



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Na de staking een ontwerp van interprofessioneel akkoord bereikt

In dit nummer:

De loonkostenwet van 1996 moet herzien worden | 8 maart, Internationale Vrouwendag |
De loonkloof tussen vrouwen en mannen krimpt verder in | Werkloosheidsuitkeringen na je 65ste verjaardag

INHOUD

Staking 4

De vakbondsacties van 13 februari bleken een groot succes. Logisch: de werknemers hadden gegronde redenen om het werk neer te leggen. Intussen bereikten de sociale partners een akkoord.

Nog geen gelijkheid m/v 9

De cijfers liegen niet: de tewerkstellingsgraad van vrouwen blijft lager dan die van mannen, de loonkloof geraakt niet gedicht en vrouwen nemen meer dan mannen zorgtaken op.

Overuren niet uitbetaald? 12

Gepresteerde overuren worden door de werkgever niet altijd correct uitbetaald. Hoe zit het met de bewijslast bij onenigheid over je loon voor gepresteerde overuren?

CETA 15

CETA, het vrijhandelsverdrag tussen Canada en de Europese Unie, dreigt nog voor de verkiezingen terug op de politieke agenda te staan. Opnieuw is sociale waakzaamheid geboden.

65 jaar en werkloos 22

Ben je 65 jaar of ouder, dan heb je in principe geen recht meer op werkloosheidsuitkeringen, omdat je de wettelijke pensioenleeftijd hebt bereikt. Er zijn echter twee uitzonderingen op die leeftijdsvoorwaarde, waaronder een voor Belgische grensarbeiders.



Na de staking terug onderhandelingen

De staking is goed opgevolgd. Geen manifestatie, geen grote samenscholingen, enkel de noodzaak om – door het werk neer te leggen – aan de werkgevers en politici duidelijk te maken dat de maat vol is. De rijkdom moet beter verdeeld worden. Genoeg loonmatiging al, de ambities moeten verder reiken.

De werkgevers en de politici hebben de boodschap gehoord. De Groep van 10 is bijeengekomen op 15 en 25 februari om de berekening van de loonmarge weer op te nemen en een ontwerp van interprofessioneel akkoord af te sluiten.

De ACLVB heeft op 26 februari meteen haar militanten ingelicht over de inhoud van de tekst. In iedere zone zullen nu platforms georganiseerd worden om toelichting te geven over de zienswijze die de sociale partners hebben gehanteerd en om technische aspecten te verduidelijken. De militanten zullen vragen kunnen stellen en bemerkingen geven. De uiteindelijke beslissing om dit ontwerp van IPA goed te keuren of te verwerpen zal op 26 maart door het Nationaal Comité van de ACLVB genomen worden.



VRIJUIT

VERSCIJNT 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.

Loonwet moet herzien worden

Tijdens de vergaderingen met de vakbonden en werkgeversorganisaties in de Groep van 10 voor het afsluiten van een interprofessioneel akkoord is het ons snel duidelijk geworden dat het overleg in een impasse verzandde.

De werkgevers wilden over niets onderhandelen. Niet over de einde-loopbanen op 55 jaar in plaats van op 60 jaar. Niet over vormingsinspanningen. Niet over de balans arbeid/privéleven. Niet over het optrekken van de minimumlonen ... En uiteraard niet over een loonsverhoging boven de marge. Ze wilden op niets toegeven. De wet is de wet, het zou 0,8% zijn en geen centiem meer.

Erger nog: de werkgevers hadden de verdeling van de enveloppe die door de regering was toegekend voor het optrekken van de laagste sociale uitkeringen geblokkeerd zolang er geen interprofessioneel akkoord was, terwijl de twee dossiers geenszins aan elkaar gekoppeld zijn. Het zijn twee verschillende wetten.

De werkgevers leken niet te geven om de werknemers en vooral niet om de armsten, diegenen die moeten rondkomen met een minimumloon. Ze leken zich niet te bekommeren om de uitkeringsgerechtigden en zeker niet om de meest kwetsbaren die uitkeringen ontvangen beneden de armoedegrens.

Een staking drong zich op om de werkgevers tot rede te brengen. We moesten ageren waar het pijn doet, in de portefeuille. Wat wij vragen is niets anders dan een betere verdeling van de rijkdom tussen investeerders en werknemers, en meer solidariteit jegens de uitkeringsgerechtigden, de gepensioneerden, de werkzoekenden, de zieken, ...

Van bij de eerste contacten met de werkgevers hadden we gezegd dat de berekening van de loonmarge zoals voorzien door de loonnormwet van 1996, of meer bepaald de wet tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, voor problemen zou zorgen.

Het rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven legt in het lang en het breed uit dat de berekeningsmethode van de loonmarge niet meer strookt met de huidige economische realiteit. Het bedrag van 0,8% raakt kant noch wal. De berekening houdt bijvoorbeeld geen rekening met de loontoegevingen aan de Belgische ondernemingen om de vergelijking qua loonkost te kunnen doorstaan met Duitsland, Frankrijk en Nederland. We vechten ook de historische loonhandicap en de veiligheidsmarge aan. De economische context is veranderd, bedrijven keren hogere dividenden uit aan de aandeelhouders en laten



slechts kruimels voor de werknemers. Kortom, de wet moet herzien worden en – in afwachting van de aanstelling van een volgende regering – geïnterpreteerd worden op een manier die gunstiger is voor de werknemers. De wet is de wet. Goede onderhandelingen betekenen een win-win. Maar op dit ogenblik zijn de werknemers en uitkeringsgerechtigden de grote verliezers.

De staking van 13 februari heeft iedereen tot nadenken gestemd. Op 25 februari zijn de sociale partners opnieuw rond de tafel gaan zitten en uiteindelijk is tegen 5 uur 's ochtends een ontwerp van interprofessioneel akkoord uit de bus gekomen. De ACLVB-afgevaardigden werden onmiddellijk op de hoogte gebracht van de inhoud ervan. Tijdens een nationaal comité op 26 maart zullen zij zich uitspreken over dit voorstel.

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

Sociale partners komen tot ontwerp van interprofessioneel akkoord

In de nacht van 25 op 26 februari zijn de vakbonden en werkgeversorganisaties in de Groep van 10 tot een ontwerp van interprofessioneel akkoord gekomen voor de periode 2019-2020. Loonmarge, minimumloon, tussenkomst van de werkgever in de abonnementen voor openbaar vervoer, leeftijd voor SWT ... voor al die punten hebben de vakbonden een verbetering weten te bereiken.



Volvo

Een loonmarge van 0,8% wanneer heel wat bedrijven winst boeken die ze uitdelen in de vorm van dividenden aan de aandeelhouders, was niet voldoende. U zou er geen genoeg mee hebben genomen.

Er was dus geen andere oplossing dan een staking om de werkgevers opnieuw te doen praten over de lonen, loopbaaneindes, zwaar werk, minimumlonen, onzekere statuten en de verdeling van de welvaartsontwikkeling voor het optrekken van de laagste sociale uitkeringen.

LOONMARGE

Bij de ACLVB gaan we pas over tot een staking als alle mogelijkheden om via overleg tot een akkoord te komen zijn uitgeput. En dat is dus waar we stonden. In de onderhandelingen voor een nieuw interprofessioneel akkoord 2019/2020 hebben de werkgevers zich verschanst achter de zeer strikte toepassing van de wet op het concurrentievermogen om niet over de 0,8% loonsverhoging bovenop de automati-

sche indexering te gaan. Ze hebben overigens geweigerd te debatteren over gelijk welk ander punt zolang het niet goedgekeurd was door de vakbonden.

Wat we vroegen, is de verstandige en creatieve interpretatie van de wet in een zin die gunstiger is voor de werknemers. Tijdens de algemene staking van 13 februari communiceerden de beleidsmakers bij monde van de Minister van Werk dat zowel het Federaal Planbureau als de Europese Commissie recentere projecties tot hun beschikking hadden. Daar waar men er in januari nog van uitging dat de verzwakking van de conjunctuur in het laatste trimester van 2018 tijdelijk was, gaat men er nu van uit dat de vertraging zich gedurende het volledige jaar 2019 en ook nog in zekere mate in 2020 zal verderzetten waardoor een herberekening van de verwachte loonkostenontwikkeling in de buurlanden en de verwachte indexeringsvooruitzichten voor België zich opdrongen. Op die manier kon de maximaal beschikbare marge, weliswaar nog steeds berekend op basis van de wet van 1996, vergroten van maximaal 0,8% tot maximaal 1,1%.



Autobus Kruger Groep Waaslandia



Arcelor Mittal

Deze maximaal beschikbare marge - te concretiseren op sectoraal en/ of ondernemingsniveau - zal maximaal rekening moeten houden met de specifieke economische situatie van de sectoren/of het bedrijf, het behoud en de creatie van de tewerkstelling en de concurrentiekracht.

VERHOOGING VAN DE MINIMUMLONEN

Ook de minimumlonen worden opgetrokken, met 1,1% op 1 juli 2019. Dat kan op het eerste gezicht weinig lijken, maar er zal een werkgroep opgericht worden die voorstellen ontwikkelt om de minimumlonen *substantieel* te verhogen, waarbij alle legale, fiscale en parafiscale elementen in rekening worden genomen.

Verder stijgt de werkgeverstussenkomst vanaf 1 juli 2019 in abonnementen voor openbaar vervoer van 64 naar 70 procent. Vanaf 1 juli 2020 zal dat ook gelden voor werknemers die op minder dan 5 kilometer van het werk wonen.

SWT EN LANDINGSBANEN

Het ontwerp van interprofessioneel akkoord voorziet dat de stelsels SWT die tweejaarlijks verlengd kunnen worden op interprofessioneel niveau, maximaal verlengd zullen worden voor de periode 2019-2020. Alle desbetreffende cao's rond eindloopbaan zullen op 27 maart 2019 worden afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Omtrent de leeftijd voor SWT werd het volgende afgesproken:

- zware beroepen (33 jaar beroepsverleden + 35 jaar beroepsverleden): 59 jaar tot 30.06.2021 en 60 jaar vanaf 1.07.2021
- lange loopbaan (40 jaar beroepsverleden): 59 jaar tot 31.12.2020 en 60 jaar vanaf 1.01.2021
- bedrijven in moeilijkheden en in herstructurering: optrekking naar 58 jaar tot 30.12.2019, 59 jaar tot 30.12.2020 en 60 jaar vanaf 31.12.2020

Landingsbanen in de 4/5-regeling blijven mogelijk tot 55 jaar voor sommige uitzonderingsregimes. In de halftijdse regeling kunnen die landingsbanen vanaf 57 jaar.



Volvo



Carrefour Market Tervuren



De Lijn Stelplaats Zurenborg

ACTUALITEIT

MOBILITEIT

De sociale partners zijn het erover eens dat een succesvolle interfederale aanpak, waarbij een samenhangend geheel van maatregelen in een globale visie wordt omgezet, noodzakelijk zal zijn.

Op korte termijn stelt de Groep van 10 een aanbeveling voor om gebruik te maken van het mobiliteitsbudget. Bovendien stelt hij een nieuwe cao voor rond de tussenkost voor de bijdrage in het treinabonnement / gecombineerd vervoer, waarbij de forfaitaire bedragen van cao 19 octies worden overgenomen en aangepast in twee stappen:

- verhoging tot 70 % vanaf 1 juli 2019
- vanaf 1 juli 2020 zal de nieuwe cao ook van toepassing zijn op woon-werkverkeer van minder dan 5 km

Het derdebetalerssysteem 80/20 zou verlengd worden. Verder stelt de Groep van 10 een aanbeveling om gebruik te maken van de fietsvergoeding voor.

Op middellange termijn zal in een gemengde commissie NAR-CRB een nieuw systeem ontwikkeld worden dat inzet op het gebruik van duurzame mobiliteitsmodi en die de bestaande regelingen vereenvoudigt.

OVERUREN

De wet rond werkbaar en wendbaar werk heeft vanaf 2017 de figuur van vrijwillige overuren geïntroduceerd. Dit systeem van overuren – op initiatief van de werknemer en mits akkoord van de werkgever – heeft een quotum van 100 uren per kalenderjaar. Het ontwerp van interprofessioneel akkoord voorziet in een verhoging van dit quotum via een interprofessionele cao van 100 naar maximum 120 uren per kalenderjaar.

WELVAARTSAANPASSING GEDEBLOKKEERD

Volgens de wet met betrekking tot het Generatiepact had het advies van de sociale partners over de invulling van de welvaartsenveloppe al tegen 15 september van vorig jaar moeten ingediend zijn. Maar het VBO had een einde gesteld aan het overleg als vergelding voor het opschorten van de onderhandelingen voor de loonmarge 2019-2020. Het was onaanvaardbaar dat de uitkeringsgerechtigden



Ergon



Luchthaven



Fluxys



Rain Carbon



Mondelez

moesten opdraaien voor die houding, terwijl velen onder hen in armoede leven. De zoekenden, de zieken, de mensen in invaliditeit, en diegenen die leven van een leefloon ... werden allen gijzelaars van de werkgevers. Uiteindelijk hebben de sociale partners nu een voorstel uitgewerkt tot invulling van de beschikbare welvaartsenveloppe voor 2019 en 2020.

Binnen een (té) strikt wettelijk kader hebben we er het maximum uitgehaald. De ACLVB zal dit ontwerp van interprofessioneel akkoord

nu verdedigen bij haar achterban tijdens een nationaal comité op dinsdag 26 maart. Daarvoor zal elke zone een debatplatform organiseren, waar de leden vragen kunnen stellen en hun advies omtrent de teksten kunnen geven.

Verder zijn de sociale partners zich ervan bewust dat ze discussies en onderhandelingen zullen moeten aanvatten over een rechtvaardige transitie naar een gezondere en duurzame economie, die tevens anticipeert op de impact van de digitalisering. ■

8 maart - Internationale Vrouwendag

Samen feitelijke ongelijkheid wegwerken

Voor de Liberale Vakbond is een democratische samenleving er een waarin mannen en vrouwen gelijkwaardig zijn en gelijke kansen krijgen in alle domeinen van het leven. De arbeidsmarkt speelt daarin een cruciale rol.

Recht op waardig werk, op een degelijk loon, op goede arbeidsvoorwaarden, is een recht van mannen zowel als vrouwen, en een voorwaarde voor een goed en gezond leven. "Die kansen en die gelijkwaardigheid beginnen op de werkvloer, en als lid of als afgevaardigde van de Liberale Vakbond heb je er een exclusieve rol te vervullen", benadrukt Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB aan de vooravond van de Internationale Vrouwendag.

De Liberale Vakbond streeft naar een evenwichtige participatie van vrouwen en mannen aan het maatschappelijk leven en naar gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de praktijk. Het aantal vrouwen dat een opleiding genoten heeft, neemt toe. Ook het aantal werkende vrouwen stijgt in ons land. Toch is nog geen sprake van volledige gelijkheid: in het derde kwartaal van 2018 was 73,8% van de mannen van 20 tot en met 64 jaar aan de slag, tegenover 66,3% van de vrouwen (*cijfers Statbel*). Bovendien oefenen vrouwen niet dezelfde jobs uit als mannen. Of ze verdienen gemiddeld minder dan mannen en genieten minder extralegale voordelen. Meer daarover lees je op de volgende bladzijden van deze Vrijuit.

Ondanks de vele stappen in de goede richting van zowel overheden als het middenveld bestaat nog steeds een feitelijke ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Daadwerkelijke gelijke kansen en een vrouwvriendelijke arbeidsomgeving maak je niet met wetten alleen, ze worden vooral gerealiseerd op de werkvloer zelf.

"Vrouwen zijn nodig in deze syndicale strijd", onderstreept Sabine Slegers. "En ik spreek hierbij zowel onze leden als onze afgevaardigden toe: jullie zijn nodig om de noden en belangen van de vrouwen te verdedigen en de feitelijke discriminatie tussen mannen en vrouwen te bestrijden."



Op welke wijze kan die rol dan wel vervuld worden?

Sabine Slegers: "Onderzoek heeft uitgewezen dat in alle domeinen van het leven ongelijkheden niet kunnen verdwijnen zolang de gediscrimineerde groep geen stem heeft op het niveau van de besluitvorming. Dat geldt ook voor ons als vakbond."

"Zo zullen de kwesties die de belangen van vrouwen aangaan, beter gereflecteerd worden in collectieve onderhandelingen wanneer een representatieve groep van vrouwen in de vakbondsstructuren aanwezig is."

Maar er is meer. "Ook mannen moeten bewust gemaakt worden van deze feitelijke situaties van discriminatie, en discriminatie die bovendien niet alleen van toepassing is tussen mannen en vrouwen, maar ook jegens oudere werknemers, personen met een beperking of mensen met een migratieachtergrond", aldus Sabine Slegers.

POSITIEVE ACTIES

In september 2018 hebben de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad een advies gegeven over een nieuw Koninklijk Besluit dat meer rechtszekerheid zou bieden voor positieve acties van werkgevers tegenover kansengroepen. Na een analyse van de huidige wetgeving bleek dat er nood was aan een dergelijk kader. Bedoeling is dat er zowel op sectorniveau als op ondernemingsniveau initiatieven kunnen genomen worden via be-

aalde doelstellingen op te nemen in een cao om in dit kader positieve acties af te spreken. De sociale partners hebben dit initiatief positief onthaald, maar ze hebben de Minister gevraagd om nog verduidelijkingen aan te brengen in de teksten en de praktische toepassing ervan.

Afwachten nu of dit er nog komt, gelet op het feit dat we een regering in lopende zaken hebben.

GEEN STAKING OP 8 MAART

De ACLVB doet geen oproep tot staking op 8 maart. We vinden dit in deze context niet de correcte boodschap. We willen gaan voor overleg en sensibilisering. Daartoe hebben wij aan onze afgevaardigden in de bedrijven een aantal tools gegeven die zij op 8 maart kunnen gebruiken om mensen hun mening te vragen omtrent wat zij, in het licht van het thema van de internationale vrouwendag, belangrijk vinden: gelijke lonen voor mannen en vrouwen, een gelijkwaardige behandeling in de uitvoering van hun werk, een evenwaardige positie, of andere punten.

8 maart is niet alleen een roep voor gelijke rechten, maar ook een herdenken van de gebeurtenissen uit het verleden en een eerbetoon aan de vrouwen die destijds voor de rechten die we vandaag hebben, opgekomen zijn. De strijd is nog niet gestreden, we hebben nog een weg af te leggen!

Gelijke kansen voor mannen en vrouwen

Tools voor een **gelijkekansenbeleid** op het werk

Wordt in jouw bedrijf voldoende aandacht geschonken aan gelijke kansen voor vrouwen en mannen en een gelijke behandeling? Praat er over met je ACLVB-afgevaardigde; er bestaan een aantal wettelijke middelen waarvan op ondernemingsniveau kan gebruikgemaakt worden om een gelijkekansenbeleid te bespreken met de werkgever.

Het jaarlijks rapport over gelijke kansen voor mannen en vrouwen (KB van 14 juli 1987)

Dit is een verplicht jaarlijks rapport dat de nodige informatie moet bevatten over de gelijke kansen van mannen en vrouwen in de onderneming aangaande de tewerkstelling, de in- en uitstroom, promotiekansen, opleiding, enz. Dit rapport moet op hetzelfde moment besproken worden in de Ondernemingsraad (OR), of bij ontstentenis de Syndicale Delegatie (SD), als de inlichtingen die jaarlijks verstrekt worden over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de werkgelegenheid in de onderneming.

Het gelijkekansenplan (KB van 14 juli 1987)

Dit plan is geen verplichting, het KB voorziet een aanbeveling tot het voeren van positieve acties tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in bedrijven van de privésector. Het plan kan worden opgesteld in overleg met de OR of de SD.

Het doel ervan is het nemen van

- maatregelen tot verbetering van de nadelige gevolgen die vrouwen kunnen ondervinden uit bepaalde toestanden of gedragingen binnen het bedrijf
- of maatregelen tot verbetering van de aanwezigheid of deelneming aan het beroepsleven van vrouwen in alle sectoren en beroepen en op alle hiërarchische niveaus.

Wat houdt dit plan in?

- een beschrijving van de te bereiken doelstellingen in functie van de vergelijking van de positie mannen-vrouwen
- een beschrijving van de positieve acties die

hiertoe kunnen worden genomen

- de datum van invoegetrede van het plan en de vastgestelde termijnen voor de realisatie van de tussenstappen die tot de doelstellingen leiden

Na de gestelde termijn moeten de OR of de SD dit plan en de resultaten ervan evalueren met de bedoeling het plan achteraf eventueel bij te stellen.

De jaarlijkse economische en financiële informatie (EFI) (KB van 27 november 1973)

Hier is de doelstelling weliswaar om werknemers informatie en uitleg te geven over het beleid en het beheer van de onderneming met betrekking tot de tewerkstelling, de arbeidsorganisatie en het personeel, evenals over de economische vooruitzichten van de onderneming. Ook het gelijkekansenbeleid kan bij deze informatie onder de aandacht gebracht worden.

De sociale balans (Wet van 22 december 1995)

De sociale balans bevat onder meer informatie aangaande het beleid dat de onderneming voert in functie van haar personeel, zoals het aantal tewerkgestelde mannen en vrouwen, personeelsverloop, opleiding, enz., met daarin een aantal rubrieken opgesteld volgens het geslacht, zodat de verhouding tussen mannen en vrouwen kan geanalyseerd en besproken worden.

Cao nr. 9 van de Nationale Arbeidsraad

De informatie die volgens de cao dient gegeven te worden, werkt aanvullend op de werkzaamheden van de sociale balans. Daar waar de sociale balans eerder over het heden informatie geeft, voorziet de cao ook informatie over de toekomst. In de praktijk kan dit, in plaats van met aparte formulieren te werken, geïntegreerd worden in het overleg met betrekking tot de sociale balans of van het EFI-rapport.

Ook in deze oefening kan steeds gevraagd worden om bepaalde gegevens te vragen in functie van de situatie mannen en vrouwen tot het bevorderen van de bespreking van een gelijkekansenbeleid op ondernemingsniveau.

Analyseverslag op ondernemingsvlak voor gelijke behandeling van lonen tussen mannen en vrouwen en eventueel actieplan

(Wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen)

Om de twee jaar moet een onderneming met ten minste 50 werknemers een gedetailleerde analyse maken van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming, die het mogelijk maakt te bepalen of de onderneming een genderneutraal bezoldigingsbeleid voert en, indien dat niet het geval blijkt te zijn, daartoe te komen via overleg met de personeelsafvaardiging.

Er zijn heel wat internationale en Belgische wetteksten die voorzien dat de lonen voor mannen en vrouwen op een gelijke basis moeten behandeld worden. Uit de meest recente cijfers voor België blijkt evenwel dat vrouwen gemiddeld 7,6% minder per uur verdienen dan mannen. Op jaarbasis bedraagt de loonkloof 20,6%.

Dezelfde wet voorziet dat, voor een onderneming met ten minste 50 werknemers, de werkgever iemand van het personeel als bemiddelaar kan aanduiden voor het onderzoeken van deze gelijkekansenacties. In de praktijk zien we dat die werkzaamheden zich focussen op twee belangrijke momenten: de sociale balans en het EFI-rapport.

Het verslag dat om de 2 jaar voorziet in een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur en toetsing aan de genderneutraliteit, zal in vele gevallen opgenomen worden in de besprekingen van het EFI-rapport of de sociale balans. De werkgever dient hierbij te vermelden of bij de opstelling van de bezoldigingsstructuur gebruik werd gemaakt van de door het Instituut voor Gelijkeheid van Vrouwen en Mannen uitgewerkte "Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie."

Op basis van die inlichtingen kan beoordeeld worden of het wenselijk is (niet verplicht) een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf. ■

Nog steeds geen volledige gelijkwaardigheid m/v in België

België mag dan gelukkig niet de slechtste leerling van de Europese klas zijn als het gaat om gelijke kansen voor vrouwen en mannen, toch moeten nog inspanningen geleverd worden: de tewerkstellingsgraad van vrouwen blijft lager dan die van mannen, de loonkloof geraakt niet gedicht, het glazen plafond verhindert vrouwen om door te stoten naar leidinggevende functies, vrouwelijke beroepen worden lager gevaloriseerd, en in onvrijwillig deeltijdse jobs en zorgverloven maken vrouwen tot nog toe de hoofdmoot uit.

Enkele kerncijfers om een idee te geven van de omvang van het probleem. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) meldt in zijn laatste rapport (2018) over de loonkloof tussen mannen en vrouwen dat de tewerkstellingsgraad van de vrouwen 9,8 procentpunten lager blijft dan die van de mannen (63,6% tegenover 73,4%; Eurostat (2017)).

LOONKLOOF

Ondanks een aanzienlijk wetgevend arsenaal blijft de loonkloof in België bestaan. Hieronder twee tabellen uit voornoemd rapport van de CRB.

België doet het beter dan zijn onmiddellijke buurlanden en bevindt zich onder het Europees gemiddelde. De loonkloof kan berekend worden op jaarbasis en op uurbasis. Op uurbasis is de loonkloof minder groot omdat de factor deeltijds werk (voornamelijk iets van vrouwen) geneutraliseerd wordt. De loonkloof op jaarbasis is gestegen tussen 2015 en 2016.

VERKLAREN, NIET RECHTVAARDIGEN

Bepaalde elementen kunnen de loonkloof verklaren. Opgelet, verklaren betekent niet rechtvaardigen. Als Liberale Vakbond moeten we blijven ingaan tegen die ongelijkheden.

Denk bijvoorbeeld aan de studiekeuzes van jongens en meisjes; jongens kiezen vaker voor richtingen die hoger aangeschreven staan en leiden naar beroepen waar een hoger loon te verdienen valt.

Bepaalde genderstereotypen blijven verderbestaan en het start al wanneer kinderen nog jong zijn. De verdeling van de gezinslasten blijft ongelijk, ten koste van de vrouw. Wanneer er geen elementen zijn om de loonkloof te verklaren, hebben we eenvoudigweg te maken met discriminatie. Die is verboden en strafbaar ... al lijkt men daar op weinig beleidsniveaus wakker van te liggen.

Tabel 1 – Uurloonkloof in internationaal perspectief

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Duitsland	22,8 %	22,8 %	22,6 %	22,3 %	22,4 %	22,7 %	22,1 %	22,3 %	22 %	21,5 %
Nederland	19,3 %	18,9 %	18,5 %	17,8 %	18,6 %	17,6 %	16,5 %	16,1 %	16,1 %	15,6 %
Frankrijk	17,3 %	16,9 %	15,2 %	15,6 %	15,7 %	15,6 %	15,5 %	15,5 %	15,3 %	15,2 %
EU 28				17,1 %	17,1 %	17,4 %	16,8 %	16,6 %	16,5 %	16,2 %
België	10,1 %	10,2 %	10,1 %	10,2 %	9,4 %	8,3 %	7,5 %	6,6 %	6,5 %	6,1 %

Bron: Eurostat (2018b)

Tabel 2 – Loonkloof in België op jaarbasis en op uurbasis

Loonkloof	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
op jaarbasis	24 %	23 %	23 %	22,8 %	22 %	21,8 %	20,9 %	20,6 %	20,3 %	20,5 %
op uurbasis	12 %	11 %	11 %	9,8 %	9,7 %	8,6 %	8 %	7,6 %		

Bron: IGV (2017) en FOD Economie

GELIJKHEID M/V

GLAZEN PLAFOND

Een ander element dat de loonkloof verklaart, is het glazen plafond; het plafond waarboven mannen sleutelfuncties uitoefenen en beslissingsbevoegdheid hebben, en meer verdienen.

Uit cijfers van het IGVM blijkt dat slechts 26,8% van de personen die zetelen in de bestuursraden van de beursgenoteerde bedrijven vrouwen zijn. Dat cijfer is aan het stijgen, al gebeurde dat niet spontaan. De stijging is met name te danken aan de goedkeuring van de wet van 28 juli 2011 die tot doel heeft het percentage vrouwen in de raden van bestuur van de BEL20-bedrijven (de 20 grootste beursgenoteerde bedrijven) te stimuleren. Deze wet heeft quota opgelegd. Dezelfde vaststelling over de zwakke vertegenwoordiging van vrouwen kan gemaakt worden bij de directies van de federale overheidsdiensten en bij de academische autoriteiten - wat in schril contrast staat met de sterke vrouwelijke vertegenwoordiging in die twee domeinen -, in de functie van verantwoordelijke uitgever in de media en bij de bestuurders van de 15 grootste ngo's.

STRATEGISCHE FUNCTIES

Cijfers van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) maken duidelijk dat het aandeel vrouwen in de hoogste looncategorieën kleiner is dan het aandeel mannen: drie vierden van de strategische functies worden ingenomen door mannen.

Maar dat is niet alles: er bevinden zich minder vrouwen in de hoge functies en bovendien is



de loonkloof er groter: hoe hoger men gaat in de hiërarchie, hoe meer de vrouwen gediscrimineerd worden (bron: IAO).

MINDER VOORDELEN

Behalve op de lonen wijst het IGVM ook op discriminatie van vrouwen op het vlak van de toekenning en de hoogte van extralegale verloningen. Zo meldt het Instituut dat voor wat betreft het jaar 2014 "mannen vaker dan vrouwen genieten van drie soorten extralegale voordelen: de terugstorting van onkosten voor woon-werkverplaatsingen (59% van de mannen tegenover 51% van de vrouwen), de bijdragen voor het aanvullend pensioen (12% tegenover 9%) en de opties op aandelen."

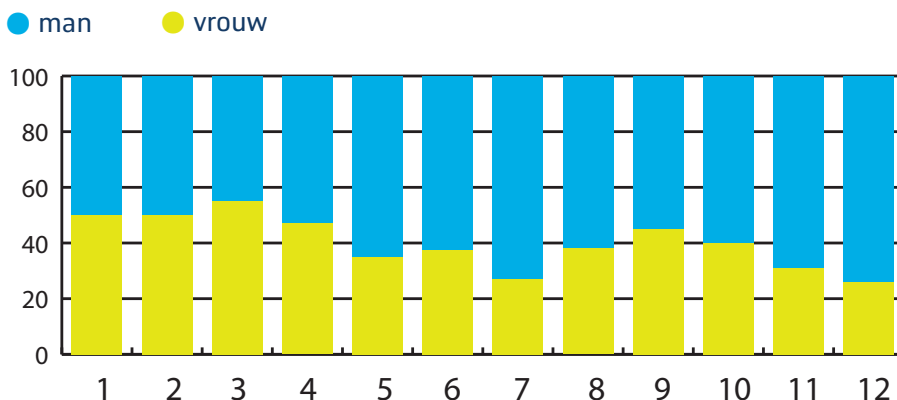
len (1,1% tegenover 0,5%). Niet alleen kunnen de vrouwen minder aanspraak maken op die voordelen, maar bovendien is de gemiddelde waarde ervan lager bij vrouwen (14% minder voor de terugstorting van verplaatsingskosten, 37% voor de bijdragen voor het aanvullend pensioen en 40% voor de opties op aandelen)."

Het verschil is bijzonder groot in de opgebouwde reserves inzake aanvullend pensioen. Als men voor het jaar 2017 kijkt naar de reserves die op het eind van de loopbaan zijn opgebouwd, dan stelt men op jaarbasis een kloof van 52% vast tussen vrouwen en mannen, met andere woorden: het dubbele van de loonkloof van 20,6%. Enorm dus!

Tot slot nog over de verloven. Die worden hoofdzakelijk door vrouwen opgenomen. Nemen we bijvoorbeeld het ouderschapsverlof. Het aantal mannen stijgt sneller, maar de verdeling blijft zeer ongelijk. Hierbij een tabel uit de studie van het IGVM in 2018: 'De genderdimensie van het ouderschapsverlof, het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking', gebaseerd op cijfers van de RVA, die de uitkeringen voor ouderschapsverlof stort. Het totaal aantal mensen dat gebruikmaakt van ouderschapsverlof blijft stijgen, wat bewijst dat dit verlof een fundamenteel instrument vormt om werk en gezin met elkaar te combineren.

Hoe lager de lonen, hoe groter het aandeel vrouwen.

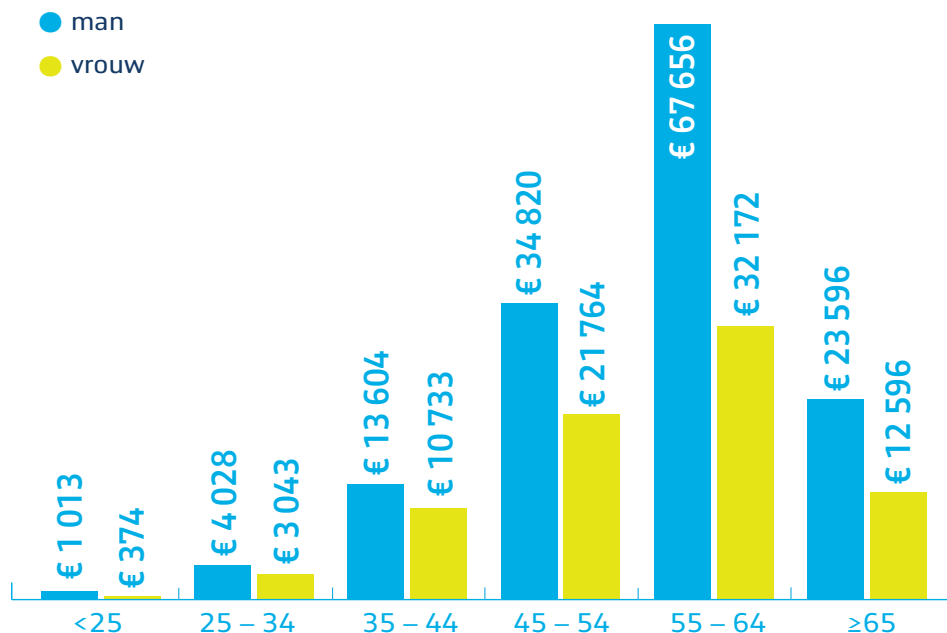
Hoe hoger de lonen, hoe minder vrouwen. Hier speelt het glazen plafond.



Bron: RVA

Aanvullend pensioen

Opgebouwde reserve – gemiddelde per leeftijd en geslacht



Bron: FSMA, autoriteit voor financiële diensten en markten

Evolutie van het aantal gebruikers van ouderschapsverlof

	mannen	vrouwen	totaal	% mannen	% vrouwen
2004	3 595	20 224	23 819	15 %	85 %
2008	8 102	29 424	37 526	22 %	78 %
2012	14 553	37 277	51 830	29 %	71 %
2015	18 731	44 567	63 298	30 %	70 %
2017	22 074	47 186	69 260	32 %	68 %

Bron: RVA

Tussen 2004 en 2017 hebben 6 keer meer vaders ouderschapsverlof genomen, en meer dan 2 keer meer moeders.

Het rapport over de tijdsbesteding is niet hetzelfde in het geval van vrouwen enerzijds en mannen anderzijds. In 2016 heeft het IGVM een interessante studie daaromtrent gedaan: 'Gender en tijdsbesteding'. De conclusies liggen voor de hand: vrouwen besteden meer dan mannen tijd aan onbezoldigde taken, de redenen voor deeltijds werk hebben bij vrouwen te maken met het gezin, ...

De wereldwereld blijft in België dus ongelijk en is de weerspiegeling van hardnekkige denkbeelden. Bovendien heeft de wereldwereld de neiging om opgesplitst te geraken, ten koste van de vrouwen, in enerzijds kwaliteitsbanen en anderzijds preciaire jobs. ■

Patricia De Marchi



Het bewijs van gepresteerde overuren

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk breidde de bestaande mogelijkheden tot het presteren van overuren uit. De door de werknemer gepresteerde overuren worden door de werkgever evenwel niet altijd (correct) uitbetaald. In de Vrijuit van deze maand bespreken we de problematiek inzake de bewijslast bij de vordering van loon voor gepresteerde overuren.

PRINCIPES

Arbeid verricht boven 9 uren per dag of 40 uren per week of boven de lagere grenzen vastgesteld bij cao, zelfs indien die niet algemeen verbindend is verklaard, wordt als overwerk aangemerkt. Op dit principe bestaan tal van uitzonderingen.

Voor het bepalen van overloon komen enkel effectieve prestaties in aanmerking.

De bepalingen inzake arbeidsduur en loon voor overwerk zijn van openbare orde (*Hof van Cassatie 09.01.1984*). Dit heeft tot gevolg dat een werknemer geen afstand kan doen van zijn recht op overloon.

BEWIJSLAST

Het is de werknemer die de betaling van overloon vordert die het bewijs moet leveren van het bestaan van overuren en de omvang (*Arbeidshof Brussel 12.12.2012, Arbeidshof Bergen 10.04.2000*).

Sommige arbeidsgerechten oordelen dat de werkgever moet meewerken aan de bewijsvoering. Het arbeidshof van Antwerpen besliste dat beide partijen in gelijke mate gehouden zijn hun bijdragen tot de bewijsvoering te leveren (*Arbeidshof Antwerpen 08.11.2000*). Zo kan de rechtbank de werkgever bevelen om bepaalde stukken zoals rittenbladen, tijdsregistratiegegevens te overleggen (*Arbeidshof Bergen 24.05.2016, Arbeidshof Brussel 04.01.2010*).

Zo de vordering tot betaling van loon voor overuren steunt op het bestaan van een mis-

drijf berust de bewijslast uitsluitend bij de werknemer (*Arbeidshof Brussel 04.01.2010*).

Het recht op loon voor gepresteerde overuren is niet onderworpen aan het uitdrukkelijk akkoord van de werkgever over die prestaties. Het volstaat dat de werkgever er redelijkerwijze van op de hoogte kon zijn (*Arbeidsrechtbank Brussel 05.11.2018, Arbeidshof Luik 11.12.2015*).

Bepaalde rechtspraak oordeelt dat de werknemer niet alleen moet bewijzen dat de overuren gepresteerd werden, maar ook dat dit gebeurde op verzoek van de werkgever of met diens goedkeuring (*Arbeidshof Gent 19.12.2014, Arbeidshof Brussel 12.12.2012*).

De toestemming van de werkgever kan wel stilzwijgend zijn.

De stilzwijgende instemming kan onder meer afgeleid worden uit het feit dat de werkgever er zich niet tegen verzette en voor een aantal overuren compensatie toestond, uit de door de werknemer ingediende recuperatieaanvragen, uit het feit dat de werkgever in wiens onderneming een prikkloksysteem bestaat nooit enige opmerking formuleerde (*Arbeidshof Bergen 02.02.2015, Arbeidshof Luik 22.05.2012, Arbeidshof Luik 20.01.2004*).

In het arbeidsreglement kan niet voorzien worden dat eerst het akkoord van de werkgever vereist is voor de prestatie van overuren. Overeenkomstig artikel 51 van de wet van 12.04.1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités mag een arbeidsreglement immers niet ingaan tegen een hogere norm in casu de loonbeschermingswet (*Arbeidshof Bergen 02.02.2015*).

De werknemer die overuren gepresteerd heeft tegen de uitdrukkelijke wil of de richtlijnen van zijn werkgever in kan echter geen aanspraak maken op loon voor die overuren (*Arbeidshof Luik 26.06.2006*).

BEWIJSMIDDELEN

Het bestaan en de omvang van de overuren mogen worden geleverd met alle middelen van recht, getuigen en vermoedens inbegrepen.

Tijdregistratiesystemen

Overuren kunnen aangetoond worden aan de hand van diverse tijdregistratiesystemen zoals de prikklok, elektronische – of online registratiesystemen (*Arbeidsrechtbank Brussel 05.11.2018, Arbeidshof Antwerpen 19.12.2017, Arbeidshof Antwerpen 10.03.2014*).

De print-outs van de geregistreerde werktijden die voortkomen uit een elektronisch registratiesysteem kunnen niet worden beschouwd als vertrouwelijke bedrijfsgegevens. De werknemer kan deze dan ook voorleggen aan de rechtbank (*Arbeidshof Antwerpen 19.12.2014*).

De argumentatie van de werkgever dat het registratiesysteem enkel werd aangewend voor facturatie staat het gebruik van deze gegevens door de werknemer om zijn overuren te bewijzen niet in de weg (*Arbeidshof Brussel 18.06.2012*).

Ondertekende prestatielijsten en loonfiches

De werkelijkheid van de door de werknemer geleverde prestaties kan ook blijken uit de maandelijks opgemaakte en door de hiër-

chische meerdere ondertekende prestatie-lijsten. Het feit dat de hiërarchische meerdere deze lijsten niet controleerde alvorens te ondertekenen doet daaraan geen afbreuk (*Arbeidshof Luik 18.03.2016*).

Zo een werknemer een prestatie lijst ondertekend heeft, kan hij naderhand de gegevens op de prestatie lijst niet meer betwisten. Door de prestatie lijst te ondertekenen heeft de werknemer immers zijn akkoord betuigd met de echtheid ervan (*Arbeidsrechtbank Brussel 18.11.2004, Arbeidshof Bergen 10.04.2000*).

Recent oordeelde de arbeidsrechtbank van Brussel dat het louter feit dat een werkneemster haar handtekening heeft geplaatst op de loonfiches niet betekent dat zij automatisch akkoord is gegaan met alle vermeldingen op de loonfiches met inbegrip van het aantal ge-presteerde uren. Door de loonfiches te ondertekenen heeft de werkneemster enkel de ontvangst van het op de loonafrekening vermelde bedrag afgetekend (*Arbeidsrechtbank Brussel 05.11.2018*).

Bij arrest van 28.04.2014 besliste het arbeidshof van Brussel echter dat een loonfiche geen loutere kwitantie is, maar wel een afrekening die alle bestanddelen van het loon bevat.

Eenzijdig door de werknemer opgestelde prestatieoverzichten

Het merendeel van de rechtspraak oordeelt dat eenzijdig door de werknemer opgestelde gedetailleerde lijsten van ge-presteerde uren of een persoonlijke agenda niet volstaan om het bewijs van het bestaan van overuren te leveren (*onder meer Arbeidshof Gent 15.12.2017, Arbeidshof Gent 19.12.2014, Arbeidshof Bergen 09.09.2014, Arbeidshof Antwerpen 27.11.2007*).

Eenzijdig door de werknemer opgestelde lijsten kunnen wel in aanmerking worden genomen als bewijs wanneer deze door andere elementen worden ondersteund zoals bijvoorbeeld een verslag van een gerechtsdeurwaarder waaruit blijkt dat deze overeenkomen met de informaticagegevens van de onderneming, de openingsuren van de winkel (*Arbeidshof Luik 11.12.2015, Arbeidshof Luik 22.05.2012, Arbeidshof Bergen 02.06.2006*).

Mailverkeer

Ook mailverkeer dat plaatsvond tussen een werknemer en een werkgever kan als bewijs-



materiaal gelden.

Wanneer uit het mailverkeer tussen de werknemer en de werkgever duidelijk en onduidelzinnig blijkt dat een werknemer bovenop de openingsuren van de receptie dagelijks 3 uur diende te presteren, komt dit mailverkeer in aanmerking om de vordering tot betaling van loon voor ge-presteerde overuren te staven (*Arbeidshof Antwerpen 21.10.2014*).

Getuigen

Het bewijs met getuigen is niet toegestaan tegen de inhoud van een geschrift. (*artikel 1341 Burgerlijk Wetboek*).

Wanneer een werknemer tijdens zijn tewerkstelling prestatiestaten of loonbrieven uitgaande van de werkgever ondertekende, kan hieruit zijn akkoord worden afgeleid en is hij dus niet meer gerechtigd het tegenbewijs te leveren met getuigenverklaringen (*Arbeidsrechtbank Brussel 18.11.2004, Arbeidsrechtbank Bergen 10.04.2000*).

Daarnaast bestaat er binnen de rechtspraak geen eensgezindheid of het bewijs van het bestaan en de omvang van overuren überhaupt kan worden geleverd aan de hand van getuigenissen (*pro Arbeidshof Bergen 15.03.2015, Arbeidshof Bergen 24.03.2009, Arbeidshof Gent 14.02.2007 contra Arbeidshof Antwerpen 21.10.2014, Arbeidsrechtbank Bergen 13.11.2010, Arbeidshof Luik 08.01.2010*). De reden van niet aanvaarding van het getuigenbewijs ligt aan het feit dat de verklaringen te

summier, te weinig precies en niet eenduidig zijn.

Zo de getuigenverklaringen afdoende aantonen dat de werknemer overuren presteerde, maar het onmogelijk is om het exacte aantal overuren te bepalen, kan de begroting van het aantal overuren ex aequo et bono (naar billijkheid) gebeuren (*Arbeidsrechtbank Antwerpen 31.10.2014*).

Prestatiebladen voor chauffeurs

Voor een aantal sectoren werd bij cao voorzien dat de werkgever voor de chauffeurs de verplichting heeft prestatiebladen ter beschikking te stellen.

Het prestatieblad wordt door de partijen erkend als het enige instrument waarnaar mag worden teruggegrepen in geval van betwisting van de bezoldiging. Zo het prestatieblad door beide partijen ondertekend werd, is iedere betwisting over het loon onontvankelijk (*Arbeidsrechtbank Oudenaarde 12.02.2001, Arbeidshof Gent 27.10.1999*).

Bij afwezigheid van door beide partijen ondertekende prestatiebladen moeten de eenzijdig door de werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst opgestelde en ondertekende prestatiebladen aanvaard worden als een weerlegbaar vermoeden inzake ge-presteerde uren. Het komt dan aan de werkgever toe om het tegenbewijs te leveren (*Arbeidshof Antwerpen 18.01.2006*). ■

Eindelijk terug lente

	Koop je Bol.com cadeaukaart met een waarde van € 25,00 en betaal slechts € 23,50. Geniet zo van een korting van 6% op al je aankopen!
	Verbluffende bloemen met handgeblazen vaas cadeau t.w.v. € 15,00!
	20% korting bij Chateau D'Ax in heel België
	4% korting op al je aankopen bij Coolblue dankzij de Coolblue aankoopvoucher!
	10% korting op giftcard bij Galeria Inno!
	Bestel tal van bekende merken (Miele, Samsung, Bosch, Siemens, Philips, Braun, etc.) het hele jaar door aan groothandelsprijzen!
	Je exclusief voordeel bij Gas + elektriciteit Plus van Comfort Energy. € 150 korting op de sanering van je mazouttank en nog veel meer!
	Bespaar tot € 500,00 per jaar op je energiefactuur!
	8% korting op het hele gamma van ledverlichting in de webshop
	Geniet van 10% korting en koop meer met de Fun geschenkbond!
	5% korting op al je aankopen bij Decathlon dankzij de aankoopvoucher!
	6% korting op al je aankopen bij Dreamland dankzij de Collishop aankoopvoucher!
	15% korting bij aankoop vanaf € 30,00 in jouw CASA winkel en webshop

De maand maart kondigt fleurige tijden aan. Profiteer nu van fijne kortingen voor ACLVB-leden en maak je huis en tuin lenteklaar.

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:

- 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 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 met vermelding van je voornaam en naam
- via telefoon: 014 24 40 90, van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur



CETA staat terug op de agenda, maar internationale handel kan en moet anders

CETA, het vrijhandelsverdrag tussen Canada en de Europese Unie, bracht in 2016 uitzonderlijk veel mensen op de been. Het was namelijk vooral voordelig voor de aandeelhouders van multinationals en economische machten, maar voor landbouwers, consumenten, werknemers, gepensioneerden, vrouwen, jongeren, kmo's en de gezondheidssector dreigde het heel veel nadelen met zich mee te brengen.



De massale mobilisering tijdens de onderhandelingen over CETA heeft duidelijk gemaakt dat de bevolking eist dat handel eerlijk en sociaal verantwoord wordt gevoerd. Dankzij jullie betrokkenheid zijn er extra garanties gekomen over publieke dienstverlening en is het hoofdstuk over investeringen op vraag van België verwezen naar het Europees Hof van Justitie. Daarmee was CETA echter niet van de baan.

Het akkoord dreigt nu nog voor de verkiezingen terug op de politieke agenda te staan. Het Hof van Justitie zal namelijk waarschijnlijk nog in april of mei zijn oordeel vellen over de wettelijkheid van het investeringshoofdstuk, dat speciale rechten geeft aan internationale investeerders. De Advocaat Generaal van het Hof heeft eind januari geargumenteerd dat het hoofdstuk conform de Europese verdragen is. Deze opinie is echter

niet bindend, dus het uiteindelijke oordeel van het Hof kan hier nog van afwijken.

De investeringsbescherming in CETA blijft namelijk op veel vlakken problematisch. Het staat bedrijven toe om compensaties te verkrijgen voor algemene beleidsmaatregelen gericht op de bescherming van het milieu, sociale rechten, gezondheid, financiële stabiliteit of mensenrechten. Daarenboven bevat het akkoord nog verschillende andere valkuilen die een beduidende impact kunnen hebben op werknemers. Ook wordt het CETA-model nu als blauwdruk gebruikt voor verschillende andere handelsakkoorden, onder meer met Singapore en Vietnam.

We zijn niet tegen de vrijhandel, integendeel als exportland zijn veel Belgische jobs afhankelijk van internationale handel, maar er moeten duidelijke bakens geplaatst wor-

den om de rechten van de werknemers te beschermen met sancties, om de openbare diensten te vrijwaren en om te verhinderen dat bedrijven zonder meer schadevergoedingen kunnen eisen van staten voor hun investeringen.

We vragen daarom:

- dat verkozen politici zich engageren voor een eerlijker en meer duurzaam handelsmodel, bijvoorbeeld door effectieve klachtenmechanismen en sancties op te nemen in handelsakkoorden in het geval van schendingen van de internationale arbeidsnormen
- dat de 4 Belgische parlementen die CETA nog niet hebben geratificeerd, dit ook niet doen, ongeacht de uitspraak van het Hof
- dat België, samen met de andere Europese lidstaten, ernaar streeft om het evenwicht tussen rechten voor bedrijven en mensenrechten te herstellen, onder meer door actief deel te nemen aan de onderhandelingen voor een VN-verdrag over bedrijven en mensenrechten

Instrumenten zoals afdwingbare hoofdstukken met arbeidsnormen en een verdrag inzake bedrijven en mensenrechten kunnen ervoor zorgen dat internationale handel iedereen ten goede komt. De oplossingen liggen dus op tafel, nu moeten ze serieus worden genomen en worden gerealiseerd in plaats van nieuwe akkoorden met oude mankementen af te sluiten. Laten we dan ook van dit verkiezingsjaar gebruikmaken om deze oplossingen op de agenda te zetten! ■

Inge Hannon

Blauwe valentijnshartjes voor personeel financiële sector



Sinds enkele jaren delen de ACLVB-afgevaardigden van de grote banken op Valentijnsdag blauwe chocoladen hartjes uit. Een populaire actie waarbij de afgevaardigden op een sympathieke manier in contact kunnen treden met de werknemers van hun bedrijf.



Dit jaar hebben we besloten de actie uit te breiden en de hartjes ook uit te delen bij de ondernemingen van de financiële diensten waar de ACLVB nog niet vertegenwoordigd is. In 2020 een afgevaardigde in die bedrijven hebben is onze doelstelling om onze globale score te verbeteren in de verschillende financiële sectoren. De "witte vlekken" vertegenwoordigen bijvoorbeeld in totaal 12,5% van de mandaten in de Ondernemingsraad en 10,2% van de CPBW-mandaten in PC 310 (banken) en 17% van de OR-mandaten of

23% van de CPBW-mandaten in PC 306 (verzekeringen). Het is dus belangrijk dat we erin slagen kandidaten te vinden.

Bijgevolg was de ACLVB op 12 en 14 februari aanwezig voor de bedrijven in de sector. Vanbreda Risk & Benefits, ADD Verzekeringen, Bank van Breda en co nv, Rabobank, AG Insurance Antwerpen, Baloise, Cardif, Das, Deutsche Bank, ... kregen bezoek van de afgevaardigden en bestendig secretarissen van de ACLVB.

Bij AG Insurance heeft de ACLVB de meerderheid in Charleroi en gaan we er ieder jaar op vooruit in Brussel. In 2020 hopen we – onder meer dankzij de steun van de Brusselse afgevaardigden die waren afgezakt naar de zetel van AG Insurance in Antwerpen – aanwezig te zijn op de derde site van AG Insurance in België. "De ACLVB heeft de jongste maanden uitgesproken standpunten ingenomen om de personeelsbelangen te verdedigen en ze heeft resultaten behaald", vertelt Philippe Cendoya, ACLVB-afgevaardigde bij AG Insurance in Brussel. "We hebben deze actie aangegrepen om een pamflet uit te delen en het te laten weten aan het personeel van de site in Antwerpen, waar de ACLVB nog niet vertegenwoordigd is." Objectief 2020!

Wie weet hebben we een hartje toegestopt aan een toekomstige ACLVB-afgevaardigde die onze waarden zal uitdragen en binnenkort de personeelsbelangen in zijn of haar bedrijf zal verdedigen? ■

Thibaut Montjardin/Maarten Dedeyne

ACLVB, ABVV en ACV verwelkomen jongerenbeweging voor het klimaat



In verschillende steden in België komen duizenden scholieren en studenten op straat om hun bezorgdheid omtrent een klimaatbeleid uit te schreeuwen.

De ACLVB, het ABVV en het ACV verwelkomen het engagement van de jongeren voor het klimaat. We ondersteunen deze beweging die ijvert voor een beleid dat de klimaatuitdagingen aanpakt.

De vakbonden vinden de strijd terecht. We feliciteren de jongeren voor dit engagement en moedigen hen aan om dit verder te zetten.

Twee urgente thema's, het klimaat en het sociale, dringen zich op, en het beleid moet dit samen aanpakken, het een kan niet opgelost worden zonder het ander. ■

Pilootproject Fedris wil burn-out bij personeel banken en ziekenhuizen tijdig aanpakken

Burn-out is een maatschappelijk probleem. Dat beseft ook Minister van Volksgezondheid Maggie De Block, die de financiële sector en de ziekenhuissector heeft uitgekozen voor een pilootproject tegen burn-out. Daarmee zijn die sectoren een van de eerste die samenwerken met de overheid om burn-out op een professionele en menselijke manier aan te pakken.



In januari lanceerde het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) een pilootproject om de burn-outproblematiek in de ziekenhuissector en de financiële sector aan te pakken. Het gaat om een traject speciaal bedoeld voor medewerkers uit de sector van de financiële diensten – behalve verzekeringen en pensioenfondsen – en de sector van de ziekenhuisactiviteiten of de gemedicaliseerde opvang onder privéstatuut of provinciale en plaatselijke overheidsdiensten die (dreigen te) kampen met een burn-out: de betrokkenen hebben het moeilijk op het werk, zijn vaker afwezig voor korte periodes of heb-

ben het werk zelfs stopgezet (gedurende minder dan twee maanden).

BREDE ONDERSTEUNING

Met het begeleidingstraject wil Fedris deze medewerkers ondersteunen bij hun herstel en hen terug vol energie en enthousiasme aan de slag helpen. Er worden sessies aangeboden bij een psycholoog, die luistert naar het verhaal van de werknemer en die hem of haar advies geeft over hoe je stress makkelijker de baas kan en hoe je je energie terugwint. Daarnaast kan ook een kinesist worden ingeschakeld om lichamelijke klachten als

gevolg van de burn-out aan te pakken. Doorheen het hele traject worden de medewerkers ondersteund door hun burn-outbegeleider, die de vooruitgang opvolgt en een positieve relatie helpt opbouwen tussen de werknemer en de werkgever.

FLEXIBEL EN OP MAAT

Voordeel van dit initiatief is dat de deelnemers er een verergering van hun toestand mee voorkomen, doordat er snel wordt ingegrepen. Zo kan een langdurige afwezigheid met nefaste gevolgen voor het werk en het privéleven worden vermeden.

Het is bovendien een flexibel traject, op maat van de persoon en zijn of haar werkomgeving, dat wordt aangepast aan de behoeften van elk individu. Ook het stadium van de burn-out kan het traject beïnvloeden.

Het volledige traject duurt hoogstens maximaal negen maanden. Vertrouwelijkheid wordt gegarandeerd.

Fedris draagt de kosten voor de sessies bij de psycholoog en/of kinesist, de praktische kosten van het traject en ook de verplaatsingskosten van de werknemer.

MEER WETEN?



Lees meer over wat het traject inhoudt en hoe je een aanvraag kan indienen op www.aclvb.be > mijn sector > financiële diensten.

Hoe werkbaar is jouw werk?

Laat je mening horen!

Rond deze tijd ontvangen 40 000 werknemers in Vlaanderen een vragenlijst over welzijn en stress op het werk. Deze werkbaarheidsenquête wordt voor de zesde keer georganiseerd door de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). Als je de enquête in de bus krijgt, vul ze dan zeker in. Hoe meer respondenten, hoe representatiever de resultaten.

In het Toekomstpact Vlaanderen 2020 engageerden vakbonden en werkgeversorganisaties zich om werk te maken van meer werkbare jobs werk in bedrijven en instellingen. In december vorig jaar zetten ze samen met de Vlaamse Regering nog hun schouders onder het actieplan 'Een versnelling hoger voor werkbaar werk'. Ambitie: stappen vooruit zetten naar banen waarvan je niet ziek of overspannen wordt, motiverend werk met kansen op blijven en voldoende ruimte voor gezin en privéleven.

Om de vinger aan de pols te houden ontwikkelde de Stichting Innovatie & Arbeid, de on-

derzoekscel binnen de SERV, een werkbaarheidsmonitor die de evolutie in de kwaliteit van de jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt in kaart brengt. Sinds 2004 peilen onderzoekers van de Stichting om de drie jaar bij een representatief staal van werknemers naar werkplezier en leermogelijkheden in de job, maar ook naar werkstressklachten en knelpunten om arbeid en gezin met elkaar te combineren.

In 2019 zijn we reeds aan de zesde editie toe van deze werkbaarheidsbevraging: liefst 40 000 werknemers in Vlaanderen ontvangen de vragenlijst 'Welzijn en stress op het werk'. Vandaar een warme oproep – aan degenen die de werkbaarheidsenquête in de bus krijgen – om deel te nemen. Een hoge respons is immers niet alleen cruciaal voor de kwaliteit van het onderzoek, maar ook belangrijk om werkbaar werk hoog op de beleidsagenda te houden.

Meer informatie over de Vlaamse werkbaarheidsmonitor en de resultaten van de eerdere metingen kan je vinden op www.werkbaar.be.

werk.be. Binnen enkele maanden vind je daar ook de resultaten van de werknemersbevraging 2019.

Regio Gent

In memoriam Franky D'hoedt



Met veel spijt nemen wij afscheid van onze afgevaardigde Franky D'hoedt. Franky was ACLVB-afgevaardigde in het bouwbedrijf Aclagro te Wondelgem. Hij was een fantastisch afgevaardigde, maar in de eerste plaats een man met een gouden hart, die genoot van het leven en die nog zoveel levensdromen had. Veel te vroeg moeten wij afscheid nemen van hem.

Wij wensen zijn familie veel sterkte!

*Zijn Bestendig Secretaris
Sylvia Van Goethem*

ACLVB'ERS DRAGEN MEDEWERKERS MIRTO EEN WARM HART TOE



Met hun valentijnsactie brachten onze enthousiaste militanten enige warmte bij hun collega's van Mirto. De twee maatwerkbedrijven Nevelland (Drogenen) en Revam (Eeklo) zijn recent gefusioneerd tot het nieuwe bedrijf Mirto.

Onze mensen zijn er klaar voor, met een hart voor hun collega's!

Sylvia Van Goethem

Samenleving maakt komaf met armoede

Op 16 februari werd de aftrap gegeven van de campagne #komafmetarmoede. Meer dan 300 mensen uit alle hoeken van Vlaanderen en uit verschillende verenigingen en organisaties zijn samengekomen in Brussel om eindelijk "komaf met armoede" te maken. Als partner van de organisator Decenniumdoelen was de ACLVB uiteraard ook aanwezig.

10 jaar armoedig beleid leidt vandaag tot meer armoede en meer kinderarmoede: 1 op 5 Belgen leeft in armoede, 1 op 3 Belgen leeft onder de dreiging van het einde van de maand, 1 op 5 gezinnen leeft in energiararmoede, 1 op 7 kinderen worden in Vlaande-

ren in armoede geboren, de voedselbanken breken elk jaar een record, het aantal wachtenden voor een sociale woning blijft veel te hoog, ...

10 jaar armoedig beleid heeft de kloof tussen rijk en arm vergroot, waardoor er nu nood is aan een moedig beleid, een beleid dat van armoede een prioriteit maakt.

Bij de start van de campagne werden de 7 prioriteiten voorgesteld, waarna de zaal de top 3 heeft gekozen:

- vervangingsinkomens en bijstandsuitkeringen optrekken tot boven de Europese armoedegrens

- meer kwaliteitsvolle en betaalbare woningen en een duurzaam en eerlijk energiebeleid
- een sterke solidaire verplichte ziekteverzekering die een brede bescherming voor allen biedt

Met deze 3 topprioriteiten zal er de komende maanden door Decenniumdoelen campagne gevoerd worden, waarbij de organisatie en haar partners politieke moed vragen in de strijd tegen armoede en ongelijkheid.

Meer informatie vind je terug op www.komafmetarmoede.be

Caroline Van de Sande

Non-profit Vlaanderen Vakbonden willen betere ondersteuning personeel ouderenzorg



Op donderdag 7 februari kwam het personeel van de Vlaamse woonzorgcentra op straat in Brussel. De ACLVB, het ACV en het ABVV hadden een niet mis te verstane boodschap: meer handen in de ouderenzorg! De hoge werkdruk voor het personeel in de ouderenzorg is al jaren strijdpunt nummer één van de vakbonden.

Dit zijn onze eisen aan de Vlaamse Regering:

- Omzetting van alle ROB-bedden (rustoordbedden) naar RVT-bedden (rust- en verzorgingsbedden) met bijkomende aanwervingen in zorg en niet-zorgpersoneel
- Modernere en hogere personeelsnormen voor alle functies
- Streven naar 1 voltijds equivalent per bewoner (nu +/- 0,64)
- Geen invoering van persoonsvolgende financiering in de ouderenzorg

- Meer inzetten op werkbaar werk
- Verdere uitbreiding van mobiele equipes
- Betere controle en transparantie van commerciële groepen. Geen winstuitkeringen uit zorgactiviteiten

Bij de minister

Op het einde van de manifestatie gingen Gert Van Hees (ACLVB Nationaal Verantwoordelijke non-profit) en Els Depoorter (ACLVB Bestendig Secretaris) samen met afvaardigingen van de andere vakbonden die eisen en bekommernissen toelichten bij Vlaams minister van Welzijn Jo Vandeurzen. De minister liet weten dat hij ten volle de vragen van de vakbonden begrijpt. Er werd de afgelopen jaren al een extra inspanning gedaan om meer te investeren in de sector ouderenzorg. Zo wordt in 2019 onder meer 22 miljoen euro geïnvesteerd in de omzetting van

rustoordbedden naar rust- en verzorgingsbedden. "Dat is echter nog onvoldoende. Het decreet Vlaamse Sociale Bescherming verplicht de volgende regering om van bij het begin van de legislatuur een meerjaren-investeringsplan op tafel te leggen voor de ouderenzorg. Dat er een plan moet komen ligt dus vast in de wetgeving. De hoogte van het bedrag is natuurlijk een bij uitstek politieke discussie", aldus Gert Van Hees.

Na de betoging hebben de vakbonden dan ook een gezamenlijk schrijven gericht aan de Vlaamse politieke partijen om hen te wijzen op hun plicht om budgetten te voorzien voor de uitbreiding van de sector. Voor de vakbonden moet dit uiteraard gepaard gaan met een betere en werkbare personeelsnorm, aangepast aan de steeds hoger wordende zorgzwaarte en de nieuwe noden van de oudere bewoners in onze woonzorgcentra.

#Job4her

Vrouwen helpen in zoektocht naar betere job

De vzw ATIS start met een project om hoog- of laaggeschoolde vrouwen van vreemde origine aan te sporen een opleiding of job te zoeken op het niveau van hun diploma of hun verwachtingen. Geïnteresseerd? Schrijf je in voor de informatiesessies.

Vrouwen van vreemde origine met een hoog opleidingsniveau zijn verhoudingsgewijs sterk vertegenwoordigd in de categorie van de lage lonen. Ze oefenen willens nillens jobs uit beneden hun competenties, wat hen opzadelt met frustraties en een gevoel van onrechtvaardigheid. Het feit dat hun diploma of ervaring uit het buitenland niet erkend wordt, stippen experts vaak aan als een hindernis in de socioprofessionele integratie van mensen van vreemde origine.

ATIS is door zijn link met de ACLVB bijzonder goed geplaatst om een project op te zetten dat deze vrouwen opnieuw vertrouwen schenkt. Via de bestendig secretarissen en de afgevaardigden kan het de werkzoekenden en de bedrijven met elkaar in contact brengen.

DOELPUBLIEK

Het project #Job4her richt zich in eerste instantie op werkzoekende vrouwen, jonger dan 30 jaar, van vreemde origine en uit achtergestelde buurten. De vrouwen in kwestie zijn gemiddeld tot hoog opgeleid en hebben nog geen noemenswaardige job gevonden op het niveau van hun diploma of hun competenties.

Dit collectief en individueel vormingsprogramma loopt in verschillende fases tot november 2019.

GEVULD PROGRAMMA

Elke deelnemster zal leren een cv en een motivatiebrief opstellen, en een individueel onderhoud doorlopen om haar verwachtingen en competenties beter in kaart te kunnen brengen. Ook een sensibilisering voor gendergerelateerde discriminatie (glazen plafond, loonkloof, balans werk/gezin, intimidatie, zelfdiscriminatie, ...) door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen staat op het programma. De juridische dienst van de ACLVB zal de vrouwen informeren over hun rechten en plichten. En omdat een job vinden in Brussel zonder kennis van het Nederlands zowat onmogelijk is, zal Bruxelles Formation ingeschakeld worden om taaldrempels op dat vlak weg te nemen. Verder omvat de opleiding communicatieoefeningen rond houding en lichaamstaal, die het zelfvertrouwen moeten opkrikken.

Vaak gaat aan een arbeidsovereenkomst een interimjob vooraf. De deelnemsters zullen dus vertrouwd gemaakt worden met de werking van de uitzendkantoren.

Zoals in het project Coach'me zullen ACLVB-afgevaardigden komen getuigen over hoe het er concreet aan toe gaat in het arbeidsveld en wat de verwachtingen zijn van werkgevers die aanwerven. Daarnaast zullen onze vrienden van het VSOA de carrièremogelijkheden in de openbare sector toelichten.

Voor deelnemsters met jonge kinderen is voorzien in een samenwerking met de crèches van Actiris. "We willen een grote barrière bij die mama's wegnemen zodat ze een mooie loopbaan kunnen uitbouwen", weet Eva Sahin, bezielster van Job4her.

Inlichtingen en inschrijvingen: contacteer Elisabeth Polymery op elisabeth.polymery@aclvb.be of tel.: 02-210 01 00



Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen

Nog werk voor de boeg om mentaliteit te veranderen

Vrouwen die vastzitten in slechtbetaalde jobs, in nepstatuten, in baantjes waar ze amper respect krijgen, intimidatie in de openbare ruimte, ... de onderwerpen die aan bod komen in de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen zijn divers. Bedoeling is de mentaliteit in de samenleving te veranderen en de stem van vrouwen en mannen te laten horen om te komen tot gelijkwaardigheid.



De Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen is een officiële Brusselse overleginstantie, maar het is vooral een orgaan waar open en constructief gedebatteerd wordt.

Wanneer we haar opzoeken is onze diversiteitsconsulente Eva Sahin verdiept in het ontwerp van memorandum van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen. Sinds september 2017 zit onze collega deze raad voor, en dat voor een mandaat van 4 jaar. In de raad zetelen de sociale partners, het feministische middenveld en de academische wereld. "Iedereen schuift er zijn eisen naar voren", zegt Eva Sahin. "De feministische organisaties zijn eerder down to earth. Ze vragen bijvoorbeeld de invoering van een noodnummer voor vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld. De sociale partners pleiten bijvoorbeeld voor kwaliteitsjobs, contracten van onbepaalde duur in de sector van de maaltijdcheques die zo goed als volledig vrouwelijk is (98%). De academische wereld doet dan weer voorstellen om meisjes te oriënteren naar opleidingen die hen toeleiden naar jobs die niet typisch vrouwelijk zijn, wetenschappelijke jobs zoals die van ingenieur.

GEMEENSCHAPPELIJKE DOELSTELLINGEN

Enige terughoudendheid van de werkgeversorganisaties niet te na gesproken, begrijpen de verschillende organisaties elkaar voldoende

om tot gemeenschappelijke doelstellingen te komen. De Raad organiseert studiedagen over thema's zoals intimidatie in de publieke ruimte of intersectionaliteit en gender. Die spreken een ruim publiek aan. Eva Sahin: "Het gaat erom de interactie tussen factoren te bekijken en niet de verschillende vormen van discriminatie apart te zien. Discriminatie omdat iemand een vrouw is, van vreemde origine, met een handicap, omdat ze ouder dan 45 jaar is, ..."

De Raad is een adviesraad, hij brengt advies uit aan de ministers van de Brusselse regering die daarom vragen, zoals rond situatietesten om discriminatie bij de toewijzing van sociale woningen na te gaan.

GELIJKHEID

"We nemen ook initiatieven. In de strijd tegen dakloosheid bij vrouwen zijn we te rade gegaan bij de verenigingen op het terrein en we hebben een advies voor een initiatief uitgebracht. Dat werd opgepikt door Bianca Debaets, Brussels Staatsecretaris voor Gelijke Kansen. Ze zorgde voor hygiënecheques voor daklozen, zowel mannen als vrouwen, want we verdedigen de gelijkheid."

Ondertussen gaat het werk ook verder met de afgevaardigden in de bedrijven. Ook mannen zijn soms het slachtoffer van seksistische vooroordelen. "Een van onze afgevaardigden die in een crèche werkt, voelde op een ochtend grote verbolgenheid toen een moeder weigerde hem haar kind toe te vertrouwen. Alsof een man geen pampers zou kunnen verversen."

LOONKLOOF

Meer op syndicaal vlak ijvert de ACLVB voor de kwaliteit van de tewerkstelling van vrouwen. "Nog te veel vrouwen moeten genoeg nemen met een onvrijwillig deeltijdse job of een nepstatuut, of ze werken voor een pover loontje in karige omstandigheden. Er is nog veel werk om de mentaliteit te veranderen, eerst thuis, in de crèche, op school en tot slot in de bedrijven", aldus nog Eva Sahin. ■

Werkloosheidsuitkeringen na je 65ste verjaardag

Nieuwe uitzondering voor Belgische grensarbeiders

Wil je werkloosheidsuitkeringen genieten, dan moet je aan een aantal voorwaarden voldoen. Een van die voorwaarden is je leeftijd. Ben je 65 jaar of ouder, dan heb je in principe geen recht meer op werkloosheidsuitkeringen, omdat je de wettelijke pensioenleeftijd hebt bereikt.

Er zijn echter twee uitzonderingen op die leeftijdsvoorwaarde, zodat je na je 65ste verjaardag eventueel wel nog recht hebt op werkloosheidsuitkeringen.

1ste uitzondering: uitkeringen tijdelijke werkloosheid

Ben je 65 jaar of ouder en blijf je verder werken met een arbeidsovereenkomst, dan kan het gebeuren dat je tijdelijk niet kan gaan werken bij je werkgever omwille van slecht weer, technische stoornis, economische redenen, staking, overmacht, collectieve sluiting van de onderneming, ...

In die gevallen moet je werkgever je geen loon uitbetalen, maar kan je uitkeringen tijdelijke werkloosheid aanvragen bij de RVA, ook al ben je 65 jaar of ouder. Pas op, je mag geen pensioen genieten en niet tijdelijk werkloos zijn ten gevolge van medische redenen.

2de uitzondering: uitkeringen volledige werkloosheid voor Belgische grensarbeiders

Ben je 65 jaar of ouder, is je arbeidsovereenkomst beëindigd en word je werkloos, dan kan je uitkeringen volledige werkloosheid aanvragen bij de RVA. De RVA zal nagaan of je recht hebt op volledige werkloosheidsuitkeringen.

Tot en met 31.12.2017 was er een absolute leeftijdsvoorwaarde: *“Ben je 65 jaar of ouder en ben je werkloos, dan heb je geen recht op volledige werkloosheidsuitkeringen.”*

Op 31.12.2018 is er retroactief een uitzon-

dering gekomen op die leeftijdsvoorwaarde: *“Ben je een Belgische grensarbeider van 65 jaar of ouder, dan kan je vanaf 01.01.2018 wel nog recht hebben op volledige werkloosheidsuitkeringen indien je gelijktijdig aan een aantal voorwaarden voldoet.”*

WAAROM EEN NIEUWE UITZONDERING VOOR BELGISCHE GRENSARBEIDERS?

De Belgische wetgever gaat ervan uit dat je vanaf je 65 jaar op pensioen kan gaan. Dat is echter niet het geval voor Belgische grensarbeiders die in een buurland werken waar een hogere pensioenleeftijd geldt.

Als grensarbeider heb je namelijk recht op een pensioen in het land waar je werkt en op volledige werkloosheidsuitkeringen in het land waar je woont en waar je in principe iedere dag naar terugkeert. Werk je in een buurland waar de pensioenleeftijd hoger ligt dan in België, dan zal je vanaf je 65 jaar nog niet met pensioen kunnen gaan in dat buurland en (tot en met 31.12.2017) ook geen recht hebben op werkloosheidsuitkeringen in België.

De Belgische wetgever heeft die problematische situatie willen verhelpen door retroactief een uitzondering in te voeren vanaf 01.01.2018 op de leeftijdsvoorwaarde voor Belgische grensarbeiders van 65 jaar of ouder die aan een aantal voorwaarden voldoen.

WAT ZIJN DIE VOORWAARDEN?

a) *Aanspraak maken op uitkeringen als volle-*

dig werkloze

De RVA zal geen rekening houden met je leeftijd, maar je moet nog steeds voldoen aan alle andere voorwaarden van de werkloosheidsreglementering om recht te hebben op uitkeringen.

In principe moet je, indien je recht hebt op werkloosheidsuitkeringen, ook beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt:

- ingeschreven zijn als werkzoekende bij de VDAB/Actiris/FOREM/ADG
- beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt
- geen aangeboden dienstbetrekking geweigeren
- aanmelden bij de VDAB/Actiris/FOREM/ADG, indien die je oproept.

Omdat je echter 65 jaar of ouder bent, kan je, indien de RVA je werkloosheidsuitkeringen toekent, vragen om vrijgesteld te zijn van de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

b) *Geen recht hebben op een buitenlands pensioen*

Het is niet voldoende dat je geen buitenlands pensioen ontvangt, je mag er ook geen recht op hebben. Je mag dus nog niet op pensioen kunnen gaan in het buitenland.

Heb je ook recht op een Belgisch pensioen en/of een uitkering uit de Nederlandse 2de pensioenpijler, dan is het voldoende dat je die niet ontvangt of indien je die wel reeds ontvangt aan de hand van een attest van de bevoegde pensioendienst het bewijs levert dat

je die effectief en integraal hebt terugbetaald.

c) Minstens gedurende 15 jaar (al dan niet onderbroken) verbonden zijn geweest door een arbeidsovereenkomst met een werkgever gevestigd in een aan België grenzend land

Die periode van 15 jaar moet je kunnen aantonen aan de hand van een kopie van je arbeidsovereenkomsten of elk ander document waaruit de duur van je tewerkstelling in loondienst kan worden afgeleid.

d) Tijdens de tewerkstelling in het aan België grenzend land zijn hoofdverblijfplaats in België hebben behouden en er in principe iedere dag zijn teruggekeerd

De RVA zal in het rijksregister nazien of je je domicilie in België hebt behouden tijdens de

periode dat je in een buurland hebt gewerkt. Onder "een aan België grenzend land" of buurland aanvaardt de RVA: Nederland, Duitsland, Frankrijk, Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk (voor wat betreft het Verenigd Koninkrijk moet je aanneembaar kunnen maken dat je in principe elke dag naar je domicilie in België bent teruggekeerd).

e) Vallen onder de toepassing van Verordening 883/2004/EG van 29.04.2004 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels

Dit zou voor jou niet meer het geval kunnen zijn, indien je bijvoorbeeld na de Brexit gewerkt hebt in het Verenigd Koninkrijk.

THEORIE VERSUS PRAKTIJK?

In theorie kan iedere Belgische grensarbeider die aan de voorwaarden voldoet, volledige werkloosheidsuitkeringen genieten na zijn 65ste verjaardag.

In de praktijk kan enkel de Belgische grensarbeider die in Nederland heeft gewerkt van deze uitzondering genieten. Nederland is namelijk momenteel het enige buurland waar je niet vanaf je 65 jaar op pensioen kan gaan.

Heb je nog vragen of val je onder een van de uitzonderingen, kom dan gerust langs in je ACLVB-kantoor voor meer informatie of om werkloosheidsuitkeringen aan te vragen. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling

Volg de stand van je werkloosheidsdossier en je uitbetalingen op de website van ACLVB

Ben je werkloos? Dan herinneren we je eraan dat het mogelijk is om via de ACLVB-website de stand van zaken van je werkloosheidsdossier of informatie over de uitbetaling van je werkloosheidsuitkeringen te raadplegen. Tevens kan je er allerlei documenten terugvinden (fiscale fiches, positieve beslissingen, ...).

WAT HEB JE NODIG?

- een pc met toegang tot het internet
- een kaartlezer
- je elektronische identiteitskaart en de pincode van je kaart

Beschik je niet over een kaartlezer? Vraag na in je ACLVB-secretariaat of er nog gratis exemplaren verkrijgbaar zijn.

HOE GA JE TE WERK?

Je surft naar de ACLVB-website (www.aclvb.be) en je klikt "Mijn Werkloosheidsdossier" aan. Je komt dan terecht op het scherm "Aanmelden in de module Mijn Werkloosheidsdossier". Je volgt de aangegeven stappen en komt automatisch in je persoonlijk dossier terecht. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling

Wijzer met de Weetwijzer

Een vraag over je rechten en plichten als werknemer? Je vindt het antwoord op www.weetwijzer.be, de online juridische gids van de ACLVB.

Log in met je lidnummer en ga na hoe het zit met de sociale wetgeving rond een bepaald

thema. Een exclusief voordeel voor leden van de Liberale Vakbond! ■



8 maart 2019 | Internationale Vrouwendag

Gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Ja natuurlijk!

Gelijke kansen. Klinkt vanzelfsprekend, maar is helaas nog geen werkelijkheid. In vergelijking met mannen hebben vrouwen een lager loon, krijgen ze minder promotie- en opleidingskansen, en rust de zorg voor familie nog grotendeels op hun schouders. Ook op het vlak van pensioenen blijft grote ongelijkheid tussen mannen en vrouwen bestaan.

Er moet nog veel gebeuren.

Reken op de ACLVB.

En steek mee de handen uit de mouwen: om aandacht te vragen voor gelijkheid m/v. Om oplossingen aan te reiken, om kansen te grijpen. Of om stop te zeggen als het moet.

Samen gaan we ervoor!



De Liberale Vakbond wenst alle vrouwen een fantastische 8 maart, Internationale Vrouwendag!



WOMEN