



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Koerswending voor meer sociale en fiscale rechtvaardigheid

In dit nummer:

Sociale partners bereiken akkoord over gebruik van mobiliteitsbudget

Het basisinkomen: andermaal een zogenaamd goed idee | Minder werklozen, meer langdurig zieken

SWT en aangepaste beschikbaarheid

INHOUD

Mobiliteitsbudget 6

De sociale partners kwamen tot een unaniem advies over het mobiliteitsbudget. Vakbonden en werkgevers pleiten voor de keuze tussen verschillende vervoersmodi zodat iedereen mobieler wordt.

Mooie cijfers ... 8

Door de gunstige conjunctuur, strengere maatregelen en verscherpte controles zijn de werkloosheidscijfers van ons land vorig jaar gedaald. Maar daarmee is niet alles gezegd.

Zwanger = beschermd? 10

Een werkneemster mag niet afgedankt worden omwille van haar zwangerschap of bevalling. Maar de werkgever kan haar toch ontslaan wegens dringende redenen of om een voldoende reden.

Woonfiscaliteit 14

De nieuwe belastingaangifte telt liefst 161 codes voor de woonfiscaliteit. Opnieuw meer dan vorig jaar. Boosdoener nu zijn de nieuwe regels voor de leningen gesloten in 2016 in het Vlaams en Waals gewest voor de 'eigen' woning.

SWT en aangepaste beschikbaarheid 22

Als werkloze met bedrijfstoelag blijf je ingeschreven voor de arbeidsmarkt en mag je niet zomaar een passende job of opleiding weigeren. Soms kan je vrijgesteld worden van die aangepaste beschikbaarheid.



Meer sociale en fiscale rechtvaardigheid

ACLVB, ABVV en ACV eisen een koerswending in het federale regeerbeleid. Halverwege de legislatuur en aan de vooravond van een belangrijke begrotingsopmaak moet de regering-Michel terug zorgen voor meer sociale en fiscale rechtvaardigheid.

Deze coalitie tapt steeds uit hetzelfde vaatje: loonmatiging, verhoging van de flexibiliteit, besparingen op de sociale uitkeringen, op social-profit en op openbare diensten. Kapitaal en vermogen worden netjes uit de wind gezet, terwijl werknemers en mensen die aangewezen zijn op een pensioen of een uitkering, opdraaien voor het strenge bezuinigingsbeleid.

De gevolgen van deze politiek voor de bevolking:

- minder inkomen
- aantasting van de arbeidsvoorwaarden
- minder sociale zekerheid en bescherming
- verhoging van de fiscale druk
- minder openbare diensten

Niet enkel ons welzijn en onze levenskwaliteit gaan erop achteruit, ook alle andere indicatoren worden te rooskleurig voorgesteld. Op het vlak van jobcreatie en loonontwikkeling bengelen we aan de staart van het Europese peloton. Het begrotingsdeficit was nooit zo groot. De openbare schuld is zelfs hoger dan bij het begin van de legislatuur. Tijd voor een koerswending.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLVB Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
tel. 09-222.57.51 e-mail acvlb@acvlb.be <http://www.acvlb.be>

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

REDACTIE Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Herbruggen, Didier Seghin e-mail communicatie@acvlb.be

PREPRESS & DRUK Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Eerste uitdaging volbracht

Het mobiliteitsbudget is de eerste maatschappelijke uitdaging die door de sociale partners werd aangepakt en het was lang geen bij voorbaat gewonnen zaak, met een dossier rond zo'n gevoelig onderwerp als de drijfswagen.

In de commentaren over het interprofessioneel akkoord was de aandacht zich gaan focussen op de loonmarge en op de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen. Het leven is duur, de inflatie is hoger in België dan in de buurlanden, de mensen hebben centen vandoen. De drempelleeftijden voor landingsbanen en SWT interesseerden vooral diegenen die er bijna van konden genieten. Maar wat de maatschappelijke uitdagingen betreft, had ik de indruk dat slechts weinigen het engagement van de sociale partners om die uitdagingen aan te gaan au serieux hadden genomen, vooral omdat de termijn vrij kort is. Heel wat moet gerealiseerd worden tegen de grote vakantie.

Burn-out, herstructureringen, mobiliteit, jongerentewerkstelling, digitalisering en deeleconomie, arbeidsorganisatie ... in bepaalde dossiers kunnen de vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers objectieve bondgenoten zijn. Burn-out ligt steeds meer aan de oorzaak van absentisme en maakt het management van afwezigheden en competenties uiterst ingewikkeld. Voortdurende verkeersopstoppingen verhinderen een vlotte doorstroom van werknemers en goederen. Ze zetten druk op het just-in-time-model van ondernemingen en leiden tot stress bij de pendelaars. Werkgeversorganisaties en vakbonden hebben er alle belang bij een werkorganisatie te ontwikkelen die beantwoordt aan de verwachtingen van de werknemers, als men wil dat over de toepassing van de wet op wendbaar werk harmonieus onderhandeld wordt op het niveau van de sectoren en de ondernemingen.

Terwijl die geanimeerde discussies binnenskamers bij de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven gevoerd worden, neemt de politieke wereld volop initiatieven die indruisen tegen

Mario Coppens,
Nationaal Voorzitter



de belangen van de werknemers en de sociaal verzekerden. Indexsprong, verhoging van bepaalde taksen die de effecten van de taxshift tenietdoen, optrekken van de leeftijd om met pensioen te gaan, vermindering van de gelijkgestelde periodes voor de berekening van het pensioenbedrag, culpabilisering van langdurig zieken, neerwaartse herfinanciering van de sociale zekerheid, ontmanteling van de openbare diensten ... de regering heeft kant gekozen: die van de bezitters. Waar zit het sociaalliberalisme? Waar zijn de jobs die de werkgevers geheid gingen creëren in ruil voor de vermindering van de patronale bijdragen? Waar de hoop vinden dat de situatie op termijn verbetert?

Het is daarom dat de ACLVB wezenlijk deel uitmaakt van het gemeenschappelijk vakbondsfront. De federale regering bevindt zich halfweg. In de komende maanden zal ze de staatsbegroting moeten opmaken. Het is dit ogenblik dat we uitkozen om de eisen van werknemers en uitkeringsgerechtigden onder de aandacht te brengen. De werkgevers verkrijgen alles wat ze willen van de regering. Momenteel vragen ze een aanzienlijke daling van de vennootschapsbelasting, goed om een nieuwe bres in de staatsfinanciën te slaan. En, afgaand op wat de regering sinds twee jaar heeft gerealiseerd, laat ik u raden in wiens zakken ze het geld zal zoeken dat ze mist om de begroting rond te krijgen. Maar dat zullen we niet toestaan. ■

Meer sociale en fiscale rechtvaardigheid Tijd voor een **koerswending**



Van bij het begin, in 2015, heeft de regering-Michel kant gekozen: de kant van de vermogenden tegen de rest van de bevolking. Voordelen voor de enen, kruimels voor de anderen. Een verlies aan koopkracht voor wie aangewezen is op sociale uitkeringen.

De regering-Michel tapt nog steeds uit hetzelfde vaatje: loonmatiging, arbeid flexibel inzetten, besparen op sociale uitkeringen, social profit en op openbare diensten. Kapitaal en vermogen worden ontzien. De werkgevers pushen de regering tot een daling van de vennootschapsbelasting ... een hervorming die na de taxshift een nieuw groot gat in de begroting dreigt te slaan, dat vervolgens zal moeten gedicht worden door alweer dezelfde mensen: de werknemers en de uitkeringsgerechtigden.

De resultaten van het regeringsbeleid zijn bedroevend. Op het vlak van werkgelegenheids groei en loonontwikkeling bevindt België zich in de staart van het Europees peloton. Nooit eerder was het begrotingsdeficit zo groot. De openbare schuld is zelfs hoger dan bij het begin van de legislatuur. ACLVB, ACV en ABVV hebben een duidelijke boodschap voor de regering: de werknemers hebben recht op meer jobs en op meer sociale en fiscale rechtvaardigheid.

INKOMENS DALEN

De balans van de regering-Michel is negatief.

De indexsprong zorgde er op één jaar tijd voor dat alle werknemers, ambtenaren en gerechtigden op sociale uitkeringen 2% aan koopkracht inboeten, en zelfs meer tijdens hun beroepsloopbaan en hun pensioen. Vorig jaar was België zelfs het enige land in Europa met een reële loondaling. De herziening van de wetgeving op de loonnorm (de wet van '96) heeft de onderhandelingsmarge tot het strikte minimum herleid. De geringe belastingkortingen voor de werknemers door de taxshift worden tenietgedaan door de indexsprong en de hogere facturen die deze regeringen hen opleggen (zoals de btw op elektriciteit).

We eisen van de regering dat ze het resultaat van het loonoverleg res-

pecteert, ook inzake minimumlonen voor jongeren, lonen in de horeca en anciënniteitsvoordelen. Tevens vragen we ze de prijzen onder controle te houden. De federale en regionale besparingen leiden tot een oplopende inflatie, die veel hoger ligt dan in het buitenland. Tot slot willen we een coherent beleid om de sociale dumping te lijf te gaan: meer slagkracht voor de inspectie, sectorplannen met dwingende afspraken, inspanningen tegen schijnzelfstandigheid en het gedigitaliseerde zwartwerk, en het ten gronde bijsturen van de detachingsrichtlijn.

ONVOLDOENDE JOBS

De verlaging van de werkgeversbijdragen voorziet geen enkele tegenprestatie op het vlak van werkgelegenheid. Met als resultaat volgens het Planbureau: minder groei, minder koopkracht en 74 000 euro overheidskost per bijkomende job.

De wet-Peeters heeft het werk meer wendbaar, maar zeker niet meer werkbaar gemaakt. De werkgevers verkregen de uitbreiding van de flexibiliteit van de uurroosters, flexi-jobs in de horeca en nachtarbeid in de e-commerce.

We eisen van de regering een evaluatie en bijsturing van de taxshift en de vroegere RSZ-kortingen en fiscale loonsubsidies. Ze moet komen tot een selectievere toepassing met een verplichting tot jobcreatie.

SOCIALE BESCHERMING

De systematische besparingen in de sociale uitgaven treffen een groot deel van de bevolking. De regering beperkt het recht op uitkeringen (jongeren, onvrijwillig deeltijdsen, eindeloopbaanmaatregelen, SWT, ...) en vermindert het bedrag ervan.

De zware besnoeiingen in de budgetten voor welvaartsvastheid zorgen voor inkomensverlies bij heel wat gepensioneerden, werklozen en zieken. Langdurig zieke werknemers worden bedreigd met sancties. Een reeks hervormingen in de pensioenen beogen besparingen in de pensioenen van de ambtenaren en de leerkrachten en in de pensioenen van de werklozen en de werknemers in SWT.

We eisen van de regering dat ze een duurzame financiering van de sociale zekerheid verzekert. We willen dat ze ophoudt met besparingen in de pensioenen (gelijkschakeling van de periodes van ziekte, werkloosheid of SWT) en voldoende budget voorziet om de jaren belastend werk te compenseren.

FISCALE RECHTVAARDIGHEID

De regering heeft de taxshift niet ontwikkeld als een vermindering van de belastingen op arbeid die zou gecompenseerd worden door een hogere belasting van de inkomsten uit kapitaal en vermogen. Naast de verhoging van de roerende voorheffing leverde de taxshift enkel symbolische maatregelen op zoals de Kaaimantaks, speculatietaaks en diamanttaks.

De werknemers en de sociaal verzekerden betalen het merendeel van de belastingen. De vermogenden, de verhuurders van immobiëlen, de beleggers en ondernemers ontsnappen er makkelijk aan.

We eisen van de regering een correcte inning van de belastingen en fiscale transparantie (alle inkomsten moeten bekend zijn). We willen de invoering, op korte termijn, van een meerwaardebelasting. België is nog steeds een van de enige Europese landen waar de meerwaarde bij ver-



We zoeken tevergeefs naar de baten van de taxshift. De bescheiden daling van de belastingen op arbeid werd meer dan gecompenseerd door de indexesprong en de verhoging van bepaalde taksen zoals de btw op elektriciteit.

Ondertussen worden de inkomsten uit vermogen, kapitaal, beleggingen en vastgoed uit de wind gezet.

koop van een bedrijf volledig onbelast is. Wat de vennootschapsbelasting betreft, vragen we dat alle ondernemingen bedrijfsbelasting betalen die in verhouding staat tot hun reële winsten, zonder gunstregimes of onrealistische terugverdieneffecten. Tot slot - het zou vanzelfsprekend moeten zijn, maar de realiteit is helemaal anders - eisen we dat de regering strijdt tegen belastingfraude en fiscale ontwijking.

SOCIAL PROFIT EN OPENBARE DIENSTEN

De regering-Michel heeft vooral werk gemaakt van een 'afslanking' van het overheidsapparaat, meer bepaald door het niet-vervangen van overheidsperoneel dat op rust gaat.

Een goed werkende overheid vormt een bescherming voor de werknemers en de mensen die aangewezen zijn op een uitkering. Wie rijk is, kan immers een beroep doen op private en commerciële diensten. Op het eind van de rit is de ontmanteling van de openbare diensten nefast voor de hele samenleving.

We eisen van de regering dat ze niet enkel investeert in infrastructuur, maar ook in de non-profit en de openbare diensten. ■

Mobiliteitsbudget

Bedrijfswagen inruilen tegen duurzame vervoersoplossingen



De sociale partners zijn tot een unaniem advies gekomen omtrent het mobiliteitsbudget. In tegenstelling tot de regering die simpelweg de kost van de bedrijfswagen wil omzetten in nettoloon (*cash for cars*), kiezen vakbonden en werkgeversorganisaties de keuze van verschillende vervoersmodi aan te moedigen zodat iedereen opnieuw mobieler wordt.

Eerste maatschappelijke uitdaging waarover de sociale partners tot een akkoord zijn gekomen in de Nationale Arbeidsraad: de mobiliteit. Het is een onderwerp dat ten volle deel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden.

Als we echt de verkeersknopen willen ontwarren, zijn er duurzame oplossingen nodig. De principes voor het gebruik van het mobiliteitsbudget, voorgesteld door de sociale partners heeft hoofdzakelijk tot doel de intermodaliteit, met name het gebruik van verschillende transportmiddelen die elkaar zijn afgestemd, en de

duurzame mobiliteit te bevorderen. Bedoeling is een gedragswijziging teweegbrengen zonder meerkost voor de werkgevers, zonder loonverlies voor de werknemers en zonder negatieve impact op de financiering van de sociale zekerheid en de openbare sector.

VOOR ALLE WERKNEMERS?

In het advies van de sociale partners is expliciet sprake van een mobiliteitsbudget dat zou toegankelijk worden aan de werknemers die nu al beschikken over een bedrijfswagen of die zouden kunnen aanspraak maken op dit voordeel van

alle aard. Het valt te overwegen dit mobiliteitsbudget uit te breiden naar alle werknemers, als de loonnorm dat toelaat en rekening houdend met de impact op de sociale zekerheid en de fiscaliteit. We vragen tegelijkertijd aan de regering om maatregelen te treffen voor een versnelde vergroening van het wagenpark.

TE NEMEN OF TE LATEN

Concreet komt het mobiliteitsbudget neer op een jaarlijks budget dat de werkgever kan toekennen aan de werknemers die over een bedrijfsvoertuig beschikken. Het kan ingesteld

worden via een individuele overeenkomst, via een cao, of via de car policy van de onderneming. Belangrijke bemerking: de werknemer heeft de mogelijkheid de instap in een mobiliteitsbudget te aanvaarden of te weigeren. Hoe dan ook moet het budget prioritair besteed worden aan het gebruik van verschillende duurzame vervoersmodi. De hoogte van het mobiliteitsbudget wordt bepaald door de werkgever en komt overeen met wat momenteel wordt toegekend als ('total cost') budget voor de bedrijfswagen. Deze 'total cost' omvat de kosten van de leasing, de eventuele brandstofkosten, de beheerskosten, de solidariteitsbijdrage aan de vennootschapsbelasting, ...

In het advies van de sociale partners heeft de werknemer de mogelijkheid om in het kader van het mobiliteitsbudget volledig afstand te doen van de bedrijfswagen waarop hij recht heeft of te opteren voor een wagen die milieuvriendelijker is en/of kleiner. Dit voertuig (eventueel een kleiner model) wordt op dezelfde (para)fiscale wijze behandeld.

RESTBUDGET

Het overblijvende deel van het mobiliteitsbudget moet, na inhouding van belastingen, socialezekerheidsbijdragen en andere kosten, ter beschikking gesteld worden van de werknemer (via een 'mobiliteitskaart' of een andere drager). Dit noemt men het restbudget.

Dat restbudget moet de werknemer toelaten verschillende transportmodi te betalen of duurzame transportdiensten te gebruiken. Denken we bijvoorbeeld aan het systeem van deelfietsen, gedeelde vervoersmiddelen en openbaar vervoer. Op het einde van het jaar zal het niet-gebruikt overblijvend deel van het mobiliteitsbudget gestort worden op de rekening van de

werknemer, in de vorm van een nettobedrag. De totaliteit van dat restbedrag is dus onderworpen aan fiscale en parafiscale inhoudingen. Er is overeengekomen dat de belasting daarop zwaarder zou zijn dan die op de bedrijfswagens, maar lichter dan de lasten op lonen.

DUURZAME OPLOSSING

Overigens moet een deel van dat restbudget verplicht besteed worden aan duurzame transportmodi. Als dat niet het geval is (bijvoorbeeld als iemand een jaar wacht met de bedoeling dat het restbudget hem of haar integraal zou worden uitbetaald), zal dat restbedrag op dezelfde manier belast worden als het brutoloon, rekening houdend met de reeds gedane parafiscale inhoudingen.

De sociale partners vragen ook dat bij de invoering van het mobiliteitsbudget maatregelen tegen misbruik zouden ingebouwd worden. We willen dat de fiscus en de RSZ maatregelen voorzien die uitvoerbaar en controleerbaar zijn om misbruiken tegen te gaan, en we hebben al enkele voorstellen daaromtrent geformuleerd. Het advies werd nu overgemaakt aan de regering. Naar verluidt zou die tegen midden mei met een antwoord naar buiten komen. De Liberale Vakbond gaat ervan uit dat ze het uitgebalanceerd advies van de sociale partners zal eerbiedigen. ■

HOE HET MOBILITEITSBUDGET GEBRUIKEN?

De werknemer zou kunnen:

- verder een bedrijfswagen genieten
- daar volledig van afzien
- kiezen voor een milieuvriendelijker voertuig, waarvoor dezelfde (para)fiscale behandeling zou gelden

Het saldo van het mobiliteitsbudget zou, na aftrek van de belastingen, sociale bijdragen en andere kosten ter beschikking worden gesteld van de werknemer om verschillende duurzame transportmodi te betalen: deelfietsen, deelauto's en openbaar vervoer. Op het eind van het jaar zal het niet gebruikt restbedrag netto gestort worden op de rekening van de werknemer.

Vakbonden en werkgeversorganisaties willen dat de omzetting van de bedrijfswagen in een mobiliteitsbudget daadwerkelijk het leefmilieu en de mobiliteit bevordert. De bedrijfswagen gewoonweg inleveren voor geld, dat dan toch zou dienen voor de aankoop van een - wellicht minder prestigieuze maar misschien even vervuilende - wagen, heeft weinig zin.



Trends in 2016

Werkloosheidscijfers blijven dalen Aantal langdurig zieken neemt toe



De Belgische werkloosheidscijfers zijn zoals verwacht opnieuw gedaald. Zowel de volledige werkloosheid als de tijdelijke werkloosheid gingen in 2016 naar beneden.

Het valt te lezen in het jongste jaarverslag van de RVA: het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen in België is vorig jaar met 6,7% gedaald tot 532 381. Bij de werkzoekenden onder hen was de daling vooral het gevolg van de verstrengde wetgeving: de inperking van het recht op inschakelingsuitkeringen en het optrekken van de leeftijdsvereiste voor het aanvragen van een vrijstelling als werkzoekende. Bij de niet-werkzoekende werklozen, denk aan vrijgestelde oudere werklozen en vrijgestelde werklozen met een bedrijfstoeslag (de vroegere bruggepensioneerden), tekent de daling zich nog sterker af. Ook daar heeft ze te maken met een striktere reglementering, en daarnaast met de vergrijzing, die een grotere uitstroom naar het pensioenstelsel veroorzaakt. Bij de werklozen met een vrijstelling van inschrijving als werkzoekende om sociale of familiale redenen valt eveneens een sterke daling te noteren en dat door het feit dat die vrijstelling sinds 2015 voorbehouden is voor mantelzorgers.

De dalende trend in de werkloosheidscijfers ligt in de lijn van de verwachtingen en heeft te maken met verschillende factoren. We haalden

de verstrengde regelgeving aan, maar er was ook het demografisch effect (de beroepsbevolking en de bevolking op beroepsactieve leeftijd zijn in 2016 minder gestegen dan voorheen en er waren meer pensioneringen) en de conjunctuur. Voor het derde jaar op rij heeft België een matige groei gekend, namelijk 1,2% in 2016. Volgens de Nationale Bank is de werkgelegenheid in 2016 toegenomen met 59 000 eenheden.

Globale RVA-UITGAVEN GEDAALD

En ondanks meer tijdelijke werkloosheid door meer slecht weer (2016 kende een normaal aantal vorstdagen, maar heel veel regendagen) en door de terreurdreiging en de aanslagen van 22 maart, was er andermaal een dalende tendens te zien in de tijdelijke werkloosheid (een daling van 6,6% in 2016). Het aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens werkgebrek door economische oorzaken bleef fors dalen op jaarbasis.

Verder namen tien procent minder werknemers tijdskrediet; de daling was al voelbaar sinds 2015, ook hier weer door strengere toelatingsvoorwaarden. Het thematisch verloop nam wel toe, met 3,8%.

De uitgaven voor de globale werkloosheid, met andere woorden uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (zonder de SWT'ers), tijdelijk werklozen, deeltijdse werknemers met inkomensgarantie-uitkering, vrijgestelde werklozen voor opleidingen of studies en niet-bezoldigde periodes in het onderwijs, zijn in 2016 gedaald met 4,9%.

POSITIEVE VOORUITZICHTEN VOOR 2017?

Zeker is dat met een tewerkstellingsgraad van 67,2% België nog ver verwijderd is van de doelstelling van 73,2% in 2020, cijfer dat voor België werd vastgelegd in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie. Een vergelijking met de andere Europese landen toont aan dat ons land blijft opboksen tegen belangrijke structurele problemen. Zo gaat de re-integratie van risicogroepen slechts traag vooruit en het verschil tussen werkloosheidsgraden in de gewesten is aanhoudend hoog.

Ondanks die uitdagingen ziet de RVA 2017 positief in: rekening houdend met de evolutie van de conjunctuur, de evolutie van de beroepsbevolking en het effect van de hervormingen in het stelsel van de werkloosheidsverzekering zou het aantal werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werklozen toegelaten op basis van arbeid of studies dit jaar moeten dalen met meer dan 14 000 eenheden. Ook verscherpte en preventieve controles op misbruik moeten helpen om het cijfer naar beneden te halen.

"De RVA ziet 2017 positief in omwille van onder andere de hervormingen in de werkloosheidsverzekering. Het is maar hoe je dit benadert. Als je een groot deel van de daling van het aantal werklozen bereikt door maatregelen te nemen die steeds meer werklozen uitsluiten of de toegang tot de werkloosheidsverzekering moeilijk of onmogelijk maken, is een hoerastemming echt niet op zijn plaats", stelt Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB en lid van het beheerscomité van de RVA.

AANTAL LANDURIG ZIEKEN NEEMT TOE

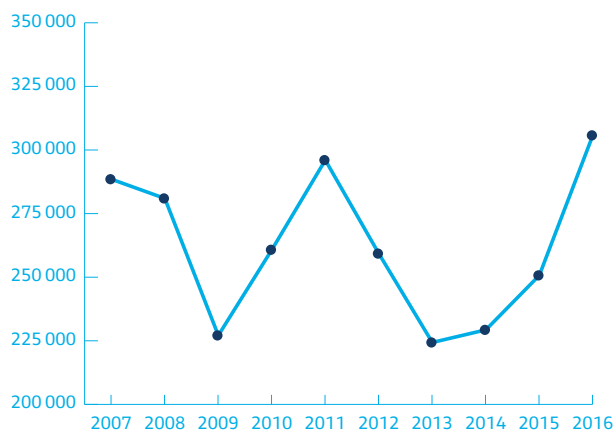
De cijfers van de RVA mogen dan wel goed ogen en de regering-Michel pakt er maar wat graag mee uit, feit is dat we het hele plaatje moeten bekijken. En dat is allerminst om triomfantelijk over te doen.

Uit gegevens van het RIZIV (Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering) blijkt namelijk dat eind vorig jaar in ons land bijna 392 000 mensen langer dan een jaar ziek thuis zaten. Dat zijn er liefst 20 000 meer dan in 2015, een triest record. De tendens is ontstellend: in tien jaar tijd is het aantal langdurig zieken met bijna 70 procent toegenomen, waardoor de kostprijs van hun uitkeringen is gestegen tot boven de 5 miljard euro. Door de voortdurende stijging van het aantal langdurig zieken wordt de forse daling van de werkloosheid voor de helft tenietgedaan. De groep langdurig zieken is intussen even groot als de groep werklozen die actief op zoek moeten naar werk.

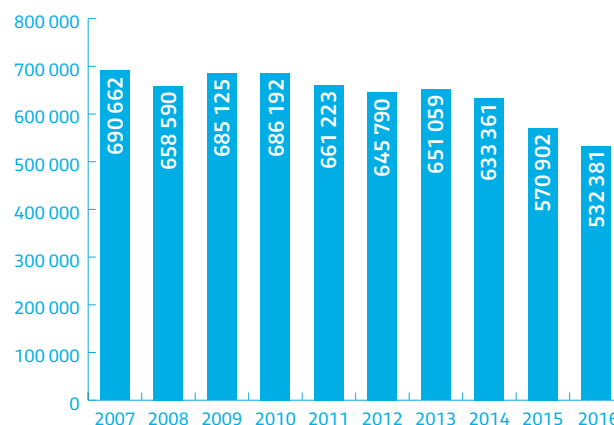
Het is duidelijk dat SWT, werkloosheid en langdurig zieken een soort communicerende vaten vormen.

Sinds het Generatiepact hebben de regeringen het steeds moeilijker gemaakt om vroeg met pensioen te gaan, de controle op werklozen werd verscherpt, activering is hét ordewoord, zieke werknemers die niet meewerken aan hun re-integratie worden onmiddellijk gesanctioneerd. Hoe vaak nog moeten we benadrukken dat de wet-Peeters een gemiste kans is. De focus van deze regering ligt zichtbaar meer op wendbaar dan op werkbaar werk en ondertussen blijven werknemers uitvallen. Van een visieloos en stigmatiserend beleid gesproken. ■

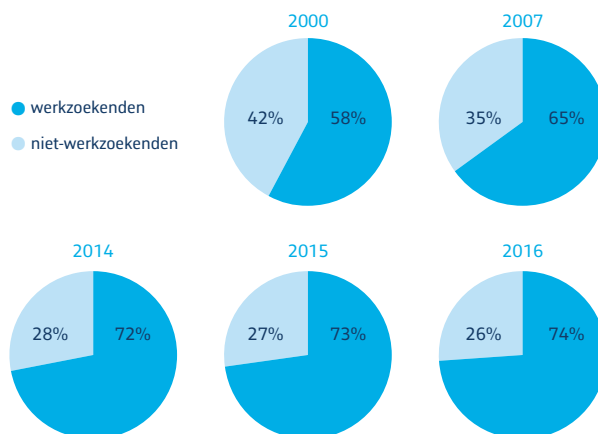
Conjunctuurindicatoren voor de arbeidsmarkt in België
Werkaanbiedingen



Uitkeringsgerechtigde volledig werklozen



Uitkeringsgerechtigde volledig werklozen:
verdeling werkzoekenden/niet-werkzoekenden



Ontslagbescherming voor de zwangere werkneemster

Jaarlijks worden heel wat werkende vrouwen zwanger. Die blijde gebeurtenis wordt evenwel niet altijd op applaus onthaald door de werkgever. Onder invloed van het Europees recht heeft de Belgische wetgever een ontslagbescherming ingevoerd voor zwangere vrouwen.

Artikel 40 van de arbeidswet van 16.03.1971 bepaalt dat een werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt, geen handeling mag stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot één maand na het einde van de postnatale rustperiode, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling.

De werkgever die faalt in de door de wet opgelegde bewijslast, is aan de werkneemster een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd gelijk aan 6 maanden brutoloon bovenop de vergoeding verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

TOEPASSING VAN DE ONTSLAGBESCHERMING

De bijzondere ontslagbescherming is van toepassing op alle werkneemsters, zowel zij die krachtens een arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld als zij die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon.

Geen enkele categorie van werkneemsters wordt uitgesloten uit het toepassingsgebied van de bescherming. Ook de aard van de arbeidsovereenkomst speelt geen rol.

PERIODE WAARIN DE WERKNEEMSTER TEGEN ONTSLAG BESCHERMD IS

Aanvang van de bescherming

De beschermingsperiode neemt een aanvang vanaf het ogenblik waarop de werkgever werd ingelicht omtrent de zwangerschap.

De wet legt geen bijzondere vormvoorwaarden op met betrekking tot de manier waarop de werkgever moet zijn ingelicht omtrent de zwangerschap. Dit kan dus op om het even welke wijze gebeuren.

De reglementering legt evenmin de verplichting op om een medisch attest te bezorgen aan de werkgever.

Het is niet vereist dat de werkgever werd ingelicht door een

rechtstreekse en persoonlijke mededeling van de werkneemster. (*Arbeidsrechtbank Antwerpen 10.02.1987*)

Zelfs een vaststelling van de zwangerschap “de visu” (op het zicht, nvdr) komt in aanmerking. (*Arbeidshof Gent 21.03.2001*)

In geval van betwisting draagt de werkneemster wel de bewijslast van het feit dat de werkgever op de hoogte was van de zwangerschap op het ogenblik van het ontslag. (*Arbeidshof Brussel 23.02.2005*)

De werkneemster die er haar werkgever per sms-bericht van heeft verwittigd dat ze in de namiddag verlof nam om haar prille zwangerschap te vieren en dit aantoonde aan de hand van een proces-verbaal van de politie en haar gsm-factuur, bewijst dat zij haar werkgever op de hoogte heeft gebracht van haar zwangerschap. (*Arbeidshof Brussel 11.02.2011*)

De werkneemster draagt weliswaar de bewijslast dat de werkgever op de hoogte was van haar toestand, maar de werkgever mag zich niet deloyaal opstellen.

Zo de werkgever weigert de identiteitsgegevens mee te delen van de getuigen die kunnen bevestigen dat de werkneemster haar zwangerschap mondeling heeft ter kennis gebracht van de werkgever zodat geen uitvoering kan worden verleend aan een door de rechter toegelaten getuigenverhoor, kan de rechter oordelen dat het feit dat door het getuigenverhoor moest worden bewezen, als bewezen moet worden gezien. (*Arbeidshof Gent 10.09.2007*).

Hoewel uit hogervermelde rechtspraak blijkt dat de woorden “werd ingelicht” ruim worden geïnterpreteerd, raad ik de werkneemster en dit om alle bewijsproblemen te vermijden aan een geschrift tegen ontvangstbewijs af te geven of een aangetekend schrijven op te sturen waarin zij de werkgever op de hoogte brengt van haar zwangerschap.

Wanneer de werkneemster haar werkgever bij aangetekend schrijven op de hoogte brengt van haar zwangerschap, begint de bescherming niet te lopen op de datum van verzending, doch wel de dag waarop zij door de Post wordt aangeboden, ook al werd zij niet in ontvangst genomen om reden



eigen aan de geadresseerde. (*Arbeidshof Gent 14.04.2003*)

Geniet een werknemster die probeert zwanger te worden met een ivf-behandeling van de ontslagbescherming in toepassing van de arbeidswet?

Het antwoord op deze vraag is negatief.

Het Hof van Justitie oordeelde bij arrest van 26.02.2008 dat wanneer op de dag van het ontslag reeds in vitro bevruchte eicellen bestaan maar nog niet in de baarmoeder van de werknemster zijn geplaatst, de ontslagbescherming niet geldt omdat een van de essentiële voorwaarden voor de toepassing van de ontslagbescherming, met name zwanger zijn, niet vervuld is.

De arbeidsrechtbank van Leuven in eerste aanleg en het arbeidshof van Brussel in beroep pasten reeds voormeld arrest van het Hof Van Justitie dat een zwangere werknemster geen aanspraak kan maken op een beschermingsvergoeding op basis van artikel 40 van de wet van 16.03.1971 toe. Op datum van het ontslag bestond er in werkelijkheid immers geen "zwangere vrouw".

De werknemster kan haar ontslag wel aanvechten op grond van de wet ter bestrijding van

discriminatie tussen mannen en vrouwen indien zij aantoont dat de werkgever op het ogenblik van ontslag op de hoogte was van de ivf-behandeling. (*Arbeidshof Brussel 03.06.2014*)

Duur en einde van de bescherming

De ontslagbescherming neemt een einde 1 maand na het einde van de postnatale rustperiode. Deze termijn is een vaste termijn.

Voorbeeld

De postnatale rustperiode eindigt op 4 februari. De termijn van 1 maand neemt een aanvang op 5 februari en eindigt op 4 maart. Vanaf 5 maart is er geen sprake meer van een ontslagbescherming in toepassing van artikel 40 van de arbeidswet.

De postnatale rust omvat niet enkel de periode van verplichte rust maar ook de facultatieve verlenging daarvan met het niet opgenomen prenataal verlof, evenals de verlenging die het gevolg is van de geboorte van een meerling, de hospitalisatie van het pasgeboren kind of de arbeidsongeschiktheid van de werknemster tijdens de periode van 6 of 8 weken voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum.

In de nabevallingsrust is in voorkomend geval ook de periode van 8 weken begrepen waarover

de verlofdagen van postnatale rust mogen worden verspreid. De termijn van 1 maand begint dan te lopen daags na het verstrijken van die periode van 8 weken.

Wanneer de zwangere werknemster een miskraam heeft, komt er vroegtijdig een einde aan de periode van ontslagbescherming.

Het ontslag na een miskraam valt dan ook niet onder de beschermingsregeling. (*Arbeidshof Brussel 16.06.2009*)

De begrippen miskraam, geboorte en bevalling worden in de wet niet omschreven. Nochtans is het wel van belang om te weten of er sprake is van een geboorte of bevalling dan wel van een miskraam. De ontslagbescherming is immers wel van toepassing in geval van een vroeggeboorte of de bevalling van een doodgeboren kindje, maar niet in geval van een miskraam.

Het medisch attest van de behandelend geneesheer zal doorslaggevend zijn om te bepalen of er sprake is van een geboorte of een bevalling dan wel van een miskraam.

DRAAGWIJDTE VAN DE BESCHERMING

Welke handelingen zijn verboden

Tijdens de periode van ontslagbescherming mag de werkgever de werknemster niet ontslaan omwille van haar zwangerschap of bevalling.



Ontslag door de werkgever is de handeling waarbij de werkgever aan de werkneemster ter kennis brengt dat hij besloten heeft om een einde te stellen aan de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst.

Het ontslag kan de vorm aannemen van een opzegging, een ontslag om dringende reden of van een verbreking.

Er is geen sprake van een ontslag door de werkgever in geval van:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht
- het overlijden van de werkneemster
- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord
- contractbreuk in hoofde van de werknemer
- het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk door het verstrijken van de termijn of de voltooiing van het werk
- ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Mogelijke ontslagredenen

Het verbod om een zwangere werkneemster te ontslaan is niet absoluut.

De werkgever mag toch overgaan tot ontslag van een zwangere werkneemster wegens dringende reden of om een voldoende reden.

Het is niet vereist dat de werkgever de werkneemster bewust foutief gedrag kan verwijten. *(Arbeidshof Brussel 02.06.2015)*

Daarnaast kan de werkneemster ook worden ontslagen om redenen die verband houden met de werking van de onderneming.

Elke reden die niets te zien heeft met de zwangerschap of de bevalling, volstaat dus.

Zo er verschillende redenen aan de basis liggen van het ontslag, moeten alle redenen vreemd zijn aan de zwangerschap of de bevalling.

Indien het ontslag gedeeltelijk verband houdt met de zwangerschap en gedeeltelijk het gevolg is van redenen vreemd aan de zwangerschap, is het niet toegelaten. *(Arbeidshof Brussel 8.12.10)*

In geval van betwisting moet de werkgever niet alleen bewijzen dat er objectieve feiten bestaan die aantonen dat het ontslag wordt gegeven om redenen die vreemd zijn aan de zwangerschap, maar ook dat de redenen echt zijn en dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen de feiten die vreemd zijn aan de zwangerschap en het ontslag. *(Arbeidshof Brussel 2.3.2016)*

Wanneer de werkgever een bepaalde reden tot ontslag van een zwangere werkneemster ingeroepen heeft, kan hij achteraf geen andere redenen meer aanvoeren. *(Arbeidshof Antwerpen 25.03.2013)*

SANCTIE

Indien de werkgever overgaat tot ontslag binnen de beschermingsperiode en het bewijs niet levert dat het ontslag gesteund is op een dringende of een voldoende reden, is hij gehouden om een forfaitaire schadevergoeding te betalen gelijk aan 6 maanden loon.

De beschermingsvergoeding omwille van zwangerschap kan niet gecumuleerd worden met de vergoeding wegens discriminatie. *(Arbeidshof Brussel 3.9.2014)*

Aldus rechtspraak uit de jaren '80 en '90 kon een zwangere werkneemster die ontslagen werd met miskenning van het ontslagverbod zelfs wanneer zij haar opzegging volledig had gepresteerd, nog aanspraak maken op een verbrekingsvergoeding.

Volgens recentere rechtspraak is in voormelde situatie evenwel geen verbrekingsvergoeding verschuldigd. *(Arbeidshof Brussel 3.9.2014 en Arbeidshof Bergen 24.2.2016)* ■

Het basisinkomen

Waarom onze sociale zekerheid opofferen geen goed idee is

Een maandelijks basisinkomen voor iedereen. Levenslang en onvoorwaardelijk. Het lijkt een nobel en rechtvaardig idee, maar in de praktijk zet het de deur open voor een onevenwichtige samenleving. Bovendien is het financieel onhaalbaar en betekent het een totale kentering van onze sociale zekerheid.

We moeten goed beseffen welke implicaties een basisinkomen meebrengt voor de staatskas en onze sociale bescherming. Het is een aantrekkelijk idee, zo'n basisinkomen zonder voorwaarden. De vragen over de haalbaarheid klinken echter steeds luider: is een basisinkomen mogelijk? Is het betaalbaar of zijn de sociale gevolgen te zwaar? Is dit écht te mooi om waar te zijn? We mogen alvast niet blind zijn voor het utopische karakter van het basisinkomen.

KLOPT DE REKENING?

Hoe moet het basisinkomen gefinancierd worden? Dat is de eerste grote vraag die steevast de kop opsteekt. Door het wegvallen van de sociale zekerheid en het afschaffen van overheidsinstellingen die instaan voor de uitbetaling van uitkeringen en vergoedingen (kinderbijslag, tijdskrediet, pensioen, werkloosheid, ...) komt er veel geld vrij. Maar veel geld is in dit geval nog veel te weinig. Stel dat we het budget van de sociale zekerheid verdelen over de Belgen, dan zou iedere Belg zo'n 600 à 700 euro per maand krijgen. Dit bedrag ligt ver onder de armoedegrens. Armoede uitroeien als uitgangspunt van het basisinkomen vervalt dus. Om iedereen een leefbaar inkomen te kunnen geven dat boven de armoedegrens ligt, zijn nog miljarden euro's extra nodig. Een basisinkomen is dus onbetaalbaar zonder bijkomende verregaande besparingsmaatregelen of extra belastingen.

SOCIALE ONZEKERHEID

Het basisinkomen realiseren betekent dat de fundamenten van de sociale zekerheid worden weggenomen: niet enkel diegenen met een reële behoefte, ook zij die het niet nodig hebben, krijgen een basisinkomen. Iemand die zwaar ziek of gehandicapt is en veel medische onkosten heeft, krijgt evenveel als iemand die perfect gezond is. De rechtvaardigheid van het basisinkomen is slechts schijn. Integendeel, het creëert financiële ongelijkheid: het basisinkomen ondermijnt de solidariteit die vandaag bestaat tussen gezonde en zieke mensen, tussen rijken en armen, tussen mensen die werken



Ook zonder standbeeld (zoals aan de Brusselse Materialenkaai) blijft arbeid een manier om een plaats in de maatschappij te verkrijgen en sociale rechten te verwerven.

en werklozen, ... Het herverdelende effect van onze sterke sociale zekerheid gaat zo verloren. Met het basisinkomen is alle solidariteit zoek. Zo wordt het ieder voor zich, en dat is slecht nieuws voor de zwakkeren van onze samenleving.

Zelfs met het afschaffen van alle huidige sociale hulp en van de administratie om die hulp toe te kennen zou het uitgespaarde bedrag niet volstaan om een basisinkomen te garanderen, tenzij een basisinkomen dat amper boven de armoedegrens ligt. Het huidige sociale-zekerheidsstelsel is verre van perfect, maar we leveren dag na dag inspanningen opdat de overheid het niet verder zou afbouwen. ■

Woonfiscaliteit

Nieuwe regels voor hypotheekleningen gesloten in 2016

Het nieuwe aangifteformulier personenbelasting van dit jaar telt maar liefst 161 verschillende codes voor de woonfiscaliteit. Het zijn er opnieuw 30 meer dan vorig jaar. Boosdoener zijn deze keer de nieuwe regels voor de leningen gesloten in 2016 in het Vlaams en Waals gewest voor de 'eigen' woning.

Woonfiscaliteit was vroeger een federale materie, maar na de zesde staats hervorming werd deze bevoegdheid (deels) overgeheveld naar de gewesten. Sinds juli 2014 zien we dat de gewesten gaandeweg verschillende accenten hebben gelegd, waardoor de woonfiscaliteit een echt kluwen is geworden. Het Vlaams Gewest heeft reeds in 2015 zijn hervorming ingezet, in 2016 volgde het Waals Gewest en in 2017 is het de beurt aan Brussel. Voor lopende kredieten wijzigt er voorlopig niet veel.

NIEUWE VLAAMSE GEÏNTEGREERDE WOONBONUS

Het Vlaams Gewest heeft voor de leningen afgesloten in 2015 de woonbonus, of de belastingvermindering voor de 'eigen' woning, reeds gevoelig verlaagd. De 'eigen' woning is de woning waarvan de belastingplichtige eigenaar, vruchtgebruiker, erfpachter, opstalhouder of bezitter is én die hij ofwel zelf betreft of niet betreft omwille van 4 redenen (beroepsredenen, sociale redenen, wettelijke of contractuele belemmeringen, de stand van de (ver)bouw- of vernieuwingswerkzaamheden én geen andere woningen bezitten die hijzelf betreft). Het basisbedrag werd verlaagd naar 1 520 euro (in plaats van 2 280 euro). Ook wordt de belastingvermindering beperkt tot 40% (i.p.v. de marginale aanslagvoet voor de 'oude' leningen). Noteer eveneens dat het basisbedrag (samen met de toeslagen van 760 euro en 80 euro) niet langer wordt geïndexeerd.

Ondertussen heeft het Vlaams Gewest een nieuwe geïntegreerde woonbonus gelanceerd en dit voor hypothecaire leningen vanaf 2016 voor het kopen of (ver)bouwen van je 'eigen' woning. Het tarief van het belastingvoordeel wijzigt niet en blijft 40%. Maar de belastingvermindering voor het langetermijnsparen en de belastingvermindering voor de 'gewone' interesten wordt afgeschaft en in de nieuwe woonbonus (3de generatie) ondergebracht.

Het komt erop neer dat de 'nieuwe' woonbonus in het Vlaams Gewest van toepassing zal zijn op hypothecaire leningen afgesloten vanaf janu-



ari 2016 met betrekking tot de 'eigen' woning, ongeacht of dat de 1ste, 2de of 3de woning is. De voorwaarde van 'enige' woning die noodzakelijk was om te kunnen genieten van een woonbonus, vervalt hier.

DE WAALSE 'CHÈQUE HABITAT'

In het Waals Gewest gaat men nog verder, want daar schaft men de woonbonus af voor leningen afgesloten vanaf 1 januari 2016. De woonbonus wordt vervangen door de 'chèque habitat', een soort van wooncheque. Noteer dat voor de bestaande leningen (dus afgesloten vóór 1 januari 2016) de bestaande fiscale grensbedragen niet meer worden geïndexeerd.

De chèque habitat is van toepassing op nieuwe leningen afgesloten voor het verwerven van de volle eigendom van een woning. Bovendien moet het ook gaan om de 'enige' woning van de belastingplichtige op 31 december van het leningsjaar (de voorwaarden zijn strenger dan voor de woonbonus). Het is een voordeel dat toegekend wordt vanaf het jaar volgend op het jaar van het afsluiten van de lening en geldt per belastingplichtige en niet per woning. Het voordeel geldt 20 jaar én op voorwaarde dat het netto belastbaar inkomen niet hoger is dan 81 000 euro. De belastingplichtige die woont in het Waals Gewest kan dan rekenen op twee voordelen:



- een forfaitair bedrag van 125 euro per kind ten laste vrij te verdelen over beide ouders en
- een variabel bedrag per kredietnemer-eigenaar dat wordt berekend in functie van het netto belastbaar inkomen.

Na tien jaar wordt het voordeel gehalveerd. De chèque habitat is niet gekoppeld aan een bepaalde woning. De belastingplichtige kan in zijn leven gedurende maximum 20 jaar beroep doen op de wooncheque.

EN IN HET BRUSSELS GEWEST?

Het Brussel Gewest behoudt dit aanslagjaar nog zijn bestaande voorwaarden én indexeert zelfs nog de bedragen. Maar vanaf volgend

aanslagjaar wordt de bestaande regeling eveneens afgevoerd voor leningen afgesloten vanaf 1 januari 2017 en vervangen door een korting op de registratierechten bij de aankoop van een 'eigen' woning.

Aangezien de woonfiscaliteit nu stilaan onoverzichtelijk wordt (leningen vóór 2004, leningen vanaf 2005, leningen gesloten in 2015, leningen gesloten in 2016, etc.) en er eveneens rekening moet gehouden worden met het soort woning (eigen of niet-eigen woning), verwijzen we je graag naar de Belastinggids, een ACLVB-publicatie die binnenkort online en in de plaatselijke secretariaten beschikbaar is. ■

Martien Van Oyen

Vragen rond arbeidswetgeving?

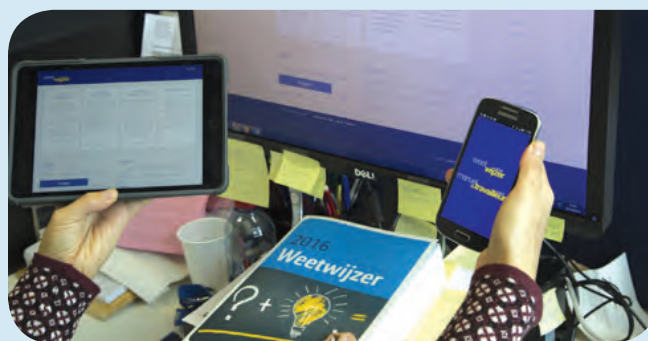
Je vindt het actuele antwoord in de Weetwijzer

24 uur op 24, gratis voor ACLVB-leden.

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

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

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



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

 **DE KOOP CENTRALE**
Groot Huishoud
Klein Huishoud
TV - Hifi - Video
Telecom - GPS

SPECIALE ACTIE VOOR DE HOUDERS VAN

5% KORTING OP ONZE HELE CATALOGUS BIJ EEN AANKOOP VAN MINIMUM €100 MET DE PROMOCODE: WINCARD5



WWW.KOOPCENTRALE.BE

Volledig werkloos?
Gebruik de 'e-controlekaart'!

Online gaat sneller en vlotter!
Meer info via <http://www.aclvb.be/nl/elektronische-controlekaart>




Vrije visie, eigen stem 

Jonge werknemer?
Lees de folder jeugdvakantie


Jeugdvakantie

Als je nog niet lang aan het werk bent, op hoeveel vakantiedagen heb je dan recht? Wat is jeugdvakantie en wat zijn de voorwaarden? En wat wordt er bedoeld met aanvullende vakantie?
Je leest het allemaal in de nieuwe folder Jeugdvakantie van FreeZbe. Haal de folder in je ACLVB-secretariaat. Of kijk op www.freezbe.be.

Vrije visie, eigen stem 

De school verlaten zonder diploma? Kinderen die denken aan stoppen met school?

Het schoolleven vaarwel zeggen vooraleer je je diploma behaald hebt? Een dergelijke beslissing neem je best niet halsoverkop. Werk vinden zonder diploma gaat zo veel moeilijker dan wanneer je er wel een op zak hebt. De arbeidsmarkt zoekt jongeren die hun competenties en talenten optimaal hebben leren ontwikkelen. Een diploma biedt dan ook betere kansen op een mooie loopbaan.

Toch is het niet altijd gemakkelijk om dit te bereiken. Studies verlopen vaak niet zonder hindernis-

sen. Om allerlei redenen, persoonlijk of schoolgerelateerd, lukt het soms niet.

DE ACLVB-LOOPBAANCONSULENT WEET RAAD

- Heb je nood aan een goed gesprek over je toekomst? Wil je je mogelijkheden op de arbeidsmarkt eens van nabij bekijken, of de voor- en nadelen van je studies op een rijtje zetten?
- Ben je een bezorgde ouder en wens je advies over de loopbaan van je kind?

Sara Neirynek



MAAK GAUW EEN AFSpraak MET DE ACLVB-LOOPBAANCONSULENT UIT JE REGIO.

Antwerpen

Hilde Plancke, Londenstraat 25, 2000 Antwerpen
tel. 03 201 93 25 of 0477 04 08 62
mail: hilde.plancke@aclvb.be

Gent Eeklo

Brigitte Cleenwerck, Antwerpsesteenweg 127, 9040 Sint-Amandsberg
tel. 09 218 07 34 of 0470 22 55 83
mail: brigitte.cleenwerck@aclvb.be

Halle-Vilvoorde

Iris Vandenbussche, Stationlei 80, 1800 Vilvoorde
tel. 02 254 08 72 of 0471 46 52 13
mail: iris.vandenbussche@aclvb.be

Limburg

Joke Schreurs, Jeneverplein 2 bus 2, 3500 Hasselt
tel. 011 85 96 52 of 0475 25 83 20
mail: joke.schreurs@aclvb.be

Mechelen-Rupel-Kempen

Maruchi Bessems, Fr. de Merodestraat 76/78, 2800 Mechelen
tel. 015 28 89 84 of 0479 02 42 10
mail: maruchi.bessems@aclvb.be

Waas en Dender

Lieve Van der Aa, Londenstraat 25, 2000 Antwerpen
tel. 03 201 93 26 of 0476 56 70 58
mail: lieve.van.der.aa@aclvb.be

Zuid Oost-Vlaanderen

Hilde Rimbaut, Kerkhoflaan 14-16, 9300 Aalst
tel. 053 70 20 70 of 0476 56 73 53
mail: hilde.rimbaut@aclvb.be

Vlaams Brabant

Ayten Yildirim, Michel Theysstraat 87, 3290 Diest
tel. 013 33 77 17 of 0476 56 58 91
mail: ayten.yildirim@aclvb.be

West-Vlaanderen

Rolf Verstraete, Groeningelaan 40, 8500 Kortrijk
tel. 056 22 10 62 of 0476 56 67 36
mail: rolf.verstraete@aclvb.be

Racism, Game over

MIVB zegt neen aan racisme

Aan de vooravond van de Internationale dag ter bestrijding van discriminatie en racisme namen de vakbondsvertegenwoordigers van de MIVB een belangrijk engagement met hoge symbolische waarde op: in gemeenschappelijk vakbondsfrent ondertekenden ze de *Intersyndicale Verklaring tegen het racisme op het werk*.

Via de ondertekening engageren de afgevaardigden zich om de strijd aan te gaan tegen racisme op de werkvloer en om samen van de MIVB een bedrijf zonder racisme te maken. Het initiatief sluit aan bij de intersyndicale campagne "Racism, Game over". Het startschot van die campagne, die ondersteund wordt door de Brusselse regering, werd op 1 oktober 2015 gegeven. Sindsdien werden, na een onderzoek bij de leden omtrent de realiteit op het terrein, verschillende tools ontwikkeld die afgevaardigden moeten aanzetten om te praten over racisme op het werk, meer bepaald tijdens de vergaderingen van de Ondernemingsraad of het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk.

PROBLEMATIEK NOOIT BAGATELLISEREN

MIVB, een bedrijf zonder racisme? Zonder een medaille te geven én zonder met de vinger te wijzen benadrukken de vertegenwoordigers van ACLVB, ABVV en ACV dat, hoewel er nog werk aan de winkel is, zij een bedrijf willen zijn waar er met ernst over deze problematiek kan gesproken worden.

In gemeenschappelijk front willen de afgevaardigden de gelijke behandeling in hun bedrijf waarborgen. Zij verbinden zich ertoe om racisme en discriminatie nooit te bagatelliseren, om racisme te voorkomen en ertegen te strijden. Elke werknemer moet dezelfde kansen, dezelfde mogelijkheden, dezelfde rechten krijgen, ongeacht zijn of haar afkomst, geslacht, nationaliteit, cultuur of huidskleur.

De drie vakbondsdelegaties van de MIVB hebben een comité "Bedrijf zonder racisme" op touw gezet. Het doel is om de komende maanden met alle werknemers te werken, in-



dien mogelijk, samen met de directie en/of de HR-verantwoordelijken. De MIVB, een bedrijf zonder racisme? De eerste stenen werden in ieder geval gelegd!

VOORBEELDFUNCTIE

De afgevaardigden van de MIVB zijn de eersten om de Intersyndicale Verklaring te ondertekenen. De keuze voor de MIVB is geen toeval. Als grootste werkgever van Brussel is de MIVB een belangrijke actor in Brussel. In die zin vervult het bedrijf een voorbeeldfunctie. Ons uiteindelijke doel, de ondertekening

van de Intersyndicale Verklaring door alle Brusselse bedrijven, lijkt ambitieus, maar ... "Racism, Game Over": samen én in gemeenschappelijk vakbondsfrent maken we het mogelijk!

Interesse om een gelijkaardig initiatief op te zetten in jouw bedrijf? Neem dan zeker contact op met Justine Scholiers bij de Brusselse Regionale van ACLVB. Mail naar justine.scholiers@aclvb.be.

Justine Scholiers

De opmars van de fietsende werknemer

Fietsen zit in de lift! Het aantal werknemers dat kiest voor de fiets om de verplaatsing naar het werk te maken, is de afgelopen jaren gestegen (*). Met de opmars van de elektrische fiets en speed pedelecs kunnen bovendien langere afstanden overbrugd worden. Steeds meer werknemers sporen hun werkgever dan ook aan om fietsmaatregelen te nemen.

DE VOORDELEN VAN FIETSEN

Fietsen naar het werk is om vele redenen een goed idee.

Je bent gezonder en komt minder gestresseerd aan op het werk. Om gezond te blijven raadt de Wereldgezondheidsorganisatie aan om een minstens een half uur per dag te sporten. Dat dure fitnessabonnement is dus misschien niet meer nodig ... Bovendien kan je als werknemer met een 'frisse kop' aan je taken beginnen!

Fietsvergoeding. Veel werkgevers geven een fietsvergoeding aan hun fietsende werknemers (niet verplicht). Dit is een vergoeding per gefiets-te kilometer woon-werkverkeer. Het is ook fiscaal aantrekkelijk: de vrijgestelde fietsvergoeding steeg in 2017 van 0,22 euro naar 0,23 euro per werkelijk afgelegde kilometer.

Welke files? Als je bang bent dat fietsen naar het werk een tijdrovende bezigheid is, bedenk dan hoe zalig het is om niet in de file te hoeven staan (weg ergernis!) en iets nuttigs te doen in de plaats (sporten is gezond!).

Het Belgisch weer? Dat valt al bij al nog mee! Het regent in België slechts 6 procent van de tijd, dat is ongeveer anderhalve dag per maand. Regent het dan toch: er bestaat tegenwoordig goede regenkledij die je droog op je werk laat aankomen. Niet overtuigd? Probeer het eens uit!

Een parkeerplaats vinden. Erg makkelijk, die fiets neemt immers niet veel plaats in.

Wat met de kinderen? Akkoord, een auto is handig als je spullen wil vervoeren of je kleine kinde-

ren eerst op school wil afzetten. Maar tegenwoordig heb je fietsen in allerlei vormen en maten waarin je wel het een en ander kwijt kan. Ja, ook de kinderen. En die vinden het best plezant daar in die 'bak'.

Goed voor het milieu. Last but not least is fietsen niet belastend voor het milieu. Het stoot immers geen CO₂, fijn stof en andere vervuilende stoffen de lucht in. Goed voor het klimaat en onze lon-

WAT KAN JE ALS WERKNEMER DOEN?

Er zijn heel wat maatregelen die een werkgever kan nemen om fietsen bij de werknemers aan te moedigen. Veel werkgevers gaan echter pas over tot actie na druk van onderuit. Zet duurzaam woon-werkverkeer dus gerust zelf op de agenda en overtuig met argumenten: een gezonde werknemer is ook een productievere werknemer! Naast de fietsvergoeding zijn er nog andere maatregelen die effectief zijn om meer collega's op de fiets te krijgen.

Installeren van beveiligde en overdekte fietsstallingen. Een (dure) fiets veilig en droog kunnen wegzetten is voor velen een vereiste om met de fiets naar het werk te komen. Het is een investering die loont.

Voorzien van douches en kleedkamers. Omdat het altijd aangenamer is om even te kunnen douchen als je bezweet op je werk aankomt.

Bedrijfsfietsen en fietslease. Veel werkgevers bieden tegenwoordig ook bedrijfsfietsen aan. Verder bestaat er ook fietslease. Bij fietslease huurt de werkgever de fietsen van een fietsbedrijf, dat ook

instaat voor het onderhoud (en eventueel pechverhelping).

Beloningen. Werknemers die fietsen, mogen ook af en toe beloond worden voor hun inspanningen, bijvoorbeeld met een leuk en handig fiets-accessoire of een heus fietsontbijt.

VRAGEN OVER DUURZAME MOBILITEIT OP HET WERK?

Je kan steeds terecht bij de milieuhelppes van ACLVB: mail naar anneleen.demey@aclvb.be (tel.: 02 509 16 14) of brecht.van.roey@aclvb.be (tel.: 09 242 39 67).

Anneleen Demey

(*). Tot 14,9% in Vlaanderen. Cijfer uit Federale diagnostiek 2014, voor bedrijven met meer dan 100 VTE's.



E-Team Gent op uitstap



Ben je ouder dan 55 en wens je in de toekomst uitgenodigd te worden voor de activiteiten van ACLVB E-Team Regio Gent?

Aarzel dan niet en neem contact op met Monique Van Rijsegghem op het nr. 0477-19 04 80 of via e-mail naar monique.vanrijsegghem@skynet.be

Monique Van Rijsegghem
Ewald Serraes

ZONE REGIO GENT

Nu ook kantoor in wijk Brugse Poort

Om de dienstverlening nog te verbeteren opent ACLVB Regio Gent bijkomend een kantoor in de wijk Brugse Poort. Vanaf 2 mei ben je welkom op het Emilius Seghersplein 24, Gent.

De openingsuren van het nieuwe kantoor zijn:

maandag:

van 14 u. tot 17 u.

dinsdag:

van 8.30 u. tot 11.45 u. en van 14 u. tot 17 u.

donderdag: van 8.30 u. tot 11.45 u.

Tijdens de maanden juli en augustus enkel in de voormiddag open.

Spring er even binnen, je wordt verwelkomd met een attentie.

En vergeet niet: voor studenten is het lidmaatschap volledig gratis!

De medewerkers zijn van maandag tot vrijdag telefonisch bereikbaar op het nummer 09 225 19 31 en via e-mail: brugsepoort@aclvb.be.

Vanaf september kan je ook terecht in het nieuwe secretariaat te Evergem. Meer nieuws daarover later.

Ewald Serraes

Met een groot gezelschap vertrok de ACLVB-seniorenwerking Regio Gent op 14 maart richting Buggenhout. In de voormiddag bezochten ze de Vlaamse hamproducent Grega, vooral gekend van de Superanoham.

Na de lunch reden ze richting Brouwerij Malheur. Deze familiale brouwerij, eveneens gevestigd in Buggenhout, brouwt nog op de oude en klassieke manier en staat bekend om zijn Malheur bieren.

In beide bedrijven kreeg het E-Team een rondleiding en werd het bezoek afgesloten met een degustatie. "Een echte aanrader."

Deze uitstappen staan nog op het programma:

- 2 mei 2017: Hasselt: Japanse tuinen en Jenevermuseum
- 12 september 2017: Ghislenghien: Colruyt wijnbottelarij en koffiebranderij, en Hôpital à la Rose, een van de oudste hospitalen in Europa, in Lessines
- 12 december 2017: Roubaix: textielmuseum en industrieel museum La Piscine (voormalige art-decozwembad)



Jobzorgen? Kopzorgen?



(Doe de) Switch!

Wij aanvaarden KMO-cheques



Voor outplacement, coaching en opleiding kan je terecht bij de Switch Group!

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

Het Europees project is 60 jaar

Op 25 maart 1957 ondertekenden 6 landen in Rome het verdrag dat de Europese Economische Gemeenschap instelde. 60 jaar later zijn de 27 lidstaten van wat intussen de Europese Unie is geworden, bijeengekomen in Rome om de balans op te maken, na te denken over hun gemeenschappelijke doel en zich te engageren rond de grote toekomstlijnen van de Unie.

Na de start van de onderhandelingen over de Brexit moet nu de inspanning verdubbeld worden om de sociale dimensie van de Unie te versterken en te vermijden dat de gefnuikte hoop zich vertaalt in nieuwe mislukkingen voor het Europees project. Als de besparingsmaatregelen of de sociale dumping het imago van de Unie de voorbije jaren hebben aangetast, mag men toch niet vergeten dat die problemen slechts een korte episode in de geschiedenis ervan waren. Ze doken 10 à 15 jaar geleden op en vloeien voort uit de invoering van twee Europese symbolen, met name de euro en de eenheidsmarkt.

BESPARINGSBELEID

De euro maakt het mogelijk om gemakkelijker te betalen in heel Europa en is een mondiale referentiemunt, maar de invoering ervan werd gekoppeld aan de invoering van zeer strikte budgettaire regels die in heel wat landen hebben geleid tot inbreuken in de sociale zekerheid en de lonen. De eenheidsmarkt en het vrije verkeer maken het mogelijk makkelijker te reizen en te gaan werken in een land dat voordeliger is voor de werknemers; maar ze zijn ook synoniem voor deloyale concurrentie en het verlies van talrijke jobs in sectoren zoals het transport of de bouw.

Wel moeten we eraan herinneren dat die gebreken geen fataliteiten zijn en dat de ontwikkeling van de sociale dimensie van de Europese Unie een prioriteit zou moeten zijn nu het wantrouwen tegenover het Europees project steeds groter wordt. Het is nog niet te laat om de eurozone en de eenheidsmarkt te versterken via maatregelen die de publieke financiering ten goede komen en de collectieve onderhandelingen versterken. Dat zou toelaten de lonen en de arbeidsvoorwaarden te verbeteren om de Europese economie te herlanceren en iedereen te laten mee profiteren van het Europees project.



SOCIALE DIMENSIE

De Commissie gaat zich trouwens vanaf nu toeleggen op de uitbouw van die sociale dimensie, met onder meer de versterking van het ouderschapsverlof en de erkenning van de wachturen als arbeidsuren. Ze zal ook een uitvoerige stand van zaken van de sociale rechten in alle lidstaten opmaken en maatregelen voorstellen om ze te harmoniseren en te versterken overal waar ze nog te zwak zijn.

De staatshoofden van hun kant hebben in Rome een plan voor de toekomst van Europa aanvaard dat duidelijk refereert naar zijn sociale dimensie. Het erkent de nood aan meer convergentie tussen de Europese lidstaten, het belang van de sociale partners, van de gelijkheid van mannen en vrouwen en het dringt aan op de strijd tegen werkloosheid en armoede.

VERSCHILLENDE SNELHEDEN

Naast die verklaring en het welgekomen sociaal accent is de kwestie van de toekomst van Europa ook die van zijn structuur en de manier van beslissingen nemen. Moet het Europees project geherlanceerd

worden en een echte sociale dimensie invoeren met alle lidstaten, met de lidstaten van enkel de eurozone of met een beperkte groep van eerder vrijwillige lidstaten? De vraag werd gesteld door de Commissie en tijdens de top van Rome hebben de staatshoofden geen enkele deur gesloten over de toekomstige architectuur van de Unie, op het ogenblik waarop de onderhandelingen over de Brexit gaan beginnen.

De Europese Unie kwam niet tot stand in één dag. Er was bijna 40 jaar nodig om de Schengen-ruimte te creëren en 50 jaar vooraleer de euro in omloop kwam. De integratie van de lidstaten die toetraden in de jaren 2000, zal nog tijd vergen, net zoals de opwaartse convergentie van de lonen en van de arbeidsvoorwaarden in de Unie. Van Europa een plaats van vrede en gedeelde voorspoed maken met een sterk sociaal model blijft de prioriteit van de Europese vakbondsbeweging, en alles zal gedaan worden opdat haar stem zou worden gehoord in de toekomstige debatten. ■

Dienst Europa

SWT en aangepaste beschikbaarheid

Werklozen met bedrijfstoeslag moeten sinds 2015 “aangepast” beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Zo hoeven ze niet actief naar een job te zoeken, maar ze blijven onder andere wel ingeschreven als werkzoekende en ze mogen niet zomaar een passende job of opleiding weigeren. Onder bepaalde voorwaarden kan je als SWT'er wel vrijgesteld worden van deze aangepaste beschikbaarheid.

DE REGELS VAN DE AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Als werkloze met bedrijfstoeslag moet je aangepast beschikbaar zijn tot de leeftijd van 65 jaar. Dit houdt in dat je:

- ingeschreven moet zijn als werkzoekende;
- passend werk of een passende opleiding moet aanvaarden;
- een job niet mag verlaten zonder wettige reden;
- niet mag ontslagen zijn wegens een foutieve houding;
- je moet aanbieden bij VDAB of ACTIRIS indien je wordt opgeroepen;
- moet meewerken aan de aangepaste begeleiding via de VDAB of ACTIRIS.

VRIJSTELLING VAN BESCHIKBAARHEID

Afhankelijk van het stelsel van SWT dat op jou van toepassing is, kan je vrijgesteld worden van de aangepaste beschikbaarheid. Of dat mogelijk is, hangt af van je ontslagdatum, je leeftijd of je beroepsverleden. We zetten de mogelijkheden per stelsel even op een rijtje.

1. De SWT-regeling vanaf 62 jaar

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je ontslagen bent voor 01.01.2015;

OF

- indien je 43 jaar beroepsverleden bewijst.

2. De SWT-regeling vanaf 60 jaar

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je ontslagen bent voor 01.01.2015;

OF

- indien je ontslagen bent na 31.12.2014 maar de SWT-voorwaarden hebt “vastgeklikt” op basis van de regeling voor 2015;

OF

- indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst.

3. De SWT-regeling vanaf 58 jaar met lange loopbaan

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je ontslagen bent voor 2015;

OF

- indien je ontslagen bent na 31.12.2014 maar de SWT-voorwaarden hebt “vastgeklikt” op basis van de regeling vóór 2015.

4. De SWT-regeling vanaf 58 jaar met een zwaar beroep

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je ontslagen bent voor 01.01.2015;

OF

- indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst*

OF

- indien je 60 jaar bent.*

5. De SWT-regeling vanaf 58 jaar met medische problemen

Je kan vrijgesteld worden zonder aan bepaalde voorwaarden te moeten voldoen.

6. De SWT-regeling vanaf 56/58/60 jaar met 40 jaar beroepsverleden

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je ontslagen bent voor 01.01.2015;

OF

- indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst;*

OF

- indien je 60 jaar bent.*

7. De SWT-regeling vanaf 56/58 jaar met 33 jaar beroepsverleden

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je ontslagen bent voor 01.01.2015;

OF

- indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst;*

OF

- indien je 60 jaar bent.*

8. De SWT-regeling in het kader van de erkenning van het bedrijf

- *wanneer de begindatum van de periode van erkenning gelegen is vóór 09.10.2014:*

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je op het einde van de opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding 58 jaar bent;

OF

- indien je op het einde van de opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding 38 jaar beroepsverleden kan bewijzen.

Voldoe je op het einde van de opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding niet aan deze voorwaarden, dan kan je alsnog vrijgesteld worden vanaf het ogenblik dat je:

- 60 jaar wordt;

OF

- 38 jaar beroepsverleden bewijst.

- *wanneer de begindatum van de periode van erkenning gelegen is na 08.10.2014:*

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je 61 jaar bent;*

OF

- indien je 39 jaar beroepsverleden bewijst.*

* In deze gevallen kan je enkel vrijgesteld worden indien de sector waar- onder je ressorteert via een sector-cao is toegetreden tot de cao van de NAR (nrs. 121, 122, 125 of 126). Een bewijs dat de ondernemings-cao hiernaar verwijst, moet in dit geval toegevoegd worden aan je aanvraag.

HOE VRAAG JE DE VRIJSTELLING AAN?

De vrijstelling wordt niet automatisch toegekend, je moet ze aanvragen aan de hand van het formulier C17-DAB. Je ACLVB-secretariaat bezorgt het ingevulde formulier aan de RVA.

Meer weten? Aarzel niet om je ACLVB-secretariaat te contacteren. ■

Dienst werkloosheid

Fiscale fiche

Heb je in 2016 werkloosheidsuitkeringen via ACLVB ontvangen, dan kreeg je onlangs je fiscale fiche toegestuurd.

Die kan je gebruiken om je belastingaangifte in te vullen.

Op de keerzijde van deze fiscale fiche vind je een fiscaal attest. Dit attest vermeldt het bedrag van de vakbondsbijdrage die je in 2016 hebt betaald in periodes van werkloosheid.

Als werkloze mag je bij je belastingaangifte de vakbondsbijdragen die je betaalde tijdens de periode van je werkloosheid aftrekken van het bedrag van de uitkeringen die je ontving.

Voorbeeld

1. Je hebt voor het volledige jaar 2016 bijdragen betaald (12 x 15,85 euro = 190,20 euro)

Je was volledig werkloos in de maanden maart, april en mei.

Op je fiscaal attest zal 47,55 euro vermeld worden (3 maanden x 15,85 euro).

2. Je hebt in 2016 127,80 euro aan bijdragen betaald (12 x de bijdrage voor werklozen van 10,65)

Je was het hele jaar volledig werkloos.

Op je fiscaal attest zal 127,80 euro vermeld worden (12 maanden x 10,65 euro).

Het bedrag van het fiscaal attest mag je in mindering brengen van het bedrag van je uitkeringen die vermeld zijn op de fiscale fiche.

*Bijvoorbeeld*

Volgens je fiscale fiche heb je in 2016 3 000 euro werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Volgens het fiscaal attest mag je 47,55 euro vakbondsbijdrage in mindering brengen.

Op je belastingaangifte vul je dan 2 952,45 euro in (3 000 – 47,55).

Je kan je fiscale fiche ook raadplegen via “Mijn werkloosheidsdossier”.

Dat doe je als volgt.

Hou je elektronische identiteitskaart en je kaartlezer bij de hand en surf naar de ACLVB-website www.aclvb.be/nl/mijn-werkloosheidsdossier. Klik vervolgens op “Ga naar Mijn Werkloosheidsdossier”. Je komt terecht op het scherm “Aanmelden in de module mijn werkloosheidsdossier”. Je volgt de aangegeven stappen en komt automatisch in je persoonlijk dossier terecht. ■

Dienst werkloosheid

Zeg eens! Wat vind jij van Vrijuit?

10 lukraak geselecteerde deelnemers worden beloond met een bioscoopticket (geldig voor 2 personen). De enquête invullen kan tot 1 juni 2017.

Met Vrijuit slaat de ACLVB een brug naar haar leden. Maandelijks lees je op deze bladzijden wat verandert in de sociale wetgeving, hoe het eraan toegaat in bedrijven en sectoren, welke maatregelen de beleidsmakers in petto hebben.

Vrijuit vertelt je waarmee de Liberale Vakbond bezig is en jou bijstaat. Op een heldere manier.

Nou ja. Zo zou het moeten zijn. Maar wat vind jij? Is Vrijuit oké? Of kan het beter?



Laat het weten! Vul nu de online enquête in op <http://bit.ly/aclvb-vrijuit> en zorg ervoor dat Vrijuit echt het vakbondsmagazine wordt dat jou op het lijf geschreven is.

Vrije visie, eigen stem

