervoer, en anderzijds weigert te investeren in personeel om de voertuigen en de infrastructuur te onderhouden", besluit Stephan De Mûelenaere, Bestendig Secretaris ACLVB. ■

Sociale Werkplaats vzw De Loods - Bioboerderij Voor 16 werknemers is er geen plaats meer



De bioboerderij is een van de projecten van de sociale werkplaats De Loods in Aalst. In de Boerderij werken de medewerkers in de serre en op het land, in hun winkeltje of in de keuken, waar bioproducten zoals pickles, confituren, lasagne, ... gemaakt worden. De directie heeft te kennen gegeven dat er 16 doel-

groepmedewerkers en begeleiders niet meer kunnen werken in de bioboerderij. Ze krijgen de kans om in een andere afdeling te werken. De afgevaardigden stellen echter vast dat er voor hen geen werk is in het sociaal restaurant De Brug. En het werk in de afdeling Klus en Tuin is voor heel wat werknemers veel te zwaar. Zonder enig overleg met de syndicaal afgevaardigden gaat de directie door met haar plannen. De mensen worden individueel onder druk gezet om ander werk te zoeken. Wij vrezen dat - in plaats van interne doorstroming - er eerder sprake zal zijn van een uitstroom naar de werkloosheid en armoede. Dit staat haaks op de missie van De Loods, met name een duurzame tewerkstelling creëren voor de meest kwetsbare groepen in Aalst. Wij rekenen alsnog op overleg met de directie en hopen de tewerkstelling te kunnen vrijwaren. ■

Annelies De Croo

Kinderopvang Infano ACLVB bouwt verder aan positief sociaal overleg

Infano vzw is reeds meer dan 20 jaar actief in de kinderopvang. De organisatie is voornamelijk in Vlaanderen gevestigd en heeft ook een crèche te Drogenbos en in Sint-Agatha-Berchem.

Dagelijks vangt Infano 15 000 kinderen op van 0 tot 12 jaar, en dat op 3 niveaus:

- kinderen van 0 tot 3 jaar worden opgevangen in de kinderdagverblijven en bij de onthaalouders, de Zonnetjes en Zonnewind
- kinderen van 3 tot 12 jaar worden buitenschools opgevangen, voor en na de openingstijden van de school en tijdens de schoolvakanties in de Maantjes
- kinderen van 3 tot 12 jaar worden in de school opgevangen tijdens het schooljaar en tijdens de schoolvakanties in de Sterretjes.



De Syndicale Delegatie van de Liberale Vakbond heeft tijdens de maanden januari en februari werk gemaakt van een rondgang en bij bovenstaande diensten een woordje uitleg gegeven over de werking en de afvaardiging van ACLVB binnen Infano. De foto hierboven toont het warme welkom van de delegatie door Maantje SK Lombeek. ACLVB - de grootste vakbond bij deze vzw, met een vertegenwoordiging in de 3 organen - werkt al jaren aan een positief sociaal overleg en zorgde in het verleden voor een reeks verbeteringen binnen Infano, onder andere via cao 90 en de dagelijkse inzet van een technische ploeg die instaat voor onderhoud, herstellingen en vernieuwing op alle locaties. De ACLVB-afgevaardigden op wie Infano-medewerkers bij vragen en problemen een beroep kunnen doen, zijn Evie Simoens, Vanessa Wellens, Dominique Vanhecke, Cindy Ceuleers en kaderlid Veronique Goeman. ■

Sophie Crombain

De plannen van Carrefour België

Binnen de consultatie- en informatiefase voor het transformatieplan bij Carrefour vonden recent vergaderingen met de bedrijfsdirectie plaats. ACLVB heeft er met de andere vakbonden een reeks vragen gesteld. We zetten een aantal van de nieuwe punten op een rij.



Genk en Belle-Ile kunnen niet verhuisd worden naar een andere locatie. Er komt voorlopig sowieso geen nieuwe markt in Genk. Voor de specifieke situatie van Brugge Sint-Kruis, Turnhout, Genk, Belle-Ile, Haine-St.-Pierre en Westerlo komt er een bespreking tussen vakbonden en directie eind februari/begin maart. De chef-kassiersters zouden in de nieuwe structuur functioneel verantwoordelijk zijn voor de kassalijn, de koffer, de administratieve taken en het onthaal.

Carrefour wil de e-commerce verder ontwikkelen en meer afhaalpunten creëren, maar de fysieke winkel moet blijven bestaan: beide systemen moeten elkaar helpen. Er zal meer flexibiliteit worden gevraagd, waarbij het personeel ongeveer 70% van zijn taak zal doen, maar voor de rest zal ingeschakeld worden waar nodig. In ruil zullen de contracten verhoogd worden en zouden er ook meer contracten van onbepaalde duur komen. De mensen die nu in SWT-opzeg zitten, zijn niét meegeteld in de cijfers van de eventuele vertrekkers. Ook is het zo dat heel wat winkels op vandaag onder het normale aantal medewerkers zitten: dit zou zijn meegenomen in de getallen, vandaar dat er soms verschillen per winkel zijn.

Tot slot zou Carrefour graag de nieuwe medewerkers onder de voorwaarden van het PC 202 willen laten werken. Dat willen wij uiteraard niet. Wees gerust: het is niet aan een onderneming om dit zelf te beslissen. Een vermindering van loon voor nieuwe bedienden, met als bijkomend gevolg dat de collega's van Cora, Hema, ... ook in de problemen zouden komen, daar stappen we niet in mee.

Lees meer op www.aclvb.be/nl/sector/handel. ■

Sector kappers, schoonheidsinstituten en fitness (PC 314)

Tal van sociale voordelen

Ook al heeft de sector van de kappers, schoonheidsinstituten en fitness een typische kmo-structuur, toch leverde het sectorale sociaal overleg de laatste decennia heel wat sociale voordelen op voor de werknemers die onder de bevoegdheid van dit paritair comité vallen.



Het Fonds voor Bestaanszekerheid staat in voor de financiering van al die voordelen en de vakbonden voor de uitbetaling ervan.

We zetten graag alles op een rij voor onze leden in die sector:

Eindejaarspremie

Uiteraard moet je een arbeidscontract hebben met een onderneming die valt onder PC 314 (kan je verifiëren via je loonstrook). Je moet meer dan 32 dagen gewerkt hebben tijdens de referentieperiode die duurt van 1 juli van het vorige kalenderjaar tot en met 30 juni van het lopende kalenderjaar. (Leercontracten en stagiairs hebben *geen* recht op een eindejaarspremie). Een aantal periodes worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties, zoals bijvoorbeeld vakantie en wettelijke

feestdagen en ziekte. In de loop van december worden de documenten opgestuurd naar de werknemers, die ingevuld kunnen afgeven op een ACLVB-secretariaat, waarna ze uitbetaald worden.

Syndicale premie

Zelfde procedure als de eindejaarspremie. Uitbetaling tevens in de loop van december.

Opleidingsvergoeding

Indien de werknemer die onder PC 314 valt een door de sector erkende opleiding volgt, kan hij volgende brutobedragen krijgen: € 75 voor een volledige dag, € 37,5 voor een halve dag (of avondopleiding) en € 25 voor een bezoek aan een erkende of vergelijkbare professionele beurs. Maximumbedrag per kalenderjaar is gelijk aan € 750. Om te zien of een

opleiding erkend wordt, kan je de website van het fonds raadplegen op www.fbz-pc314.be.

Premie voor je eerste job

Deze premie geldt enkel voor *kappers* en *schoonheidsinstituten* en is bestemd voor afgestudeerden die binnen de 6 maanden een voltijdse of deeltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur kunnen voorleggen. De premie wordt enkel uitbetaald wanneer men gedurende 6 maanden ononderbroken in dienst is in de sector en bedraagt € 150 bruto.

Tijdelijke werkloosheid, ziekte en ongeval

De vergoeding tijdelijke werkloosheid wordt maximaal ten belope van 100 dagen per jaar uitbetaald (regeling van 6 vergoedbare dagen per week!). Het bedrag is gelijk aan € 5 /dag (*niet* voor werknemers die het statuut hebben van zelfstandige in bijberoep!)

De vergoeding wordt toegekend op basis van het percentage van de gepresteerde uren vanaf de 31ste dag ziekte / moederschapsverlof / ongeval met een maximum van 120 kalenderdagen en bedraagt eveneens € 5 per dag.

Gezien vaak gewerkt wordt met toxische producten, wordt ook tussengekomen ten belope van € 20 per jaar om de kosten te dekken voor een bezoek aan een dermatoloog naar keuze (aanvraagformulier ter beschikking op de website van het fonds) – uitbetaling via ACLVB.

Kinderopvang

Recent werd een cao gesloten in het PC 314 die voorziet in de tussenkomst voor kinderopvang. De tussenkomst is niet alleen voor vrouwen, ook vaders die in de sector werken kunnen aanspraak maken op de tussenkomst. Het bedrag werd vastgelegd op € 5

per dag effectieve opvang van het kind zolang het kind de leeftijd van 3 jaar niet heeft bereikt en ongeacht het aantal uren opvang per dag. Per jaar bedraagt de tussenkomst maximaal € 600 per kind. Een aanvraag tot tussenkomst kan je doen via ACLVB.

Actiris

Deze premie maakt deel uit van een proefproject (voorlopig beperkt tot Actiris) en is

in deze testfase enkel van toepassing op de kappers; ze wordt toegekend wanneer een *werkgever* een contract van onbepaalde duur sluit met een werknemer die meer dan één jaar werkloos is. De werknemer dient in het bezit te zijn van een ACTIVA-kaart (langdurig werkloos).

De tussenkomst behelst de volledige terugbetaling van het inschrijvingsgeld voor

COACH-opleidingen, een premie voor de werkgever om de loonkost te drukken ingeval de werknemer opleidingen volgt.

Indien je meer uitleg wenst over deze tussenkomsten, dan kan je de website van het fonds raadplegen. Je kan ook je ACLVB-secretariaat contacteren.

Erik Decoo

Scheikundige nijverheid

Demografiefonds op kruissnelheid

Na een moeilijke start komt het Demografiefonds van de scheikundige nijverheid op kruissnelheid.

De moeilijke start had te maken met diverse factoren: zo is dit fonds enig in zijn soort en leidde dat tot een aantal kinderziekten. Werkgevers en vakbonden zaten ook niet steeds op dezelfde lijn, wat aanleiding gaf tot verwarring en misverstanden.

Sinds november 2017 echter kwam daar een kentering in. Vakbonden en werkgevers klaarden hun meningsverschillen uit en een compromis werd uitgewerkt met duidelijke afspraken rond kosten van consultancy (nu maximaal € 75/u.), kwaliteitsvolle dialoog, people management en ondersteuning van een collegiaal klimaat. Bovendien wordt de goedkeuring van een demografieplan in de ondernemingsraad richtinggevend, maar behoudt elke organisatie in het beheerscomité haar vetorecht indien een plan duidelijk in tegenspraak is met de principes en het opzet van het Demografiefonds. De experts (voor ACLVB is dat Andy Platteau) zien hun opdracht verlengd tot eind 2018 en krijgen een bijkomende taak om volgende aspecten te bekijken:

- de inkomsten en uitgaven van het Demografiefonds; dit wil zeggen dat ernaar gestreefd moet worden om de middelen van het fonds zo efficiënt mogelijk te benutten. Het is nooit de bedoeling ge-



weest van de sectorale sociale gesprekspartners om een spaarpot aan te leggen.

- projecten in "open aanbod" te onderzoeken. Zo wordt nagedacht om een tussenkomst te voorzien voor kinderopvang en te bekijken hoe kmo's beter te betrekken binnen de doelstellingen van het Demografiefonds.
- Voorbereiden van fase 2, met andere woorden, wat na 2020?

Tegen juni 2018 zal de werkgroep een eerste rapport uitbrengen.

Ondertussen noteerden we een forse toename van ingediende demografieplannen en werd de kaap van 100 plannen vlot overschreden, met een impact op meer dan 40.000 werknemers in de sector.

Indien je vragen hebt over het Demografiefonds, kan je steeds terecht bij de ACLVB-expert Andy Platteau (andy.platteau@aclvb.be).

Erik Decoo

Internationale Vrouwendag 2018 - #IWantWorkLifeBalance

Een Europees front voor evenwicht tussen werk en privé

Vrouwen bevinden zich nog te vaak in een positie die hun niet toestaat om werk en privé te combineren, waardoor ze vaak (deels) uit de arbeidsmarkt vallen. Naar aanleiding van Internationale Vrouwendag op 8 maart en onder de hashtag #IwantworklifeBalance voert het Europees Vakverbond (EVV) actie voor een betere Europese regeling inzake werk en privé.

De Europese Commissie heeft daarentrent een voorstel tot richtlijn ingediend, dat nu besproken wordt door het Europees Parlement en de lidstaten. Dit voorstel zou voor veel Europese werknemers, met name veel vrouwen, een hele verbetering betekenen. ACLVB, samen met de Europese Vakbonden, vraagt dan ook aan België en de andere lidstaten om dit initiatief volop te steunen!

VOORAL VROUWEN ZIJN DE DUPE VAN EEN SLECHTE WORK-LIFE BALANCE

Werknemers geven steeds vaker aan dat ze het moeilijk hebben om een evenwicht te vinden tussen werk en privé. Dit probleem is dus zeker niet enkel een 'vrouwenprobleem'. Toch zijn het wel nog steeds vrouwen die, bovenop hun werk, de meerderheid van de huishoudelijke taken op zich nemen. Ze spenderen gemiddeld 10 uur per week meer aan het huishouden dan mannen, wat de combinatie met (fulltime) werk moeilijker maakt. Na de geboorte van kinderen wordt deze dynamiek vaak nog versterkt, onder meer omdat nieuwe papa's maar kort geboorteverlof hebben en minder vaak ouderschapsverlof opnemen. Bijgevolg werken vrouwen opmerkelijk vaker halftijds dan mannen.

Deze dynamiek is een van de verklarende factoren voor de loonkloof en ook de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen. Als vrouwen structureel minder deelnemen aan de arbeidsmarkt, bouwen ze ook struc-

tureel minder pensioenrechten op, met alle gevolgen van dien. Een betere balans tussen werk en privé kan dus niet alleen voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer zorgen, maar is ook van cruciaal belang om armoede bij vrouwen op oudere leeftijd tegen te gaan.

WAT GEBEURT ER OP EUROPEES NIVEAU?

Dat is ook net het doel van het voorstel van de Europese Commissie: via een meer evenwichtig werk-privé-beleid voor iedereen ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en erna wegwerken. Dit hoopt de Europese Commissie te doen door enerzijds betere en meer toegankelijke maatregelen te voorzien om werk en privé te combineren. Anderzijds hoopt ze ook om specifiek mannen aan te sporen om meer gebruik te maken van de thematische verloven. Een meer evenwichtige verdeling van de zorgtaken thuis biedt vaders de mogelijkheid een sterkere band op te bouwen met hun kind en geeft vrouwen betere kansen om volop hun rol te spelen op de arbeidsmarkt. Concreet stelt de Commissie het volgende voor:

- minstens 10 dagen geboorteverlof
- minstens 4 maand ouderschapsverlof per ouder, niet overdraagbaar tussen ouders
- minstens vijf dagen zorgverlof per jaar
- het recht voor zorgverleners of ouders van kinderen tot twaalf jaar om flexibiliteit te vragen inzake de werkduur, het uurrooster en de werkplek



De Belgische wetgeving voldoet al in grote mate aan deze voorstellen. Toch kan het ook voor Belgische werknemers een belangrijke verbetering betekenen. De Commissie vraagt immers dat deze thematische verloven ten minste even hoog vergoed worden als de uitkering in geval van ziekte. Dit zou een serieuze verhoging kunnen betekenen van de huidige vergoeding van € 818,56 bruto per maand! Daarenboven heeft de Commissie berekend dat deze maatregelen de participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt dermate kunnen verhogen, dat er tegen 2050 1,4 miljoen meer mensen actief zouden zijn en het bbp van de Europese Unie met 840 miljard zou toenemen.

Het verbeteren van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is dus niet alleen sociaal wenselijk, maar economisch ook voordelig. Meer gendergelijkheid komt immers iedereen ten goede. Daarom vragen ACLVB en het Europees Vakverbond naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag op 8 maart dat dit voorstel ten volle wordt gesteund! ■

Inge Hanon

Brussel bakent zone af: verboden voor vervuilende wagens

Vanuit de zorg voor een betere luchtkwaliteit voor iedereen (Brusselaars, bezoekers en pendelaars) heeft het Brussels Gewest in navolging van verschillende Europese steden (Antwerpen, Parijs, Londen, Berlijn, ...) een lage-emissiezone ingesteld. De sterkst vervuilende voertuigen mogen er niet meer in.



Een Low Emission Zone (LEZ, of lage-emissiezone) is een deel van de stad dat slechts beperkt toegankelijk is voor bepaalde voertuigen, al naargelang hun uitstoot van stikstofoxiden (NOx) en van micropartikels, of zelfs ronduit verboden is. Met andere woorden, een zone waarin de meest vervuilende voertuigen niet langer mogen rondrijden. Volgens de Europese Commissie is het instellen van die zones een van de efficiëntste oplossingen om luchtverontreiniging in stedelijke gebieden terug te dringen.

NAAR EEN ZUIVERE LUCHT

Zelfs als de kwaliteit van de buitenlucht in Brussel de laatste jaren sterk verbeterd is en de Europese normen inzake uitstoot en concentratie voor de meeste vervuilende stoffen gerespecteerd worden, zijn er nog inspanningen te leveren wat betreft fijne partikels (PM10 en PM2.5) en stikstofdioxide (NO2). De PM10, PM2.5 en de NO2 hebben een bewezen impact op de gezondheid en ze verhogen het risico op een cerebrovasculaire complicatie, ademhalings- en/of hartaandoeningen, longkanker, enz., en dat met een invloed op de sterftegraad.

In het Brussels Gewest bestaan verschillende bronnen van luchtverontreiniging; de belangrijkste zijn het verkeer en het verwarmen van gebouwen.

BIJNA VOLLEDIG BRUSSEL

De Brusselse LEZ betreft permanent (7 dagen op 7, 24 uur op 24) het volledige grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met uitzondering van de Ring (RO) en van bepaalde toegangswegen tot drie transitparkings (de parking Ceria vanaf begin 2019, de Stalle-parking en de parking van Kraainem).

De invoering verloopt stapsgewijs sinds 1 januari 2018. In het eerste jaar wordt enkel gemikt op de oudste dieselauto's (euro 1-norm en zonder euro-norm); de criteria evolueren na verloop van tijd om uiteindelijk op steeds meer vervuilende voertuigen betrekking te hebben (zie kaderstukje op blz. 20).

DE ALTERNATIEVEN

Veranderen van voertuig is een eerste stap; sommigen zullen misschien van de gelegen-

heid gebruikmaken om hun volledige verplaatsingswijze bij te stellen.

Er bestaan wel degelijk alternatieven voor de personenwagen in het Brussels Gewest:

- het openbaar vervoer op de netten van de MIVB, De Lijn en TEC en de S-treinen (voorstedelijk treinaanbod) van de NMBS.
- Het Gewest blijft zijn fietsnetwerk uitbreiden. De fiets wordt meer en meer een alternatief voor de wagen binnen het gewest en ook het netwerk voor fietsdelen groeit.
- Voor verplaatsingen waarvoor een groter voertuig nodig is, bestaan er deelwagens (Cambio, ZipCar, enz.) en taxi's.
- carpooling
- enz.

DE IMPACT VAN DE MAATREGEL

De LEZ zal zeker een impact hebben op de luchtkwaliteit in het gewest en dus op eenie- ders gezondheid.

Laat ons evenwel niet voorbijgaan aan de mogelijke sociale impact. Zij die het eerst getroffen worden door de verplichting om afstand te doen van hun wagen of te veranderen van wagen, zijn voornamelijk mensen die niet de mogelijkheid hebben om meer te investeren in hun mobiliteit.

>>> Lees verder op blz. 20



Meer info op

- www.luchtkwaliteit.brussels
- www.lez.brussels
- sim.lez.brussels -> om na te gaan of jouw voertuig nog binnen mag in de LEZ van het Brussels Gewest

Meer weten over minder werken? Kom naar de infoavond van ACLVB

Zoek je ook naar een beter evenwicht tussen werk- en privétijd? Wil je wel eens wat meer tijd - een dagje per week of zelfs iets meer - om aan andere zaken dan het werk te denken? De ACLVB licht je in over de mogelijkheden.

Er bestaan een aantal systemen die het werknemers toelaten om - tijdelijk of definitief - minder te werken:

- tijdskrediet (om thuis te zijn voor je kinderen, een opleiding te kunnen volgen of te zorgen voor een ziek familielid)
- landingsbanen: minder werken op het einde van je carrière
- thematisch verlof (ouderschapsverlof, palliatief verlof, ...)
- vrijwillig deeltijds werken

In 2017 waren er onder andere belangrijke wijzigingen in de wetgeving betreffende tijdskrediet. Op een infoavond over "minder werken" informeert ACLVB jou over de mogelijkheden die er vandaag zijn om minder te werken. We brengen ook in kaart welke gevolgen elke keuze heeft voor je verloning, verloftellers, pensioenopbouw en of je recht hebt op een uitkering. Je wordt geïnformeerd over hoe je dit recht kan opvragen bij je werkgever en welke formaliteiten bij de RVA dienen te gebeuren.

Geïnteresseerd? ACLVB hoopt je te mogen ontmoeten en je eventuele vragen te beantwoorden.

De infoavond is gratis, maar inschrijving is verplicht (met vermelding van het aantal inschrijvingen en de volledige namen). Ook niet-leden zijn welkom.

Wanneer en waar wordt de infoavond georganiseerd in je zone?

Antwerpen

16 april om 19 u. in Kribbestraat 3 te Antwerpen. Inschrijven via syndicale.werking.antwerpen@aclvb.be.

Halle-Vilvoorde

26 april vanaf 18.30 u. in Stationlei 78/1, 1800 Vilvoorde. Inschrijven via syndicale.werking.halle.vilv@aclvb.be, t.a.v. Elke Fernandez of Fransy Van De Gucht.

Limburg

21 maart vanaf 17.30 u. te Europalaan 53, 3600 Genk. Inschrijven via adriano.vaes@aclvb.be of per inschrijvingsstrookje aan de loketten.

Mechelen-Rupel-Kempen

22 maart vanaf 17.30 u. te Kloosterstraat 9, Herentals. Inschrijven via brenda.debacker@aclvb.be.

Regio Gent

8 maart 2018 van 17.30 u. tot 21 u. in het Europahotel, Gordunakaai 59 te Gent. Inschrijven via syndicalewerking.gent@aclvb.be of per inschrijvingsstrookje aan de loketten.

Vlaams-Brabant

26 maart om 19 u. te Beauduinstraat 33, 3300 Tienen. Inschrijven via sandra.donders@aclvb.be.

Waas en Dender

de infoavond vond reeds plaats in november

West-Vlaanderen

1 maart vanaf 19 u. in het kantoor te Roeselare, Meensesteenweg 332. Inschrijven via thibault.libbrecht@aclvb.be.

Zuid Oost-Vlaanderen

12 maart 2018 te Oudenaarde (kantoor Kasteelstraat 3) en op 15 maart in Aalst (kantoor Kerkhoflaan 14-16), telkens van 19 u. tot 20.30 u. Inschrijven via wen.baeyens@aclvb.be

NIET ALLE VOERTUIGEN *(vervolg van blz. 19)*

Deze reglementering over de Brusselse LEZ heeft betrekking op personenwagens (diesel en benzine), bestelwagens van maximum 3,5 ton (categorie N1), bussen en autocars, en dat ongeacht of ze in België of in het buitenland zijn ingeschreven. Er bestaan uitzonderingsmaatregelen voor een reeks voertuigen (gemotoriseerde tweewielers, elektrische voertuigen, prioritaire voertuigen, enz.).

Er werden specifieke signalisatieborden geïnstalleerd bij de toegangen tot de LEZ. De controle gebeurt aan de hand van camera's die de nummerplaten registreren. Een netwerk van camera's zal geleidelijk worden ingevoerd, zowel aan de grens van het Gewest als op het gewestelijk grondgebied.

Voertuigen die ingeschreven zijn in het buitenland en die aan de toegangscriteria voldoen, dienen te worden geregistreerd om toegang te krijgen tot de LEZ (mogelijk vanaf zomer 2018), zoniet kan een boete volgen van € 150.

Bij overtredingen zijn administratieve boetes voorzien.

Elk voertuig dat niet beantwoordt aan de normen van het gewest zal aanleiding geven tot een boete van 350 euro, elke overtreding wordt bestraft met hetzelfde bedrag. Evenwel kan pas drie maanden na een eerdere boete een nieuwe boete worden opgelegd (dus maximum 4 boetes voor in totaal 1 400 euro per jaar).

Yael Huysse

Waag je kans met de **wedstrijd** van **ACLVB**

De paasklokken komen eraan. En voor sommige kinderen brengen ze een extraatje mee!

Win een van de 9 lenteprijzen

Ook dit jaar komen de ACLVB-klokken langs in de Vlaamse bedrijven. Deze keer gaat hun bezoek zelfs gepaard met een heuse kleurwedstrijd.

Ontving je een kleurplaat?

Bezorg ze ingekleurd aan een ACLVB-afgevaardigde op het werk. Of haast je naar je ACLVB-kantoor in Vlaanderen, vraag je kleurplaat en ga aan de slag. Lever je ingekleurde tekening in voor het einde van de paasvakantie, uiterlijk op vrijdag 13 april 2018.

Per ACLVB-zone wordt de winnende creatie uitgekozen. De winnaar huppelt naar huis met een leuke prijs! ■



HAAL NOG MEER WINST UIT JE ACLVB-LIDMAATSCHAP

NIEUWE LEDENVOORDELEN IN HET VOORUITZICHT

De Liberale Vakbond zet zich dag na dag in voor jouw koopkracht. Dat weet je, dat ervaar je. Vanaf april 2018 schakelen we een versnelling hoger: kijk uit naar een gloednieuw aanbod van voordelen! Bij de ACLVB heb je je lidmaatschapsbijdrage zo terugverdiend, een slimme keuze!



Inschakelingsuitkeringen voor jonge werklozen

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



HEB JIJ RECHT OP INSCHAKELINGSUITKERINGEN?

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

- je moet bepaalde studies beëindigd hebben (in principe gaat het hier om secundaire studies)
- je bent niet meer onderworpen aan de leerplicht
- je hebt alle activiteiten met betrekking tot de studies beëindigd (bv. lessen, examens, stage, eindwerk,...)
- je hebt de beroepsinschakelingstijd doorlopen, een wachttijd voor je uitkeringen kan krijgen. Die duurt 310 dagen, wat neerkomt op één jaar zonder de zondagen, want die tellen niet mee.
- de aanvraag van je uitkeringen moet gebeuren vóór je 25ste verjaardag. Er geldt een hogere leeftijdsgrens ingeval je geen uitkeringsaanvraag vóór je 25ste verjaardag kon indienen omdat je je studies hebt moeten onderbreken wegens overmacht, omdat je aan het werk was als werknemer of als zelfstandige.
- je hebt twee positieve evaluaties gekregen van VDAB of ACTIRIS voor je zoektocht naar werk.
- Opgelet: indien je jonger bent dan 21 jaar op het moment van de aanvraag, moet je ook een diploma (of gelijkwaardig attest of getuigschrift) behaald hebben.

PRINCIPE: RECHT OP UITKERINGEN GEDURENDE 3 JAAR

De inschakelingsuitkeringen worden toegekend voor een periode van maximum 36 maanden van datum tot datum. Het krediet van 36 maanden start vanaf de 1e dag waarop men inschakelingsuitkeringen ontvangt.

Voor een gezinshoofd, alleenwonende of bevoorrechte samenwonende (omdat de partner enkel een vervangingsinkomen heeft), begint het krediet pas te lopen vanaf de maand die volgt op de 30ste verjaardag. Je kan de uitkering ontvangen zolang je dit krediet niet hebt opgebruikt.

VERLENGING VAN DE PERIODE VAN 3 JAAR

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

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

Voorbeeld

Lisa ontvangt inschakelingsuitkeringen sedert 1 februari 2015. Die kan ze blijven genieten tot en met 31 januari 2018. Indien ze echter vanaf 1 januari 2016 tot en met 30 september 2016 (9 maanden) gewerkt heeft als loontrekkende, zal het recht op inschakelingsuitkeringen verlengd worden tot 31 oktober 2018.

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

1. Na de uitputting van de 36 maanden kan je terug recht hebben op inschakelingsuitkeringen gedurende 6 maanden:
 - als je nog jonger bent dan 25 jaar of als je vrijstelling van wachtijd geniet (dit wil zeggen dat het maximaal 3 jaar geleden is dat je nog uitkeringen hebt ontvangen);
 - EN als je minstens 156 dagen (berekend in een 6-dagen-week) hebt gewerkt in de 24 maanden die de nieuwe uitkeringsaanvraag voorafgaan.
2. Heb je bij het verstrijken van de 36 maanden een vrijstelling voor het volgen van een opleiding (bv. een beroepsopleiding of studies met volledig leerplan), dan kan je verder uitkeringen ontvangen tot het einde van die vrijstelling.
3. De jonge werknemer die bij het verstrijken van de periode van de 36 maanden deeltijds werkt en inkomensgarantie-uitkeringen ontvangt (berekend op basis van inschakelingsuitkeringen), kan deze inkomensgarantie-uitkeringen verder ontvangen tot het einde van de ononderbroken deeltijdse tewerkstelling.
4. Een aantal "kwetsbare groepen" hebben langer recht op uitkeringen, namelijk tot 31 december 2019. Het gaat hier om:
 - werkzoekenden die door de VDAB of ACTIRIS beschouwd worden als personen met ernstige medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen en die positief meewerken aan het traject voorgesteld door VDAB of ACTIRIS
 - personen met een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 33% die is vastgesteld door een door de RVA aangewezen dokter; opnieuw op voorwaarde dat men positief meewerkt bij de VDAB of ACTIRIS

Leen Goossens

GRATIS ACLVB-LIDMAATSCHAP TIJDENS DE BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD!

Ben jij pas afgestudeerd of gestopt met je studies en zoek je werk? Of ken je iemand in deze situatie? Het GRATIS ACLVB-lidmaatschap biedt belangrijke voordelen!

Jonge werkzoekenden moeten voldoen aan strenge regels. Voor je uitkeringen kan ontvangen, moet je een tijdje wachten en een beroepsinschakelingstijd doorlopen (de zogenaamde wachtijd). Ook tijdens deze periode volgt VDAB of ACTIRIS je op om na te gaan of je wel voldoende inspanning levert om werk te vinden. Pas na twee positieve

evaluaties heb je recht op een inschakelingsuitkering. Jongeren kunnen dus maar beter goed voorbereid aan de start komen en een goed en correct verhaal hebben t.o.v. de VDAB of ACTIRIS. Spijtig genoeg zijn ze hiervan niet steeds op de hoogte, met alle gevolgen van dien.

Wij helpen je graag met informatie over wat je kan verwachten van het gesprek met de VDAB of ACTIRIS, hoe de procedure in elkaar zit, welke tewerkstellingsmaatregelen en jobmogelijkheden er bestaan,...

Wat moet je doen? Heel eenvoudig. Sluit je online GRATIS (*) aan bij de ACLVB. Daarnaast vul je een formulier in van verklaring van aansluiting bij ACLVB en bezorg je dit aan een van de ACLVB-kantoren.

Lees meer op: www.aclvb.be/inschakelingsuitkeringen

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

Leen Goossens

**Bij ACLVB
kan iedereen
zijn ei kwijt.**



De Liberale Vakbond helpt je graag verder!
www.aclvb.be

Vrije visie, eigen stem

