



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Loonnormwet van 1996 moet grondig herzien worden

In dit nummer:

Minimumlonen stijgen vanaf 1 juli | Aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen blijft dalen | Transportsector protesteert tegen sociale dumping | Flexi-jobs en andere atypische arbeidsvormen missen hun doel

INHOUD

Loonwet 4

Nu de maatregelen van het ontwerp-IPA zullen worden uitgevoerd, richten we ons op de herziening van de loonnormwet van 1996. Die wet stemt niet meer overeen met de economische realiteit.

Belastingaangifte 2019 8

Naar jaarlijkse gewoonte overlopen we de nieuwigheden van de belastingaangifte. Op het eerste gezicht lijken er niet al te veel codes bijgekomen. Schijn bedriegt.

Horecaplan 16

Het Rekenhof onderzocht of de doelen van het Horecaplan 2015 zijn bereikt en of dat gebeurde zonder negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid. Helaas, onze bevindingen worden bevestigd!

Engagementen voor Europa 17

Meer dan 200 vakbondsmensen konden hun bekommernissen voor een socialer Europa voorleggen tijdens een forum met Belgische kandidaten voor de Europese verkiezingen.

Inschakelingsuitkeringen 22

Wanneer je als jonge werkloze niet onmiddellijk je weg vindt op de arbeidsmarkt, kan je inschakelingsuitkeringen krijgen. Aan welke voorwaarden moet je voldoen om er recht op te hebben?



Een gevulde dag bij de NAR

De sociale partners hebben niet stilgezeten in de Nationale Arbeidsraad van 23 april. Niet minder dan 16 collectieve arbeidsovereenkomsten, 3 adviezen, 1 aanbeveling en 1 verklaring werden aangenomen tijdens de plenaire zitting. Zo maakten ze de uitvoering van een belangrijk deel van het ontwerp van interprofessioneel akkoord mogelijk, meer bepaald de eindeloopbanen en de werkgeverstussenkomst in de verplaatsingskosten.

Wat de loonmarge van 1,1% betreft, is het – bij gebrek aan unaniteit om het ontwerp van interprofessioneel akkoord goed te keuren – aan de regering om een koninklijk besluit uit te vaardigen dat in de ministerraad is goedgekeurd.



Rechtzetting verkeerd fotogebruik

In Vrijuit van april verscheen op pagina 4 een foto met enkele afgevaardigden van de zone Waas en Dender die door handopsteking tegen het ontwerp van interprofessioneel akkoord stemden. Door plaatsing onder de titel 'ACLVB keurt ontwerp van interprofessioneel akkoord goed' en zonder duiding, lijken de betrokken afgevaardigden voor te stemmen. Dat was dus niet het geval.

VRIJUIT

VERSCHEIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLVB Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
tel. 09 222 57 51 e-mail aclvb@aclvb.be <http://www.aclvb.be>

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

REDACTIE Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Herbruggen,
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.

Een Canada Dry IPA

De sociale partners hebben alle collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend om de dossiers van het interprofessioneel akkoord uit te voeren die onder hun bevoegdheid vallen. Allen hebben ze hun handtekening gezet, ook de vakbond die de tekst verworpen had.

Die collectieve arbeidsovereenkomsten hebben betrekking op de verschillende SWT-stelsels (het vroegere brugpensioen) en op de eindloopbanen. Telkens hebben we het de werknemers mogelijk willen maken tot die stelsels toe te treden op een lagere leeftijd dan die die de regering wou. Zo zullen ze 4/5 tijdscrediet eindloopbaan kunnen genieten vanaf 55 jaar in plaats van 60 jaar. Er is ook een collectieve overeenkomst omtrent mobiliteit en de verhoging van de werkgeverstussenkomst in de woon-werkverplaatsingen met het openbaar vervoer. En tot slot een overeenkomst om het aantal vrijwillige overuren op te trekken van 100 naar 120.

De loonnorm van 1,1% zal niet aangenomen worden per cao, want daartoe was het akkoord van iedereen nodig geweest. Hij zal dus vastgelegd worden via een koninklijk besluit.

Er was een tijd waarin men het had over een Canada Dry brugpensioen, waarmee men zinspeelde op de publiciteit voor de bekende frisdrank, waarvan de naam klinkt als die van een alcoholisch drankje, en die de kleur en smaak heeft van alcohol, maar die toch geen alcohol bevat. Het ging om eindloopbaanmaatregelen waarover was onderhandeld in de bedrijven om werknemers toe te laten op een soort brugpensioen te gaan, terwijl ze feitelijk niet aan alle voorwaarden voldeden om er recht op te hebben, meer bepaald qua leeftijd.

Wat we nu deden, is een Canada Dry interprofessioneel akkoord ondertekenen, op een aantal punten zijn we nog niet rond.

Twee werkgroepen zijn momenteel volop aan de slag in de NAR; de ene om het minimumloon beduidend te verhogen, de andere om een nieuw systeem uit te werken dat inzet op het gebruik van duurzame transportmodi en de vereenvoudiging van de bestaande stelsels.

De loonnormwet van 1996 moet aangepast worden om aan de sociale partners opnieuw onderhandelingsruimte te geven. Vandaag is ze niet meer dan een soort algoritme dat hoe dan ook in een te krappe loonsverhoging uitmondt.

Het eindloopbaandossier omvat een andere grote uitdaging. Politici van de coalitiepartijen hebben zich onomwonden geërgerd aan de



beslissing van de sociale partners om werknemers toe te laten op een jongere leeftijd dan in de reglementering voorzien met SWT te gaan of in een landingsbaan te stappen. Als die mensen in de regering zitten na de verkiezingen van 26 mei 2019, moeten we ons voorbereiden om in te gaan tegen hun initiatieven.

Zoals gewoonlijk slaan we je niet met stemadvies om de oren. Informeer je over de programma's van de kandidaten, analyseer de beslissingen die ze namen en die een rechtstreekse invloed op je hebben, kies de kandidaten van wie de daden overeenstemmen met hun woorden. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

De loonnormwet van 1996 moet herzien worden

De ACLVB-afgevaardigden hebben ja gezegd aan het ontwerp van interprofessioneel akkoord, in de overtuiging om ook de hervorming van de loonwet van 1996 te verkrijgen. Destijds moest die wet de lonen matigen om het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen te vrijwaren en de werkgelegenheid te bevorderen. Maar de loonwet strookt niet langer met de economische realiteit van vandaag. Ze heeft vooral gediend om de winsten van de aandeelhouders te vergroten, ten koste van de werknemers.

De ACLVB-afgevaardigden hebben het ontwerp van IPA beschouwd als een geheel dat eerder te nemen dan te laten was. De uitvoering van de maatregelen van het ontwerp-IPA – alsof dat niets was – is bezig; nu moeten we de rest voorbereiden, meer bepaald het verkrijgen van de herziening van de loonnormwet en de substantiële verhoging van de minimumlonen (*zie blz. 7*)

LOONSTAGNERING

Sinds meer dan 20 jaar wordt de loonvorming in België gereguleerd door de wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. De wet beperkt de sociale partners aanzienlijk in hun vrijheid van onderhandelen over de lonen. De regering-Michel heeft de werknemers een andere rake klap uitgedeeld in 2015, door hen een indexsprong op te leggen. Dit overslaan van de indexering in combinatie met een zeer beperkte maximale loonmarge was het begin van een lange periode van loondaling (een status quo in 2015, -0,94% in 2016 en -0,8% in 2017).

Uit de analyse van de periode die volgt op de financiële crisis van 2008, blijkt dat de reële lonen slechts met 0,1% per jaar zijn vooruitgegaan. We moeten dus veeleer spreken van een stagnering dan van een vooruitgang.

LOONHANDICAP

De wet van 26 juli 1996 werd herzien in 2016 en niet in de goede zin voor de werknemers. Het idee is nog steeds het vergelijken van de verwachte evolutie van de lonen in Frankrijk, in Duitsland en in Nederland om de marge die niet mag overschreden worden in België te bepalen, bovendien rekening houdend met de sinds 1996 opgestapelde loonhandicap (ondanks de wet die dat moest verhinderen), een historische handicap van voor 1996 en een veiligheidsmarge van 0,5%. De structurele loonhandicap sinds 1996 moet afgetrokken worden van de beschikbare marge. Maar de loonhandicap van 0,9% die voortvloeit uit de nieuwe berekening, stemt niet overeen met de werkelijkheid: als we de loonhandicap sinds 1996 berekenen zoals dat gebeurde voor de herziening van de wet van 1996, zou die in feite negatief zijn, -0,7%, in het voordeel van ons land dus. Waarom die kloof?

OMWILLE VAN DE TAXSHIFT

De nieuwe berekening laat niet meer toe de verminderingen van de patronale lasten toegekend in het kader van de taxshift mee te tellen. Daarmee rekening houden geeft nochtans een verschil van 1,6%. België moet zich houden aan de Europese reglementering ter zake. Zelfs al doen de aan de werkgevers toegekende subsidies direct hun loonkost dalen, het is niet toegelaten daar rekening mee te houden, wat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven niet belet de berekening te maken om te kunnen vergelijken.

Rekening houdend met de loonsubsidies en andere toegekende verminderingen, komt men aldus in 2017 aan een loonhandicap van -2,5% sinds 1996, wat betekent dat in werkelijkheid de Belgische lonen lager liggen dan die van de drie buurlanden. Wat dat geeft voor 2018, is nog niet bekend, maar het is zeker dat de lonen in België dit laatste jaar aan een minder gestaag ritme zijn vooruitgegaan dan die in onze buurlanden.

BEDRIJVEN BIJGESTAAN

De ondersteuning van de Belgische overheden aan de bedrijven is gewoonweg verbluffend in vergelijking met de buurlanden: in 2017 werden de werkgevers gesubsidieerd voor een totaal bedrag van 7,242 miljard euro, hetzij 4,37% van de loonmassa. De hulp toegekend in Duitsland en Nederland is verwaarloosbaar (respectievelijk 0,10% en 0,73% van de totale loonmassa). In Frankrijk blijven die subsidies eveneens beperkt (2,87% van de loonmassa). Als er nog een loonhandicap is sinds 1996, is het duidelijk dat die nu in het voordeel van ons land is.

ABSOLUTE LOONHANDICAP

Sinds 2018 berekent de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven de absolute loonhandicap in het kader van zijn technisch verslag. De absolute uurloonkost is in België substantieel hoger dan in de drie referentielanden. Toch zijn van de vier bestudeerde landen de Belgische werknemers duidelijk de productiefste. Wanneer de factor productiviteit in rekening wordt genomen, dient vastgesteld dat er nog nauwelijks een absolute loonhandicap is.



EVOLUTIE VAN DE LONEN TEN OPZICHTE VAN DE BEDRIJFSWINSTEN

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ontvangen dividenden	+ 11,4 %	+ 3,0 %	+ 3,6 %	-0,4 %	+ 3,8 %	+ 21,4%
Reële lonen	+ 0 %	- 0,3 %	- 0,1 %	- 0,94 %	- 0,8 %	- 2,14 %

Bron: tabel studiedienst ACLVB op basis van gegevens van de NBB (2018) en ETUI (2014, 2015, 2016, 2017 en 2018)

In 2018 bedraagt die zelfs nagenoeg 0 (maar nog geen cijfers beschikbaar), enerzijds door de daling van de loonkloof met 0,3% en anderzijds door een bijkomende lastenverlaging van 0,5% in het kader van de taxshift.

STIJGING VAN DE DIVIDENDEN

De factor arbeid is slechts zeer beperkt vergoed tussen 2013 en 2017. In die context is het interessant na te gaan in welke mate de factor kapitaal werd gevaloriseerd in diezelfde periode. Daartoe onderzoeken we de jaarlijkse gemiddelde stijgingsgraad van de door particulieren ontvangen dividenden tussen 2013 en 2017. In monetaire termen vertegenwoordigt dat een totaal van 15,9 miljard euro aan dividenden die aan particulieren gestort werden in 2017. Een nog veel belangrijker deel is verdeeld aan ondernemingen/bestuurders met aandelen. Wanneer we de statistieken van de Nationale Bank nagaan, kunnen we afleiden hoeveel de Belgische maatschappijen (financiële en niet-fi-

nanciële) in totaal hebben uitgegeven aan dividenden en lonen. De tabel hierna vergelijkt de sommen betaald met 20 jaar tussentijd (in 1996 en in 2017) en hun stijging uitgedrukt in procent: het is duidelijk dat de dividenden van de aandeelhouders veel sneller zijn gestegen dan de lonen.

HET DEEL VAN DE LONEN

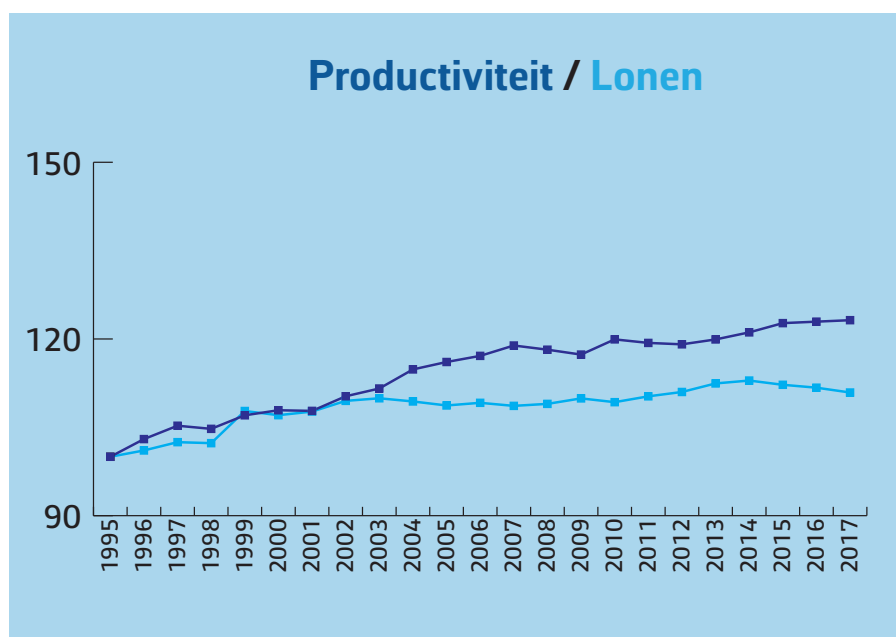
De verdeling van de toegevoegde waarde tussen arbeid en kapitaal is een indicator van de rijkdom die de werknemers toekomt. Als deze vooruitgaat aan hetzelfde ritme als de groei van de productiviteit, zal die stabiel blijven. Als de lonen de productiviteitsstijgingen niet meer volgen, zal het geld meer naar het kapitaal gaan (en dus ook meer naar de aandeelhouders). In België, net zoals in de andere geïndustrialiseerde landen, is het deel van de lonen in de toegevoegde waarde in de privésector sinds meerdere decennia aan het dalen.

>>>



De productiviteitswinsten worden dus niet uitgekeerd aan de werknemers, wat die vermindering van het loongedeelte in de toegevoegde waarde veroorzaakt.

De grafiek hieronder geeft de kloof weer tussen de groei van de reële arbeidsproductiviteit en die van de reële lonen sinds 1995.



MACHTSVERHOUDING

De loonwet heeft vooral gediend om de vakbonden te verhinderen hun invloed aan te wenden om waar mogelijk loonsverhogingen te verkrijgen. De afgevaardigden zijn verantwoordelijke mensen die perfect begrijpen hoever ze mogen gaan in hun eisen. De loonmarge verbiedt de werkgevers die dat zouden willen om hun personeel goed te verlonen. De volgende regering zal deze wet moeten hervormen om alle redenen die we hier opgesomd hebben en ook om de groei aan te zwengelen door de binnenlandse consumptie van de huishoudens. En als de werkgevers blijven beweren dat het probleem de bruto-kost van de arbeid is, dan moeten ze een echte hervorming van de fiscaliteit aanvaarden die de lasten op de inkomsten uit arbeid zal doen dalen en ze zal verschuiven naar de inkomsten uit vermogen en uit onroerend goed. ■

De minimumlonen in België moeten gevoelig naar omhoog

Het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) stijgt met 1,1% vanaf 1 juli 2019. Een dergelijke lichte verhoging op een dusdanig laag bedrag zal nauwelijks gevoeld worden door de werknemers. Vandaar de noodzaak om oplossingen te vinden om het GGMMI te verhogen zonder dat het de ondernemingen al te veel kost.

De sociale partners hebben de kalender van de werkgroep die voorstellen moest uitwerken om het niveau van de minimumlonen aanzienlijk te verhogen, vervroegd. De werkgroep zal blij moeten geven van creativiteit om de minimumlonen op te trekken, gebruikmakend van legale en parafiscale spitsvondigheden, zelfs door de toekomstige regering voor te stellen nieuwe mogelijkheden te creëren. Wat zeker is, is dat de werkgevers bedanken voor de kosten van de operatie.

TE WEINIG GELD

De brutobedragen van het GGMMI op 1 september 2018 zullen verhoogd worden met 1,1% vanaf 1 juli 2019:

leeftijd	huidige bedragen	vanaf 1.7.2019
18 jaar	€ 1 593,81	€ 1 611,34
19 jaar (na 6 maanden werk)	€ 1 636,10	€ 1 654,10
20 jaar (na 12 maanden werk)	€ 1 654,90	€ 1 673,10

De politieke en economische beleidsmakers zouden zich moeten afvragen hoe het mogelijk is om waardig te leven in België – dus te kunnen wonen, eten, zich ontspannen – met zo weinig financiële middelen, en de vraag stelt zich des te scherper voor de meeste uitkeringsgerechtigden.

In de RSZ-statistieken van 2016 valt te lezen dat iets meer dan 66 000 jobs (voltijds equivalenten) vergoed worden aan het minimumloon in de Belgische privésector. Ze bevinden zich vooral in de uitzendsector, de zelfstandige kleinhandel, het aanvullend paritair comité voor arbeiders en de grote klein-

handelszaken, het paritair comité voor bedienden en het hotelbedrijf. In het merendeel van de andere paritaire comités hebben de sociale partners betere minimumlonen kunnen afdwingen.

ALLES IS RELATIEF

In absolute termen is het Belgische minimumloon het vierde hoogste van Europa, na Luxemburg, Ierland en Nederland. Wanneer we de relatieve minimumverloning bekijken – het bruto minimumloon in verhouding tot het gemiddeld of mediaan loon van een land – bevindt België zich echter in de staart van het peloton.

Bekijken we de loonwig, meer bepaald het verschil tussen het bedrag betaald door de werkgever en het nettobedrag dat de werknemer ontvangt, zit ons land in het midden van het klassement. ■



Belastingaangifte aanslagjaar 2019: wat is nieuw?

Naar jaarlijkse gewoonte staan we stil bij de nieuwigheden van de belastingaangifte. Op het eerste gezicht is de toename van codes eerder bescheiden, maar schijn bedriegt. De fiscus heeft een aantal overbodige codes weggewerkt en hier en daar wat technische ingrepen verricht. “Keeping up appearances” in een verkiezingsjaar misschien? In ieder geval zijn er nieuwe (tientallen !) codes die niet altijd eenvoudig zijn en om een woordje uitleg vragen.

TOELICHTING BELASTINGAANGIFTE DEEL I

Vak IV: Wedden, lonen en vervangingsinkomsten

Terugbetaling woon-werkverkeer

De codes 1254 en 1255 zijn op zich niet veranderd, maar vanaf inkomstenjaar 2018 kunnen deze codes ook het belastbaar voordeel van de mobiliteitsvergoeding bevatten. Werknemers worden slechts voor een beperkt gedeelte belast [formule = $4\% \times (\text{cataloguswaarde} \times 6/7)$]. De vergoedingen die de werkgever heeft toegekend voor woon-werkverplaatsingen met een ander vervoermiddel (auto, moto, step, te voet, ...) maar ook het belastbaar bedrag van de mobiliteitsvergoeding *cash for car* zijn vrijgesteld tot maximum € 400.

Afstand woonplaats en plaats van tewerkstelling

Ook hier is er niets fundamenteels gewijzigd, alleen de manier van aangeven. Voortaan moet je niet meer het aanvullend forfait invullen, maar wel het aantal kilometer van de enkele afstand tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling op 01.01.2019. Uiteraard moet de afstand ten minste 75 km bedragen en zullen de beroepskosten niet worden bewezen.

Vak VII: Inkomsten van kapitalen en roerende goederen

Er is een nieuwe belastingvrijstelling in de aangifte van aanslagjaar 2019: een vrijstelling van dividenden die je moet aanduiden in de codes 1437 en 2437. Het heeft betrekking op dividenden van aandelen, maar ook coöperatieve aandelen komen hiervoor in aanmerking. Geven daarentegen geen recht op een vrijstelling: dividenden van ICB's of gemeenschappelijke beleggingsfondsen, dividenden uit juridische constructies, denk aan stichtingen, trusts, ...

De vrijstelling is beperkt tot € 640. Financiële instellingen zullen nog steeds de roerende voorheffing (RV) inhouden aan de bron (doorgaans 30 %, maar er zijn ook lagere percentages) zodat men als belegger zelf de vrijstelling zal moeten aanvragen via de aangifte. De onterecht ingehouden voorheffing op je dividenden zal je zelf moeten berekenen om die dan aan te geven in de nieuwe rubriek A.1.b in vak VII. Heb je dividenden uit het buitenland waarop geen RV werd ingehouden, dan bestaat de vrijstelling in het niet aangeven van de eerste € 640.

Opgelet! Belastingplichtigen met een vereenvoudigde aangifte zullen – in geval ze dividenden hebben – een correctie moeten doen via tax-on-web.

Vak IX: intresten en kapitaalaflossingen van leningen en schulden

Net zoals vorig jaar verschilt het vak IX naargelang de gewestelijke versie van de aangifte. Om te weten welke gewestelijke belastingregels van toepassing zijn, moet je kijken naar het gewest waar je je fiscale woonplaats hebt op 1 januari 2019.

Grote wijzigingen zijn er dit jaar niet op te tekenen. Noteer dat voor hypothecaire leningen afgesloten vanaf 2016 met betrekking tot de 'eigen' woning nog enkel de geïntegreerde woonbonus kan worden aangevraagd. In het Waals Gewest kennen we ondertussen het systeem van de chèque habitat. In het Brussels Gewest heeft de woonbonus plaatsgemaakt (althans voor leningen vanaf 1 januari 2017) voor een hogere korting op de registratierechten. Enkel in het Brussels Gewest worden de bedragen van de belastingverminderingen nog geïndexeerd.

Vak X: Uitgaven die recht geven op belastingverminderingen

Enkel in het Vlaams Gewest zijn wijzigingen doorgevoerd. Men spreekt niet langer over 'Monumenten en landschappen' maar over 'Beschermd onroerend goed' en de PWA-cheques zijn gewijzigd in 'Wijkwerken'. De belastingvermindering voor dakisolatie is afgeschaft in het Vlaams Gewest. Het voordeel bestaat enkel nog in het Waals Gewest voor uitgaven gedaan in 2018.

De voornaamste wijzigingen stellen we vast in het federaal luik van vak X.

Pensioensparen

De codes blijven dezelfde, niettegenstaande we nu 2 soorten van pensioensparen kennen. Ofwel heb je maximum € 960 betaald (belastingvermindering 30 %) ofwel € 1.230 (belastingvermindering 25 %) maar je zal toch voor de 2 situaties dezelfde code moeten aankruisen. De fiscus baseert zich op het werkelijk betaalde bedrag dat op het fiscaal attest wordt vermeld en past dus de juiste vermindering toe.

Verwerven van nieuwe aandelen van groei-bedrijven

We kennen reeds een belastingvermindering voor investeringen in aandelen van startende kmo's en nu is er sinds vorig jaar ook een belastingvermindering voor het investeren in groeiende kmo's bijgekomen. Een 'starter' is een kmo de eerste 4 jaar na oprichting en een 'groei-

er' de volgende 6 jaar. Je kan tot € 100.000 per persoon investeren (starters en groeiers samen). Dit levert een belastingvermindering van 25% op wat de fiscus zelf zal berekenen.

Adoptieprocedure

Heb je een kindje geadopteerd via een erkende adoptiedienst, dan heb je recht op een belastingvermindering. Je moet als adoptieouder wel zelf de vermindering berekenen. De belastingvermindering wordt verleend in het belastbaar tijdperk waarin de adoptieprocedure wordt beëindigd. Het heeft betrekking op uitgaven die zijn gedaan in dat belastbaar tijdperk én in de 5 daaraan voorafgaande belastbare tijdperken (uitgaven geschiktheidsprocedure, dossierkosten, reiskosten, verblijfkosten). Van dat bedrag neem je 20% en dat geef je aan in de nieuwe code 1341 (met een maximum van € 6.150). Opgelet! De vermindering geldt voor procedures die zijn afgerond, maar ook voor de procedures die voortijdig zijn stopgezet.

Vak XIII: verrekenbare bedrijfsvoorheffing deeleconomie

Dit is een nieuwe rubriek die voor bepaalde belastingplichtigen wel interessant kan zijn. Het fiscaal stelsel van deeleconomie zat vroeger anders in elkaar. Deze inkomsten waren afzonderlijk belastbaar tegen 20% en met inhouding van bedrijfsvoorheffing. De wet van 18 juli 2018 heeft dit stelsel omgevormd tot een vrijstellingsregeling (naast verenigingswerk en onbelast bijklussen). Aangezien de nieuwe vrijstelling van toepassing is sinds 1 januari 2018 kan er eventueel bedrijfsvoorheffing zijn ingehouden volgens het oude stelsel. Deze bedrijfsvoorheffing kan je dus terugvorderen op de winsten of baten uit de deeleconomie. Dit doe je door gebruik te maken van de codes 1461/2461.

Vak XIV: Rekeningen en individuele levensverzekeringen in het buitenland, effectenrekeningen, ...

In vak XIV heb je een nieuwe meldingsplicht voor effectenrekeningen (codes 1072/2072). In deze codes moet je melden of je in de loop van 2018 titularis bent geweest van meer dan één effectenrekening. De taks wordt pas toegepast wanneer de gemiddelde waarde van de beleggingen op de rekening € 500.000 of meer bedraagt. Voor controledoeleinden voert de wetgever deze nieuwe meldingsplicht in.

Zo kan je bijvoorbeeld meerdere effectenrekeningen hebben bij verschillende banken, beursvennootschappen waarbij elke rekening minder dan € 500.000 bedraagt maar waarvan de totale waarde van alle rekeningen samen wél dit grensbedrag overstijgt. Je bent dan verplicht om hiervan spontaan aangifte te doen (de taks van 0,15 % werd immers niet automatisch ingehouden).

Je bent eveneens verplicht om de code in te vullen wanneer je meerdere effectenrekeningen hebt, maar lang niet aan het grensbedrag komt. Opgelet! Je bent soms al snel titularis van meerdere effectenrekeningen, denk bijvoorbeeld aan een rekening die je via een erfenis hebt gekregen. De vereenvoudigde aangifte zal dus bij veel belastingplichtigen moeten worden gecorrigeerd.

TOELICHTING BELASTINGAANGIFTE DEEL II

Vak XVI: Andere diverse inkomsten

Bij vele belastingplichtigen zal deel 2 van de aangifte aan belang winnen. Het onbelast bijverdienen zal o.a. worden aangegeven in de codes 1460/2460.

Vorig jaar was het de eerste keer dat je voor € 6.130 onbelast kon bijverdienen. Dat kon via een activiteit in de deeleconomie, de occasionele burgerdiensten of met verenigingswerk. Activiteiten in de deeleconomie geef je aan via een internetplatform (denk aan Deliveroo, Ubereats, ...), maar burgerdiensten en verenigingswerk moet je aangeven via www.bijklussen.be.

Opgelet! Het plafond van € 6.130 geldt voor de 3 activiteiten samen.

Hoe moet je dit correct aangeven?

Jaar- en maandgrens zijn niet overschreden

Blijven je inkomsten onder de jaar- en of maandgrenzen, dan zijn ze vrijgesteld én moet je ze niet aangeven in de belastingaangifte. Zoals hoger gezegd gaat het hier om een jaargrens van € 6.130 (voor de 3 activiteiten samen) en een maandgrens van bruto € 510,83 voor de inkomsten uit burgerdiensten en verenigingswerk samen.

Maandgrens is wél overschreden

Indien de inkomsten uit burgerdiensten en verenigingswerk de maandgrens van € 510,83 wél overschrijden, zijn deze inkomsten belastbaar als beroepsinkomen. Het is een onweerlegbaar vermoeden. Bovendien

zijn deze inkomsten belast tegen de normale progressieve belastingschijven (max. 50 %). Inkomsten uit burgerdiensten geef je aan in vak XVIII (winst) of vak XIX (baten) naargelang het soort activiteit dat je hebt verricht. Inkomsten uit verenigingswerk geef je aan in vak IV, dus als werknemersbezoldigingen.

Jaargrens is overschreden

Overschrijden de inkomsten uit de 3 activiteiten samen (burgerdiensten, verenigingswerk, deeleconomie) de jaargrens van € 6.130, dan zijn de inkomsten in principe belastbaar als beroepsinkomen en moet je ze aangeven in de vakken bestemd voor beroepsinkomen. Zijn het inkomsten uit de deeleconomie, dan moet je die aangeven in de vakken XVIII (winst) en XIX (baten).

In deze situatie is de kwalificatie 'beroepsinkomen' niet absoluut. Mocht je kunnen bewijzen dat dit bijverdienen geen beroepsactiviteit was, dan zijn de inkomsten belast als divers inkomen (belast tegen 33 %). Opgelet! De kwalificatie 'divers inkomen' zal eerder uitzonderlijk zijn, meestal wordt de kwalificatie 'beroepsinkomen' genomen. Meen je toch recht te hebben op de kwalificatie 'divers inkomen', dan geef je het inkomen aan in vak XVI in de rubriek B1. ■

Martien Van Oyen

DE ACLVB STAAT VOOR JE KLAAR

Meer weten?

Raadpleeg zeker de Belastinggids 2019 van de ACLVB, binnenkort te verkrijgen in je ACLVB-secretariaat of weldra te downloaden op www.aclvb.be (rubriek publicaties). Zit je met extra vragen over de aangifte of wens je bijkomende hulp, wend je dan vanaf juni tot je ACLVB-secretariaat. ■



Jaarcijfers 2018

Minder werklozen, toch geen reden voor hoerastemming

Ook in 2018 kon België dalende werkloosheidscijfers voorleggen, zo blijkt uit het jaarverslag van de RVA. "Een goede en verwachte evolutie", stelt Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB. "Toch is waakzaamheid geboden. De medaille heeft namelijk ook een keerzijde."

De vergoede werkloosheid in ons land daalt voor het vijfde jaar op rij: in 2018 bedroeg het totale aantal werkzoekende en niet-werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werklozen 438.477 eenheden. Dat is een daling van 10% tegenover 2017.

De neerwaartse evolutie, die al enkele jaren aan de gang is, heeft voornamelijk drie oorzaken. Zo kende België voor het vijfde jaar op rij een matige economische groei van 1,4% in 2018. Volgens de Nationale Bank nam de werkgelegenheid toe met 59.000 eenheden in 2018. Ook het demografische effect speelt een rol: de actieve bevolking en de bevolking op werkleefijd verhogen minder dan voordien en de uitstromers naar het pensioen zijn talrijker. Tot slot is er het effect van de werkgelegenheidsmaatregelen en de hervormingen van de werkloosheidsverzekering, zoals het einde recht op inschakelingsuitkeringen. "Van de werklozen die daardoor zonder inschakelingsuitkering zijn gekomen, leren de cijfers dat een kleine 50% inderdaad werk heeft, maar dat de andere 50% van deze mensen naar het OCMW zijn verwezen of zelfs volledig van de radar zijn verdwenen", merkt Sabine Slegers op. "Verder in dit verband moeten we helaas vaststellen dat het sanctioneringsbeleid bij het zoeken naar werk al te vaak mensen zonder uitkering zet".

De dalende trend in de werkloosheidscijfers weerspiegelt ook de opmerkelijke afname van het aantal SWT'ers, deels het gevolg van de scherpere reglementering die het aantal nieuwe intreders doet afnemen.

Ook het aantal tijdelijk werklozen is vorig jaar gedaald, er was een daling van 7,2% van het aantal dagen werkloosheid. Het aantal dagen tijdelijke werkloosheid door gebrek aan werk als gevolg

van economische redenen, weerspiegelt de evolutie van de conjunctuur het meest en is fors gezakt (-11,5%).

Het aantal werknemers met een onderbrekingsuitkering ging eveneens naar beneden. Het tijdskrediet daalde in 2018 met 5,5%. Dat heeft te maken met de strikter geworden toelatingsvoorwaarden voor het tijdskrediet en de eindeloopbaanstelsels, waardoor er sinds 2015 gevoelig minder nieuwe intredes zijn. Wel was er de laatste maanden van het jaar een stijging van het aantal intredes door de aankondiging van de strengere reglementering in 2019 voor de landingsbanen.

"Bij dat alles kunnen we echter niet genoeg benadrukken dat de forse daling van de werkloosheid een evenredige stijging van het aantal zieke werknemers laat zien", stipt Sabine Slegers aan.

NOG ONVOLDENDE

Verwacht wordt dat de werkloosheid dit jaar nog verder zal krimpen. Het Federaal Planbureau voorspelt dat de Belgische economie in 2019 groeit met 1,3%. Gelet daarop en rekening houdend met de evolutie van de beroepsbevolking en het effect van de hervormingen, zou het aantal werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werklozen toegelaten op basis van arbeid of studies verder moeten dalen, weliswaar minder uitgesproken dan in 2018.

Met een tewerkstellingsgraad van 69,2% (in 2018) is ons land nog ver verwijderd van de doelstelling van 73,2% in 2020 die voor België werd vastgelegd in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie. Toch wijst de RVA erop dat de bevolking op arbeidsleeftijd in België eerder is toegenomen, terwijl ze in verschillende landen zelfs afgenomen is.

Voor 2019 zijn er een aantal onzekerheden die de groei van het bbp en de jobcreatie kunnen beïnvloeden, denk aan de Brexit, budgettaire problemen van enkele landen uit de eurozone en het risico op handelsspanningen tussen grote spelers als de VS, China, Europa, ...

Belangrijke uitdaging vormt de toenemende digitalisering op de arbeidsmarkt. Ons land zal daarom snel maatregelen moeten nemen op het vlak van competenties en de opleiding van de actieve bevolking. Bovendien zullen het mobiliseren van de inactieve beroepsbevolking en het stimuleren van mobiliteit en economische migratie moeten zorgen voor een uitbreiding van de beroepsbevolking.

Sabine Slegers: "Jobs creëren is één ding, duurzame jobs creëren is nog iets anders. Uit een recente studie van de Nationale Bank bleek nog eens dat veel van de jobcreatie tijdelijke banen betreft. De ACLVB zal zich blijven verzetten tegen preciaire jobs en onzekere arbeidscontracten!"

DOELGERICHTE CONTROLES

Om zo efficiënt mogelijk fraude en het oneigenlijk gebruik van het stelsel te verminderen, zet de RVA de informatisering van zijn controleprocedures verder. Meer dan 40 soorten kruisingen van gegevens worden systematisch uitgevoerd. Teneinde onterechte betalingen van uitkeringen te vermijden, gebeuren bovendien veel preventieve controles, waarbij ook de uitbetalingsinstellingen zoals de ACLVB ingeschakeld worden. In het kader van een actieplan van de regering voor het bestrijden van fraude, werden in 2018 bijzondere inspanningen geleverd om de strijd tegen domiciliefraude en zwartwerk op te voeren. ■

Moois voor Moederdag

	Geniet van een korting van 15% op de hele bestelling bij Cadeaus.be!
	Verbluffende bloemen met handgeblazen vaas cadeau ter waarde van € 15,00 bij Bloomon!
	Geniet van een exclusieve korting van 5% op diamantjuwelen van het Belgische merk BAUNAT
	10% korting bij Avance!
	Koop je ZEB cadeaukaart met een waarde van € 25,00 en betaal slechts € 22,50. Geniet zo van een korting van 10% op al je aankopen!
	10% extra korting in 9 boetieks naar keuze met de VIP dagpas bij Maasmechelen Village!
	4% korting op al je aankopen bij Coolblue dankzij de Coolblue aankoopvoucher!
	Kom een dagje heerlijk ontspannen in West Coast Wellness aan € 15 in plaats van € 23
	15% korting bij ABOUT YOU.
	15% korting bij aankoop van een Wonderbox "Weekend"!
	Ontvang 15% korting op de volledige CaseCompany website.

Op zoek naar de perfecte verrassing voor Moederdag? Zet je mama in de bloemetjes met een origineel cadeautje of een ontspannend dagje wellness. Bekijk onze cadeautips en leg alle mama's extra in de watten op deze speciale dag!

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



De eenzijdige belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst

Een greep uit de rechtspraak

In de Vrijuit van vorige maand werden de voorwaarden om te kunnen spreken van een impliciet ontslag bij een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, de reactiemogelijkheden die de werknemer heeft wanneer hij geconfronteerd wordt met een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst en het risico verbonden aan het invoeren van contractbreuk toegelicht. In het artikel van deze maand geven wij u concrete voorbeelden uit de rechtspraak van situaties die al dan niet als een impliciet ontslag werden aanvaard ingevolge een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

DE FUNCTIE

- de overplaatsing van een verpleger van de psychiatrische afdeling naar de afdeling radiologie teneinde spanningen in de afdeling te voorkomen, maakt geen contractbreuk uit; het feit dat uit overleg was gebleken dat er andere oplossingen mogelijk waren, doet daaraan geen afbreuk, aangezien de arbeidsgerechten niet bevoegd zijn om zich uit te spreken over de opportuniteit van dergelijke beslissing (*Arbeidshof Brussel 28.05.2010*)
- de wijziging van functie die aan een afdelingsverantwoordelijke en adjunct-directeur opgelegd werd om de onderneming rendabel te maken via een nieuwe commerciële strategie kan niet worden gezien als een degradatie, temeer daar de wijziging geen gevolgen had op de loonsvoorwaarden en de arbeidstijdregeling en de nieuwe functie overeenstemt met zijn vaardigheden, ervaring en expertise; de functiewijziging werd dan ook niet gezien als een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst (*Hof van Cassatie 11.10.2010*)
- de toekenning van een studie- en raadgevende functie aan een werknemer die reeds 29 jaar een operationele functie uitoefent en gedurende 5 jaar een grote ploeg medewer-

kers met een industriële functie aanstuurt, is een belangrijke wijziging van de functie en dan ook onaanvaardbaar (*Arbeidshof Brussel 06.02.2017*)

- een functiewijziging bestaande uit de intrekking van de beheers- en bestuursverantwoordelijkheden van een gespecialiseerde dienst in een ziekenhuis maakt contractbreuk uit; het feit dat de werknemer zijn titel van diensthoofd en zijn loon mocht behouden, verhindert geen contractbreuk aangezien de werknemer in de nieuwe organisatie onderworpen was aan het gezag van iemand die voordien onder zijn gezag stond (*Arbeidshof Brussel 26.04.2017*)
- een bankbediende die instond voor het informatiepunt van een agentschap en er klanten ontving voor diverse soorten bankverrichtingen en die in haar nieuwe toegewezen functie archiverings- en klasseerwerk in een krappe ruimte, met ramen die bijna volledig verborgen zijn door archiefkasten, dient te verrichten, geen telefoon noch computer ter beschikking had, geen contact had met klanten en aan wie enkel een tafel en een stoel ter beschikking werd gesteld als meubilair, heeft terecht contractbreuk in hoofde van haar werkgever vastgesteld (*Arbeidshof Brussel 27.02.2018*)

DE PLAATS VAN TEWERKSTELLING

Onder de plaats van tewerkstelling moet worden verstaan de gemeente waar de werknemer zijn prestaties levert.

- de eenzijdige wijziging van de arbeidsplaats met 15 km resulteert niet in de verbreking van de arbeidsovereenkomst (*Hof van Cassatie 04.02.2002*)
- wanneer de werkgever de nadelen van een verplaatsing van de werkplaats naar een stad die afhankelijk van de gebruikte route 32 km of 34 km verder is gelegen dan de stad waar oorspronkelijk werd gewerkt en waar de werknemer woonde, opvangt door de werknemer een loonsverhoging toe te kennen, de tussenkomst in de verplaatsingskosten te verhogen of de verplaatsingstijd te vergoeden, is er geen sprake van contractbreuk (*Arbeidshof Luik 11.12.2003*)
- de eenzijdige wijziging van de werkplaats in de omgeving van de woonplaats van de werknemer naar een andere plaats die voor de werknemer een dagelijkse verplaatsingsduur van 2 uur met de wagen inhield, werd als contractbreuk beschouwd (*Arbeidshof Luik 17.12.2003*)
- de eenzijdige wijziging van de arbeidsplaats met als gevolg dat de woon-werkverplaatsing maar



lieft 6 uur in beslag neemt, daar waar voorheen de verplaatsingstijd slechts een half uur bedroeg, werd gekwalificeerd als een eenzijdige onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst (*Arbeidshof Brussel 23.05.2016*)

- de eenzijdige wijziging van de arbeidsplaats van Grobbendonk naar Peer waardoor het woon-werkverkeer met 48,3 km (enkele reis) toeneemt en de verplaatsingstijd met 40 minuten (enkele reis) verhoogt, vormt een niet onbeduidende belasting voor de werknemer zodat de werknemer terecht contractbreuk inriep (*Arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen 04.10.2016*).

HET LOON

Het loon vormt een van de meest essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst. Onder het begrip loon dient niet enkel het vast en variabel loon te worden verstaan, doch ook de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst. Zo de werkgever eenzijdig een belangrijke wijziging doorvoert aan het bedrag van het loon, dan zal dit door de rechtspraak veelal als een impliciet ontslag worden beschouwd.

- een werknemer die een bedrijfswagen ter beschikking had die hij tevens mocht aanwenden voor privédoeleinden, stelt terecht contractbreuk vast in hoofde van zijn werkgever zo hij voortaan de bedrijfswagen enkel nog mag aanwenden tijdens de kantooruren en

dit na voorafgaande planning en vervolgens de bedrijfswagen terug op de parking van het kantoor dient te plaatsen (*Arbeidshof Brussel 23.06.1998*)

- de eenzijdige wijziging aan de commissiecoëfficiënt die werd toegekend aan de door de handelsvertegenwoordiger te verkopen producten, met als gevolg dat het totaal bedrag van het commissieloon vermindert, resulteert in een verbreking van de arbeidsovereenkomst (*Arbeidshof Luik 17.02.1999*)
- de eenzijdige wijziging van de activiteitensector van een handelsvertegenwoordiger waardoor het commissieloon aanzienlijk beperkt wordt, is onaanvaardbaar (*Arbeidshof Gent 23.02.2005*)
- de eenzijdige opschorting van de aanvullende pensioenvoorziening vormt een loonsvermindering ten opzichte van wat als tegenprestatie voor arbeid was vastgelegd en heeft dus betrekking op een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst zodat de eenzijdige opschorting van de aanvullende pensioenvoorziening in strijd is met artikel 25 van de arbeidsovereenkomstenwet (*Arbeidshof Brussel 02.12.2014*)
- de wijziging van de arbeidsplaats van Luxemburg naar België die tot gevolg heeft dat de werknemer niet meer kan genieten van de voordeligere fiscale en parafiscale regeling wat leidt tot een daling van het nettoloon met 700

euro, moet worden gezien als contractbreuk (*Arbeidsrechtbank Brussel 24.05.2018*)

ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSREGELING

- de verandering van glijdende werkuren met begin tussen 8 uur en 9.30 uur door een vast beginuur, waardoor de werknemer die voorheen steeds het werk startte tussen 9.15 uur en 9.30 uur, een kwartier tot hooguit een half uur vroeger dient te starten en door de invoering van het vast werkrooster geen uren meer kan opsparen, vormt geen met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelijkgestelde daad (*Hof van Cassatie 04.02.2002*)
- de eenzijdige wijziging van prestaties in de 5-dagenweek naar prestaties in de 6-dagenweek resulteert in een verbreking van de arbeidsovereenkomst (*Hof van Cassatie 17.05.1993*)
- het opleggen van dagarbeid aan een verpleegster die gedurende 10 jaar nachtarbeid vervulde, is een handeling die gelijkstaat met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst (*Arbeidshof Brussel 16.02.2016*)

Uit voorgaande rechtspraak blijkt duidelijk dat de beoordeling van een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst geval per geval wordt bekeken en alles afhangt van de concrete, feitelijke omstandigheden.

Ilse Veugen

BNP Paribas Fortis

Een solidaire opkikker

Veel bijval voor de actie van de ACLVB-afgevaardigden bij BNP Paribas Fortis op 4 april. Tijdens de middagpauze nodigden ze de medewerkers van het gebouw in de Vooruitgangstraat uit voor een tas soep.



De ACLVB-afgevaardigden wilden op die manier de bankmedewerkers een hart onder de riem steken nu ze het zoveelste herstructureringsplan voorgeschoteld krijgen (*meer daarover in de Vrijuit van april 2019*).

De directie zet een deel van het personeel aan om vervroegd met pensioen te gaan of in een andere sector te beginnen. Intussen moeten diegenen die op post blijven, harder en meer werken, want de hoeveelheid werk vermindert niet, integendeel. De werknemers willen niet langer opdraaien voor het vertrek van hun collega's, zeker niet gezien de dividenden die aan de moederbank worden gestort.

Onder een schraal voorjaarszonnetje kwamen tientallen collega's bijeen vooraan het Borealgebouw. Ze hadden het over de gevolgen van de nieuwe maatregelen en lieten hun misnoegdheid daarover blijken. ■

Afslanken en aanwerven

"Het is nogal tegenstrijdig dat de directie zoveel medewerkers aan de deur zet, terwijl diegenen die blijven langer zullen moeten werken", stelt ACLVB-afgevaardigde Danièle Jacoby. "Het is niet meer normaal te moeten zien hoeveel activiteiten overgeheveld worden naar landen als Portugal, waar arbeid minder duur is, ten koste van de kwaliteit van de dienstverlening. We spreken niet dezelfde taal en de medewerkers daar communiceren met onze diensten hier in België via identieke formulieren, wat de communicatie verarmt.

BNP Paribas Fortis laat ook medewerkers van ver komen, Indiase informatici bijvoorbeeld, terwijl onze collega's-informatici hun job verliezen en hun gevraagd wordt om opnieuw te solliciteren via een externe firma, alsof niemand hier hun professionele kwaliteiten kent." ■



Mobiliteitspakket

Europees Parlement keurt onze eisen goed

In de plenaire vergadering van 4 april heeft het Europees Parlement het compromis Ertug-Kyllonen over sociale dumping aangenomen. Deze tekst bepaalt om de regels inzake rij- en rusttijden te handhaven.



Uiterlijk om de 4 weken dienen de chauffeurs terug naar huis te kunnen. De wekelijkse rusttijd moet buiten het voertuig worden genomen. De parlementsleden hebben ook gestemd pro het uitrusten van lichte vrachtwagens met de digitale tachograaf, een apparaat dat de naleving van de rijtijden meet. Geen bestelwagen- of minibuschauffeurs meer die langer dan 10 uur per dag op de weg zijn!

Inzake het zogenaamde cabotage-systeem, waarbij een voertuig van de ene lidstaat laadt en lost in een andere lidstaat, hebben de parlementsleden gestemd voor strengere regels die een eerlijke concurrentie op de interne markten bevorderen. De cabotage zal slechts gedurende 3 dagen per keer toegestaan worden en het betrokken voertuig zal dan 60 uur in de lidstaat moeten doorbrengen waar zijn bedrijf is ingeschreven.

GEDETACHEERDE WERKNEMERS

Wat betreft de toepassing op het wegtransport van de nieuwe regels omtrent gedetacheerde werknemers, hebben de parlementsleden ervoor gestemd dat voor een chauffeur vanaf de eerste werkdag in een ander land hetzelfde loon geldt als dat van de lokale werknemers; met uitzondering van reizen die beginnen en eindigen in het land van herkomst van de chauffeur.

De parlementsleden zijn ook tot een akkoord gekomen over een snelle invoering van de slimme tachograaf op alle transportvoertuigen van personen en goederen, 10 jaar vóór de deadline die was afgesproken in 2014! De detachering van de werknemers en de cabotage zullen dus makkelijker controleerbaar zijn, aangezien dit nieuwe type tachograaf de positie van het voertuig en van zijn chauffeur elke drie uur van de gecumuleerde rijtijd zal registreren.

POSTBUSFIRMA'S

Het akkoord van de Europese parlementsleden zal mee helpen komaf maken met de postbusfirma's, aangezien de bedrijven de activiteit van de voertuigen zodanig moeten organiseren dat zij ten minste om de vier weken in de lidstaat van de vestiging goederen laden of lossen.

De ACLVB wil de ETF, de Europese federatie van transportwerknemers, en alle leden en alle werknemers van de transportsector bedanken: dank om samen op te komen en dank voor jullie inzet in de strijd tegen sociale dumping en oneerlijke concurrentie.

ETF WOMEN'S COMMITTEE

Tijdens de manifestatie van 27 maart stapten duizenden werknemers naar de Europese instellingen om de sociale dumping in de transportsector aan te klagen. Aurélie Carette, nationaal sectoraal verantwoordelijke ACLVB voor de transportsector, wijdde in haar toespraak een hoofdstuk aan de bijzondere strijd van vrouwen die het slachtoffer zijn van verbale intimidatie, ongewenste intimiteiten en fysieke agressie tijdens de uitoefening van hun job. Uit een studie van de ETF blijkt dat 63% van de werknemers van oordeel is dat die vormen van geweld deel uitmaken van de job. "Nee, dat is niet normaal, het is zelfs schandelijk. Vrouwen hebben het recht om in de transportsector te werken zonder te moeten vrezen voor hun fysieke of morele integriteit."

Horecaplan 2015 heeft al zijn doelstellingen gemist

Flexi-jobs, gelegenhedswerk en overuren ... de maatregelen van het Horecaplan 2015 hebben de levensvatbaarheid van de sector niet verbeterd. Evenmin hebben ze geholpen om het zwartwerk in de sector terug te dringen. Daarentegen verschaften ze de werkgevers de gelegenheid om normale banen te schrappen. Het rapport van het Rekenhof gooit de knuppel in het hoenderhok.

Het Rekenhof heeft een rapport gepubliceerd over de impact van het Horecaplan 2015. Het rapport bevestigt en plaatst in het juiste perspectief wat de vakbonden al lange tijd aanklagen. Flexi-jobs (evenals gelegenhedswerk of het gebruik van netto overuren) zijn geen model voor de arbeidsverhoudingen! We zeggen het omdat we het zien op het terrein. Het Rekenhof van zijn kant heeft dit geanalyseerd in een uitgebreide audit die werd uitgevoerd tussen het najaar van 2017 en de zomer van 2018 op basis van de cijfers van de RSZ en de FOD Waso. Het Rekenhof heeft aldus onderzocht of de doelstellingen van het Horecaplan 2015 zijn bereikt en zonder dat zulks negatieve gevolgen had voor de werkgelegenheid.

Niets van dit alles! Flexi-jobs zijn een bedreiging voor de werknemers, vangen geen piekmomenten op, hebben drastische gevolgen voor de sociale zekerheid en zorgen vooral voor verschuivingen van bestaande banen naar onzekere banen. Erger nog, de overheid heeft flexi-jobs uitgebreid naar andere bedrijfssectoren zonder zelfs de minste beoordeling te maken.

BIJKOMENDE EFFECTEN

Verder, op het vlak van trends en ontwikkelingen, is het gelegenhedswerk in de horeca aanzienlijk afgenomen sinds de invoering van flexi-jobs, terwijl die flexi-jobs zeer stabiel zijn gebleven in fulltime-equivalenten. Contracten voor flexi-jobbers zijn dus "normaal" geworden. Flexi-jobs zijn evenmin een middel in de strijd tegen zwartwerk en ze helpen niet de levensvatbaarheid van de horeca te vrijwaren.

Het Rekenhof heeft anderzijds ook de neveneffecten nader bekeken. En die zijn nog ... 'interessanter'. Er wordt een verschuiving van werkgelegenheid waargenomen op het niveau van zowel werkgevers als werknemers. Onder verschuiving wordt verstaan dat een baan die bestaat in een ander regime vervangen wordt door een van de speciale statuten uit het Horecaplan, bijvoorbeeld door reguliere contracten terug te schroeven en te vervangen door gelegenhedswerk. De verschuivingen van het ene statuut naar het andere veroorzaken een verlies aan inkomsten voor de sociale zekerheid. Voor flexi-jobs gaat het om een daling van 3 miljoen euro (sinds 2015/4). Voor gelegenhedswerk bedraagt het verlies 44,7 miljoen euro (sinds 2015/1) en voor overwerk € 6,8 miljoen (sinds 2015/4). Deze statuten leiden niet alleen tot minder inkomsten voor de sociale zekerheid.



BRENGT DE GEZONDHEID ERNSTIGE SCHADE TOE

Het 'stelsel' van de flexi-jobs kan aantrekkelijk lijken voor werkgevers en sommige werknemers. Op het eerste gezicht biedt het de mogelijkheid om meer te verdienen en tegelijkertijd minder te kosten. Maar de veralgemening van dit soort stelsel brengt de gezondheid van de werknemers ernstige schade toe. Bij de ACLVB beschouwen we het als onze verantwoordelijkheid om u te informeren over de negatieve effecten op lange termijn. Morgen kan de sociale zekerheid meer kosten en niet langer voor iedereen zijn. Morgen kunnen werknemers verschillende jobs moeten doen, louter om te overleven ... Laten we het niet vergeten: onze sociale rechten zijn de bouwstenen van onze vrijheden! ■

Dominik Roland

Meer weten? Het rapport van de Rekenhof is beschikbaar via www.aclvb.be/nl/sector/voeding-horeca-en-groene-sectoren

Vakbonden vragen politieke kandidaten engagementen voor een socialer Europa

Meer dan 200 vakbondsmensen van de ACLVB, het ACV en het ABVV kwamen op 1 april samen in het Europees Economisch en Sociaal Comité. Ze vuurden er hun vragen af op de belangrijkste Belgische kandidaten voor de Europese verkiezingen.



den op maandag 1 april een forum met een reeks kandidaten voor de Europese verkiezingen: Valérie Glatigny (MR), Lard Vanobbergen (Open-Vld), Petra De Sutter (Groen), Saskia Bricmont (Ecolo), Cédric Dumonceau (CdH), Cindy Franssen (CD&V), Kathleen Van Brempt (sp.a) en Paul Magnette (PS). Tijdens het forum konden de parlementsleden standpunten innemen ten opzichte van de bekommernissen van de vakbonden voor de volgende legislatuur, en ingaan op de vragen en getuigenissen van de deelnemers. ■

Op 26 mei vinden naast de regionale en federale verkiezingen ook de Europese verkiezingen plaats. De groeiende populariteit van eurosceptische en extreemrechtse partijen in heel Europa voedt de veronderstelling dat die verkiezingen kunnen leiden tot een verschuiving naar rechts in de samenstelling van het Europees Parlement. Dat zou aanzienlijke gevolgen kunnen hebben voor de vooruitgang van het sociaal Europa. Zo stemde 80% van de Europese parlementsleden van de drie meest rechtse groepen in de halfrond en waarvoor de kiesintenties een stijging aangeven, tegen het voorstel om een Europese Arbeidsautoriteit op te richten om sociale dumping te bestrijden, en 60% stemde tegen de herziening van de detacheringsrichtlijn. Hoewel een aantal wetgevingsvoorstellen voor betere rechten voor de werknemers reeds voor de verkiezingen ingang hebben gevonden, zal het cruciaal zijn om in de volgende legislatuur het sociaal Europa verder op te bouwen en voort te gaan op het elan dat er kwam door de Europese Pijler van Sociale Rechten. Daarom organiseerden de Belgische vakbon-



Bart Van Canegem, ACLVB-afgevaardigde bij KBC, vertelde in zijn getuigenis hoe KBC uit kostenoverwegingen de laatste jaren behoorlijk wat werk vershuift naar zijn vestigingen in vooral Tsjechië, ten nadele van de tewerkstelling binnen de moederbank KBC in Vlaanderen. Hij vroeg de politici hoe ze de rol zien van de Europese Ondernemingsraad. Tevens vroeg hij zich namens zijn collega's af wat de intenties waren van de Europese politici rond sociale en fiscale harmonisaties van de arbeidswetgeving over de verschillende lidstaten heen. Verder wilde hij het antwoord van de politieke fracties vernemen omtrent het uitrangeren van oudere werknemers terwijl die werknemers wel de politieke druk voelen om langer aan de slag te blijven.

10 engagementen voor een Europa met meer respect voor de werknemers

Samen met het Europees Vakverbond hebben de ACLVB, het ACV en het ABVV een lijst met 10 engagementen opgesteld; de kandidaten konden er hun mening over geven en zich ertoe verbinden ze te respecteren als ze verkozen zullen zijn:

1. Voor een echt sociaal Europa
2. Voor kwaliteitsbanen
3. Voor een sterke sociale dialoog en een versterking van de collectieve onderhandelingen
4. Voor een effectieve bestrijding van sociale dumping
5. Voor een verbetering van de democratie in de bedrijven
6. Voor een begrotingsbeleid dat staten de ruimte geeft om te investeren in de toekomst
7. Voor een ambitieuze Europese begroting die investeert in een rechtvaardige transitie
8. Voor een progressief en duurzaam internationaal handels- en ontwikkelingsbeleid
9. Voor een rechtvaardiger migratiebeleid
10. Voor een ambitieus Europees fiscaal beleid

EUROPESE ACTIE OP 26 APRIL

Om druk te blijven uitoefenen op de kandidaten voor de Europese verkiezingen en op de staatshoofden planden de Belgische vakbonden met het EVV een actie op vrijdag 26 april, met aanwezigheid van vakbondsdelegaties uit heel Europa. ■

17 mei 2019

Internationale Dag tegen Homofobie



SAMEN VOOR EEN WERKPLEK ZONDER DISCRIMINATIE

In België en elders in de wereld is 17 mei de Internationale Dag tegen Homofobie. Niet reageren op deze vorm van discriminatie komt neer op het legitimeren ervan, vinden we bij de ACLVB.

Homofobie, wat betekent dat? Het gaat om een soort vijandigheidsgevoel dat sommige mensen ervaren ten aanzien van homoseksuelen of personen van wie ze denken dat ze homoseksueel zijn. Het gevoel verbergt vaak een ongemak of angst voor gedragingen of houdingen die niet overeenstemmen met het algemeen idee van wat een man of vrouw zou moeten zijn.

DISCRIMINATIE

De seksuele geaardheid van een werknemer of werkneemster mag, net zoals afkomst, leeftijd, gezondheidstoestand, enz., op geen enkele

wijze een bron van ongelijkheid en discriminatie vormen.

Beledigingen, grapjes bij de koffiemachine, pesterijen, fysiek lastig gevallen worden, discriminatie bij aanwerving, onrechtmatig ontslag, weigering van promotie ... het is helaas nog te vaak de realiteit voor werknemers die 'anders' zijn. Zij zijn het doelwit van heel wat onrechtvaardigheden.

Het is van belang deze problematiek op collectief niveau aan te pakken, eerder dan individueel. De strijd tegen homofobie moet op dezelfde manier gevoerd worden als die tegen elke andere vorm van discriminatie, in naleving van de pijlers die onze vakbondsvisie van samen-werken schragen.

SYNDICALE BEKOMMERNIS

Voor de ACLVB is de strijd tegen alle vormen van discriminatie en voor het welzijn op het werk en daarbuiten een cruciaal thema.

Niet reageren op een dergelijke discriminatie is

ze als het ware legitimeren. Zeker als vertegenwoordiger van de werknemers is het je plicht hiertegen op te treden.

Elke persoon is uniek en heeft het recht op een plaats in de samenleving, zonder discriminatie, om welke reden dan ook. De ACLVB ondersteunt deze strijd voor de integratie van iedereen en de sociale cohesie.

Indien je in je bedrijf geconfronteerd wordt met discriminatie omwille van iemands of je eigen seksuele geaardheid of indien je homofobe uitlatingen te horen krijgt, kan je je wenden tot je bestendig secretaris. Je kan ook vragen door de diversiteitsconsulent begeleid te worden.

Aarzel in elk geval niet contact op te nemen met de ACLVB! Wij zijn er om je te ondersteunen en je te helpen.

Samen voor een wereld zonder discriminatie!



Schoonmaaksector

Alles toegelaten onder het mom van concurrentie?

"De concurrentie laten spelen" ... de afgevaardigden in de schoonmaaksector weten helaas maar al te goed wat dat betekent. Vaak zijn zij het die het gelag betalen als opdrachten verhuizen van het ene bedrijf naar het andere. Klant is koning, en de klant aarzelt niet om schoonmaakbedrijven tegen elkaar uit te spelen om zo telkens de beste prijs te verkrijgen. Er zijn evenwel grenzen aan het spel van de concurrentie. Vermits schoonmaak een dienstactiviteit is, zijn het de personeelskosten die het grootste deel van de kost uitmaken. Om de prijs te drukken en een nieuw contract binnen te halen, offert men de werknemers op: het werktempo wordt opgedreven, er gebeuren personeelsafslankingen, mensen worden verplaatst, er zijn reorganisaties, ... Door bodemprijzen te hanteren slagen de bedrijven erin winst te maken, op de rug van de werknemers. Het werk en/of de kwaliteit van het werk zijn variabelen waarmee soepel geschoven wordt.

Het gebeurt regelmatig dat schoonmaakbedrijven, kleine maar ook grotere, zich beroepen op praktijken die op de grens van het wettelijke liggen of zelfs ronduit onwettelijk zijn. Zwartwerk is het voorbeeld dat het vaakst voorkomt. Toch is het vanuit syndicaal oogpunt niet evident om die uitwassen van het concurrentiespel op te sporen. De werkgevers zijn bijzonder discreet en niet-ingeschreven werknemers durven niet te getuigen uit schrik voor sancties of gewoonweg uit vrees om hun job te verliezen, hoe precair die ook is.

Tegenover die harde realiteit hebben de sociale partners en de beleidsverantwoordelijken op Brussels niveau hun inspanningen gebundeld om een gewestelijk instrument te ontwikkelen in de strijd tegen oneerlijke concurrentie en sociale dumping: het observatorium van de referentieprijzen voor de overheidsopdrachten. De belangrijkste rol ervan bestaat erin de aanbestedende overheden te advise-



ren wanneer ze geconfronteerd worden met aanbiedingen tegen een abnormaal lage prijs. Tijdens een recent Brussels Comité voor de schoonmaaksector kregen onze afgevaardigden en militanten de gelegenheid om een deel van de ploeg van het observatorium te ontmoeten. Een zeer interessant uitwisselingsmoment. Onze afgevaardigden en militanten hebben in detail de missie en de instrumenten kunnen ontdekken waarover het observatorium beschikt om abnormaal lage prijzen op te sporen. Het observatorium heeft in samenwerking met de sociale partners een gids inzake goede praktijken opgesteld die elke onderneming die een beroep doet op onderaanneming zou moeten kennen! Deze gids moet het mogelijk maken de naleving van de sociale bepalingen in het kader van onderaanneming te garanderen. Het is eveneens een goed instrument om oneerlijke of zelfs illegale praktijken te voorkomen, en om te vermijden er medeplichtig aan te worden. Onder de goede praktijken inzake onderaanneming zijn veel sterke ideeën te vinden zoals het beperkt en omkaderd beroep doen op "onderaanneming van de onderaanneming" of nog de keuze van

de onderaannemer op basis van een weging van meerdere criteria naast die van louter de factor prijs als beslissingscriterium! Zonder enige twijfel is het observatorium een nuttig instrument in de strijd tegen sociale dumping. Hoewel zijn bevoegdheid zich beperkt tot bedrijven en instellingen onderworpen aan de regels van de overheidsopdrachten, regionaal en lokaal, is zijn meerwaarde reëel. Naast die actieperimeter zijn het de klassieke controle- en inspectieorganismen die bevoegd blijven, met niettemin de beperkte middelen die we kennen. In die context behoudt het veldwerk van de vakbondsafgevaardigden en –militanten, in samenwerking met het observatorium en de verschillende inspectieorganen, zijn nut om de uitwassen aan het licht te brengen en respect voor de werknemers in de schoonmaaksector af te dwingen. ■

Michaël Dufrane

#Elkaar beter leren kennen om beter samen te werken en sterker te staan in de strijd tegen sociale dumping!

Lerend milieunetwerk

Afgevaardigden delen mobiliteitsoplossingen

Wat kan onze onderneming doen om meer mensen met de fiets naar het werk te laten komen? Hoe verkrijgen we een zebrapad of een fietsstraat bij ons bedrijfsgebouw? Wie heeft ervaring met het oprichten van een mobiliteitswerkgroep? Comé organiseerde voor het eerst een lerend milieunetwerk rond mobiliteit.



ACLVB-afgevaardigden Steven De Quick, Marnix Huylebroeck, Rosanne Lambert en Comé-medewerker Brecht Van Roey vormden met twee andere afgevaardigden een eerste lerend milieunetwerk. "Het was een actievere, meer pragmatische lesformule. Je kon zelf volop je inbreng doen en direct polsen naar de ervaringen van de anderen."

Brecht Van Roey, vormingsmedewerker bij Comé en ACLVB-coördinator van het intersyndicaal milieuproject: "In het lerend milieunetwerk brachten we vijf afgevaardigden samen met wie we gedurende vier losse dagen interactief rond mobiliteit hebben gewerkt. We vertrokken vanuit de vraag wat hun leerbehoeften waren en welke tools hen zouden vooruithelpen, lieten experts bedrijfscases voorstellen en gingen mobiliteitsvoorzieningen bekijken bij Nike en Atlas Copco."

De deelnemers waren afkomstig uit uiteenlopende beroepssectoren en uit bedrijven die verkeersmatig niet op een identieke manier ontsloten worden. Die complementariteit was een belangrijk criterium voor de samenstelling van het lerend milieunetwerk: Rosanne Lambert is ACLVB-afgevaardigde bij Solidariteit voor het Gezin, Steven De Quick bij Atlas Copco, Sandra Ooms bij Nike, Marnix Huylebroeck bij Brussels Airport Company en Roberto Onorato bij Securitas.

Voor Rosanne Lambert bleek het lerend milieunetwerk op het goede moment te komen:

"Ons bedrijf had een enquête gelanceerd met het oog op het promoten van fietsen voor de poesthulp. Voor de poesthulp was de fiets als transportmiddel naar en tussen de verschillende klanten tot nog toe niet vanzelfsprekend. Maar door de fusie zullen de werkposten wellicht herverdeeld worden en zal het misschien mogelijk zijn om dicht bij huis te gaan werken, met de fiets of met het openbaar vervoer. In ieder geval zou de fiets de parkeerkosten drukken - nu worden die deels betaald door de werkgever en deels door de werknemer - en een tijdswinst opleveren." Rosanne wilde wel eens van andere ACLVB-afgevaardigden horen welke mogelijkheden en oplossingen er in hun ondernemingen bestaan, "en vooral welke weg daar toe was afgelegd via het sociaal overleg op bedrijfsvlak."

Gelijkaardige bekommernissen bij Roberto Onorato: "Bij Securitas moeten we lange afstanden afleggen, van Limburg naar Antwerpen of Brussel. Zo moeten de winkelinspecteurs 4 winkels per dag doen en de parking is voor eigen rekening, ook voor bewakingsagenten

die in het centrum werken; zij moeten parking betalen zonder tussenkomst van de werkgever. Om files te vermijden zou men bij Securitas meer regiogebonden gaan werken."

BOEIENDE ERVARING

De deelnemers staken heel wat op van de toelichtingen door de mobiliteitscoördinator van Colruyt. Heel aanschouwelijk werd het ook tijdens twee bedrijfsbezoeken: bij Nike toonden Sandra Ooms en de mobiliteitscoördinator hoe het bedrijf woon-werkmobiliteit faciliteert, Steven De Quick liet zien welke mobiliteitsvoorzieningen voorhanden zijn bij Atlas Copco.

Rosanne Lambert: "Ik gaf mijn ogen de kost: bij Nike hebben de medewerkers die met de fiets naar het werk komen, lockers voor hun uitrusting, een droogruimte voor hun kleren, een aparte fietsenstalling die dicht bij de ingang ligt, een fietsstraat, oplaadmogelijkheden voor elektrische fietsen, douches... Ja, ook in de kantoren van Solidariteit voor het Gezin zijn er douches. Maar of die veel gebruikt worden? Ze geven uit in de ruimte waar de toiletten gelegen zijn, niet zo praktisch dus."

Steven De Quick: "Bij Atlas Copco zijn we behoorlijk vergevorderd qua mobiliteitsbeleid. Toch leerde ik ook veel bij Nike. Interessant is hun gescheiden fiets- en autoverkeer, ze zetten echt in op mensen die met de fiets komen. Ook het systeem van nummerplaattherkenning zoals bij Brussels Airport Company vond ik opmerkenswaardig."

Van zijn kant kon Steven Rosanne helpen met informatie over het fietsleaseplan in zijn onderneming. "In mijn presentatie voor het lerend milieunetwerk stond ik eveneens stil bij de fietsvergoeding, het carpoolsysteem en de carlease voor gewone werknemers bij Atlas Copco."



IS LOOPBAANBEGELEIDING IETS VOOR JOU? DOE DE TEST

	JA	NEEN
Ga je met plezier werken en komt het weekend steeds te vroeg?		
Kan je je gezinsleven vlot combineren met je werk?		
Kan je tijdens je vrije tijd genoeg afstand nemen van je job? Ben je voldoende "disconnected"?		
Zou je je huidige job aanvaarden moest je vandaag solliciteren?		
Vind je dat je kwaliteiten binnen je job tot hun recht komen?		
Voel je je gewaardeerd door je leidinggevenden?		
Leer je voldoende nieuwe dingen op het werk en kan je er groeien?		
Kan je je job fysiek goed aan?		
Zijn je werkomstandigheden draaglijk en heb je geen last van stress op het werk?		
Vind je dat je voldoende betaald wordt voor het werk dat je levert?		
Wil je totaal iets anders doen en weet je al precies wat?		
Wil je van job veranderen en weet je hoe en waar je het best kan solliciteren?		
Berust je in vroegere verkeerde keuzes? (je studiekeuzes, het niet waarmaken van je oude droom,...)		
Is er een prettige sfeer op je werk en heb je een aangename relatie met je baas en je collega's?		
Ben je trots op je bedrijf of organisatie en sta je vierkant achter de principes en waarden ervan?		
Ben je lang ziek geweest en heeft je werkgever een doenbaar re-integratietraject met aangepast werk voorgesteld?		
De situatie van je bedrijf is stabiel. Er zijn geen veranderingen op komst die (de inhoud van) je job kunnen bedreigen?		

BOEIENDE ERVARING

Heb je minstens één keer neen geantwoord? Dan kan loopbaanbegeleiding nuttig zijn voor jou. Contacteer de loopbaanbegeleiders van de ACLVB voor een telefonische kennismaking.

Meer info, voorwaarden en kostprijs:

zie www.aclvb.be/loopbaanbegeleiding

Loopbaanbegeleiding is gratis voor leden van de ACLVB. ■

Veerle Heirwegh



Sandra Ooms (tweede van links) liet Rosanne Lambert, Steven De Quick, Roberto Onorato en de rest van het lerend milieunetwerk met eigen ogen zien hoe Nike woon-werkmobiliteit faciliteert.

Steven werd geïnspireerd door de mobiliteitsoplossingen die Colruyt aan zijn personeel biedt. "Anderzijds had ik het gevoel dat er bij Atlas Copco op dat vlak meer input was gekomen vanuit de werknemers zelf, dat de voorzieningen bij ons meer bottom up waren tot stand gekomen."

Ook voor Marnix Huylebroeck vormde het lerend milieunetwerk een boeiende ervaring. "Op Brussels Airport Company kampen we met een groot parkeerprobleem voor het personeel. Ons bedrijf moet een parking ter beschikking houden voor iedereen die met een elektrische wagen naar het werk komt, ook voor de werknemers van andere bedrijven op de luchthaven, zoals Swissport, Aviapartner, Brussels Airlines, enz." Marnix is vast van plan de aandachtspunten van het lerend milieunetwerk mee te nemen. "Zo zouden we bij ons een werkgroep mobiliteit kunnen oprichten met de mobiliteitscoördinator en geïnteresseerde vakbondsafgevaardigden, en op die manier voorbereidend werk kunnen doen voor het CPBW."

PRAGMATISCHE FORMULE

De deelnemers laten zich enthousiast uit over de organisatieformule van het lerend milieunetwerk. Marnix Huylebroeck: "Ik vind dit zinvoller dan een reeks opeenvolgende dagen les. Doordat er telkens wat tijd tussen de bijeenkomsten was - we kwamen samen in oktober, december, februari en maart - hadden we de mogelijkheid om ons optimaal voor te bereiden. Het maakte het geheel ook behapbaar, want per sessie krijg je best veel informatie mee."

"Het was een actievere, meer pragmatische formule dan de klassieke lesformule. Je kon zelf volop je inbreng doen en direct polsen naar de ervaringen van de anderen. Het was geen eenrichtingsverkeer. Door de intense medewerking van alle deelnemers en van Comé kreeg je een maximale input aan ideeën!", aldus Steven De Quick.

"Ik voel dat ik nu rond dit thema sterker in mijn schoenen sta", besluit Rosanne Lambert. Op basis van de informatie, de getuigenissen en ervaringen die het lerend netwerk gaandeweg verzamelde, zal coördinator Brecht Van Roey een folder ontwerpen ten bate van andere afgevaardigden. "Het wordt een soort leidraad voor afgevaardigden die een mobiliteitswerkgroep op hun bedrijf willen oprichten."

Overigens is het de bedoeling dat volgend jaar opnieuw een lerend milieunetwerk - een initiatief dat ondersteund wordt door het departement Omgeving van de Vlaamse overheid - wordt opgericht dat zal werken rond mobiliteit. ■

Fiscale fiche

Vakbondsbijdragen fiscaal aftrekbaar

Ben je werkloos, dan mag je bij de belastingaangifte de uitkeringen die je ontving verminderen met de tijdens de periode van werkloosheid betaalde vakbondsbijdrage.

Heb je in 2018 werkloosheidsuitkeringen via ACLVB ontvangen, dan heb je onlangs je fiscale fiche ontvangen. Op de keerzijde van die fiscale fiche vind je een fiscaal attest. Dat attest vermeldt het bedrag van de vakbondsbijdrage die je in 2018 hebt betaald in periodes van werkloosheid.

Voorbeeld

1. Je hebt voor het volledige jaar 2018 bijdragen betaald
(12 x 16,20 euro = 194,40 euro)

Je was volledig werkloos in de maanden maart, april en mei.
Op je fiscaal attest zal 48,60 euro vermeld worden (3 maanden x 16,20 euro).

2. Je hebt in 2018 130,80 euro aan bijdragen betaald (12 x de bijdrage voor werklozen van 10,90 euro)

Je was het hele jaar volledig werkloos.

Op je fiscaal attest zal 130,80 euro vermeld worden (12 maanden x 10,90 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.

Voorbeeld

Volgens je fiscale fiche heb je in 2018 3.000 euro werkloosheidsuitkeringen ontvangen. Volgens het fiscaal attest mag je 48,60 euro vakbondsbijdrage in mindering brengen. Op je belastingaangifte vul je dan 2.951,40 euro in (3.000 – 48,60).

Je kan je fiscale fiche ook raadplegen via 'Mijn werkloosheidsdossier'

HOE?

Hou je elektronische identiteitskaart en je kaartlezer bij de hand en surf naar de ACLVB-website (www.aclvb.be). Hier klik je op de rubriek "Werklozen" en vervolgens op "GA NAAR MIJN WERKLOOSHEIDSDOSSIER".

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. ■

Inschakelingsuitkeringen voor jonge werklozen

Niet iedereen vindt meteen na de eerste sollicitaties een leuke job. Het kan best zijn dat je na een aantal maanden nog steeds niet aan de slag kan. Geen reden tot wanhoop, je bent zeker niet alleen.

Jonge werklozen die niet onmiddellijk hun weg vinden op de arbeidsmarkt kunnen inschakelingsuitkeringen krijgen. Het gaat om een uitkering voor jonge (pas afgestudeerde) werklozen.

Heb jij recht op inschakelingsuitkeringen?

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

- Je moet bepaalde studies beëindigd hebben (in principe gaat het hier om secundaire studies)

- Je bent niet meer onderworpen aan de leerplicht
- Je hebt alle activiteiten met betrekking tot de studies beëindigd (bv. lessen, examens, stage, eindwerk, ...)
- Je hebt de beroepsinschakelingstijd doorlopen, een wachttijd voor je uitkeringen kan krijgen. Die duurt 310 dagen, wat neerkomt op één jaar zonder de zondagen, want die tellen niet mee.
- De aanvraag van je uitkeringen moet gebeuren vóór je 25ste verjaardag. Er geldt een hogere leeftijdsgrens ingeval je geen uitkeringsaanvraag vóór je 25ste verjaardag kon indienen omdat je je studies hebt moeten onderbreken wegens overmacht, omdat je aan het werk was als werknemer of als zelfstandige.

- Je hebt twee positieve evaluaties gekregen van VDAB of ACTIRIS voor je zoektocht naar werk.
- Opgelet: indien je jonger bent dan 21 jaar op het moment van de aanvraag moet je ook een diploma (of gelijkwaardig attest of getuigschrift) behaald hebben.

Principe:

recht op uitkeringen gedurende 3 jaar

De inschakelingsuitkeringen worden toegekend voor een periode van maximum 36 maanden van datum tot datum. Het krediet van 36 maanden start vanaf de 1e dag waarop men inschakelingsuitkeringen ontvangt. Voor een gezinshoofd, alleenwonende of bevoorrechte samenwonende (omdat de partner enkel een vervangingsinkomen heeft),

De arbeidsmarkt, wat een hersenkraker!



begint het krediet pas te lopen vanaf de maand die volgt op de 30ste verjaardag. Je kan de uitkering ontvangen zolang je dit krediet niet hebt opgebruikt.

Verlenging van de periode van 3 jaar

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

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

Voorbeeld

Lisa ontvangt inschakelingsuitkeringen sedert 1 september 2017. Die

kan ze blijven genieten tot en met 31 augustus 2020. Indien ze echter vanaf 1 februari 2018 tot en met 30 oktober 2018 (9 maanden) gewerkt heeft als loontrekkende, zal het recht op inschakelingsuitkeringen verlengd worden tot 31 mei 2021.

Recht op uitkeringen bij het verstrijken van de periode van 36 maanden?

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

GRATIS ACLVB-LIDMAATSCHAP TIJDENS DE BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD!

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

Jonge werkzoekenden moeten voldoen aan strenge regels. Voor je uitkeringen kan ontvangen, moet je een tijdje wachten en een beroepsinschakelingstijd doorlopen (de zogenaamde wachttijd). Ook tijdens deze periode volgt VDAB of ACTIRIS je op om na

te gaan of je wel voldoende inspanning levert om werk te vinden. Pas na twee positieve evaluaties heb je recht op een inschakelingsuitkering.

Jongeren kunnen dus maar beter goed voorbereid aan de start komen en een goed en correct verhaal hebben t.o.v. de VDAB of ACTIRIS. Spijtig genoeg zijn ze hiervan niet steeds op de hoogte, met alle gevolgen van dien, ... Wij helpen je graag met informatie over wat je kan verwachten van het gesprek met de

VDAB of ACTIRIS, hoe de procedure in elkaar zit, welke tewerkstellingsmaatregelen en jobmogelijkheden er bestaan, ...

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

www.aclvb.be/inschakelingsuitkeringen

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

ACLVB werkt met je mee



Wij maken als vakbond ook werk van jouw leven naast het werk.

Met onze **360° dienstverlening** bieden we je naast onze syndicale en persoonlijke diensten en voordelen, ook actueel advies en expertise inzake fiscaliteit, je loopbaan, premies en tegemoetkomingen, bijverdiensten, grensarbeid, je erfenis, de huurwet, samenlevingsvormen, digitale ondersteuning en mobiliteit.

Ontdek hoe we voor jou nog meer het verschil maken op www.aclvb.be/werktmetjemee



Vrije visie, eigen stem

