



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Alles voor de werkgevers niets voor de werkgelegenheid

In dit nummer:

Eerste analyse van de federale begroting | Flexi-jobs en verhoging aantal overuren in de horeca | Striktere voorwaarden voor betaling van het loon in cash | Uitputting van verlofdagen werklozen voor het jaareinde

INHOUD

Minimumpensioen 7

Verhoging van 0,7% van het minimumpensioen op komst voor werknemers met een volledige loopbaan (45/45).

Betaling in cash beperkt 8

Voortaan moet het loon verplicht giraal worden betaald. Enkel via een sectorale cao of door een impliciet akkoord of gebruik in je sector kan je nog cash uitbetaald worden.

Te jong? Te oud? 11

Ondanks de antidiscriminatiewetgeving blijken vooroordelen omtrent de leeftijd van jongere en oudere werknemers moeilijk uit te roeien. Tijd voor een andere mentaliteit.

Postbusfirma's 20

Het Europees Vakverbond publiceerde een rapport over postbusfirma's. Die hanteren praktijken om aan de fiscus te ontsnappen of bepaalde arbeidsomstandigheden af te dekken.

Weerverlet 22

In bepaalde sectoren betekenen te barre weersomstandigheden dat er niet kan gewerkt worden. Wat gebeurt er als je tijdelijk werkloos gesteld wordt wegens slecht weer?



Weer een gemiste kans!

Andermaal rijdt de federale regering voor de vermogens en de werkgevers! Ze mag dan wel het tegendeel beweren en volhouden dat ze gevoelig is voor de ontredde van een deel van de bevolking die armoede meemaakt, dat ze jobs zal creëren, ... om het even wie stelt vast dat het de werknemers en de uitkeringsgerechtigden zijn die opdraaien voor de kosten van de begroting 2017. In het beste geval wachten de werkgevers op het balkon, in het slechtste geval gaan ze fors ontslaan om de winsten van de aandeelhouders op te drijven.

Reeds twee jaar wachten we op een rechtvaardige hervorming van de fiscaliteit. Het is een van de weinige middelen waarover een regering beschikt om de kloof tussen zeer rijken en armen te dichten. We merken niets van die hervorming, integendeel. De regering neemt een nieuwe reeks maatregelen met catastrofale sociale gevolgen. Het is een rake klap voor alle werknemers en uitkeringsgerechtigden van ons land. De regering mist een nieuwe kans om een deel van de lasten naar de sterkste schouders over te hevelen.

VRIJUIT

VERSCIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

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

PREPRESS & DRUK Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Blijf paraat

Mario Coppens, Nationaal Voorzitter



Uiteraard zijn we als vakbond niet opgezet met de maatregelen die de regering bij de opmaak van de begroting 2017 neemt tegen talrijke categorieën ambtenaren en tegen de zieken. We hadden liever andere aanpassingen gezien aan de wet op het concurrentievermogen om een loononderhandelingsmarge te vrijwaren. We zijn sterk ontgoocheld in het plan-Peeters, het zal werk immers meer wendbaar dan werkbaar maken.

Om eerlijk te zijn: we zijn er ons van bewust dat het nog erger had kunnen zijn. De manifestaties en acties hebben een weerslag gehad op de ministers. Tussen de eerste versies van het plan-Peeters die verschenen in maart/april en hetgeen ons nu deels wordt

bekendgemaakt, heeft de regering een stap teruggezet. Om maar één voorbeeld te noemen: er was sprake van om geen overloon meer te betalen voor de overuren, maar het blijkt nu dat de sectoren de mogelijkheid zullen hebben te onderhandelen over het bedrag van het overloon.

Natuurlijk is dat alles niet voldoende. Ik pleit geen verzachtende omstandigheden voor de regering. Ze heeft andermaal een kans gemist om een hervorming te realiseren en zo te zorgen voor een rechtvaardiger fiscaliteit tussen de inkomsten uit arbeid en die uit vermogen. Het probleem is dat haar beleid niet werkt. De regering-Michel schept geen banen, ondanks haar cadeaus aan de bedrijven. Ze weigert om de grote vermogens te laten bijdragen.

De werkgevers danken massaal af, de rijken verlaten het Belgisch schip. En in plaats van dat onwaardig gedrag te bekritisieren, tracht de regering de werknemers en de sociaal verzekerden met een schuldgevoel op te zadelen door hun te laten geloven dat ze boven hun stand leven of toch zeker boven de mogelijkheden van de Belgische economie.

Het Nationaal Bureau van de ACLVB heeft besloten eind november een vergadering van het Nationaal Comité te organiseren, met daaraan voorafgaand zonale informatiesessies. Het Nationaal Comité zal de afgevaardigden informeren over de maatregelen en hervormingen die de regering voorziet en over de gevolgen daarvan, vervolgens zal overgegaan worden tot een evaluatie. ■

Herziening van de wet op het concurrentievermogen

Begrotingsopmaak 2017

Modernisering van het arbeidsrecht



De regering wou tezelfdertijd 3 grote dossiers afwerken die negatieve gevolgen zullen hebben voor de werknemers en de sociaal verzekerden. Door een herziening van de wet op het concurrentievermogen wil ze de lonen matigen of zelfs blokkeren. Door het arbeidsrecht te hervormen wil ze de uurroosters flexibeler maken naar de voorkeuren van de werkgevers. En door te snoeien in de uitgaven voor gezondheidszorg en werkloosheid, wil ze de rekening voor de budgettaire sanering afwentelen op de meest kwetsbaren.

De dossiers die binnen de regering voor spanningen zorgen – de vennootschapsbelasting, de meerwaardebelasting en de starterssteun – blijven onaangeroerd en worden uitgesteld naar een later tijdstip. Eén ding is zeker: de federale meerderheid spaart de vermogenden en de werkgevers, en zet meer druk op de middenklasse en de armen.

Wendbaar werk

In plaats van het werk meer wendbaar te maken, heeft de regering ervoor gekozen om het meer wendbaar te maken voor de werkgevers.

BEREKENING VAN DE ARBEIDSTIJD

Het principe van het gemiddelde van 38 uur per week blijft behouden. De referentieperiode zal automatisch een jaar worden, tenzij de sector een kortere termijn kiest.

De wekelijkse en dagelijkse grenzen blijven onveranderd, met name arbeidsprestaties van maximum 9 uur per dag en 45 uur per week. De overuren gepresteerd in het kader van dit systeem geven geen recht op een overloon. De enige uitzondering op deze regel is het overwerk gepresteerd buiten de uurroosters die vastgelegd zijn in het arbeidsreglement.

Voor de nachtarbeiders is de automatische

annualisering niet van toepassing. Daar blijft de referentieperiode in principe op één trimester staan, al kan dit via een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao wel worden opgetrokken.

Gedurende de referentieperiode van 12 maanden mag de totale duur van de verrichte arbeid niet meer mag bedragen dan 143 uren boven het gemiddelde van 38 uur per week. Deze interne grens kan nog worden verhoogd via een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao.

Elke werknemer zal recht hebben op een bijkomend krediet van 100 overuren per jaar. Dat kan naar 360 uur gebracht worden, als daartoe voorzien wordt in een sectorale cao. De overuren gepresteerd in het kader van dit bijkomend stelsel, maken in principe voorwerp uit van de betaling van overloon.

PLUSMINUSCONTO

Met het plusminusconto kan de referentieperiode voor de berekening van de arbeidstijd worden uitgebreid naar maximum 6 jaren. In dit plusminusconto bedraagt de maximale daggrens 10 uur en de maximale weekgrens 48 uur. Het plusminusconto voorziet ook dat eventuele overuren niet met een overloontoeslag worden betaald. Het systeem had voornamelijk als doel om de arbeidsduur meer af te stemmen op de fluctuerende productiecycli in de autoassemblage. Het stelsel wordt voortaan uitgebreid naar alle paritaire comités om de cyclus van een nieuw ontwikkeld product of nieuw ontwikkelde dienst te volgen.

UITZENDARBEID VOOR ONBEPAALE TIJD

Een uitzendbureau zal in de toekomst een uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur kunnen sluiten met een uitzendkracht, met het oog op de uitvoering van verschillende uitzendopdrachten na elkaar, bij dezelfde of bij verschillende gebruikers.

LOOPBAANSPAREN

De bedoeling van het loopbaansparen is de werknemer de mogelijkheid te geven om bepaalde verlofdagen (overuren, conventioneel verlof) 'op te sparen', om die op een later moment te kunnen gebruiken. De werknemer zal nooit kunnen verplicht worden om in het systeem te stappen.



VORMING

De huidige interprofessionele doelstelling die voorzag dat 1,9% van de totale loonmassa diende gewijd te worden aan opleidingen, wordt hervormd tot een nieuwe interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per jaar, per voltijds equivalent. Het nieuwe systeem houdt in dat de opleidingsinspanningen ofwel geconcretiseerd zullen worden op sectoraal niveau via een algemeen verbindend verklaarde cao, ofwel op ondernemingsniveau via de oprichting van een individuele vormingsrekening.

In de kmo's waar minimum 10 doch minder dan 20 voltijds equivalenten werken, zal een afwijkend regime worden ingesteld.

Wet op het concurrentievermogen

De regering herzielt de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Bedoeling is de loonhandicap van België ten opzichte van de buurlanden (sinds 1996) weg te werken. Om daartoe te geraken

voor het einde van de legislatuur, stelt ze een automatisch correctiemechanisme in in geval van vastgestelde overschrijding van de loonnorm op een periode van twee jaar. Tot nu toe was de maximaal beschikbare marge gebaseerd op de evolutie van de loonkost in België en in de drie referentielanden zoals geraamd voor de komende twee jaar. Bovendien wil de regering de sancties opdrijven voor de sectoren en bedrijven die een inbreuk daartegen begaan. Tot slot heeft ze de bedoeling om de loonsubsidies te bepalen die in rekening kunnen genomen worden bij de berekening van de loonkloof, subsidies die tot op heden buiten beschouwing werden gelaten.

De studiedienst van ACLVB meent dat die hervorming de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners gevoelig zal beperken en, volgens zijn simulaties, bijna een loonblokkering zal teweegbrengen voor de volgende jaren, aan de vooravond van de onderhandelingen voor een nieuw interprofessioneel akkoord. ■

Begroting 2017

Besparingen op rug van zieken, gepensioneerden en jongeren

De Europese Unie blijft van de lidstaten een budgettaire orthodoxie eisen. De Belgische regering moest daardoor bij de opmaak van haar begroting 2017 volgende drie voorwaarden respecteren: het begrotingstekort mag niet meer dan 3% van het bbp bedragen, de staatsschuld mag niet meer dan 60% van het bbp bedragen (wat op korte termijn onmogelijk is voor België met een schuld van 107%) of dient jaarlijks afgebouwd te worden met 1/20, en het structureel begrotingssaldo moet jaarlijks met 0,6% van het bbp verbeterd worden. De ploeg van premier Michel probeert die uitdagingen te beantwoorden door te kiezen voor een besparingsbeleid dat de werknemers en sociaal verzekerden laat bijdragen.

Gezondheidszorg

Ondanks de beloften van de minister van Volksgezondheid zal de regering 229 miljoen euro meer besparen in de gezondheidszorg.

Patiënten zullen meer betalen voor hun antibiotica, de drempels van de maximumfactuur zullen geïndexeerd worden, waardoor de laagste inkomens meer zullen betalen.

Welvaartsaanpassing

De welvaartsenveloppe, die dient voor verhoging van de laagste uitkeringen en pensioenen, wordt in 2017 gehalveerd en in 2018 met een kwart verminderd.

Tijdskrediet

Een harmonisering van de verschillende hoogtes van uitkeringen (afhankelijk van de anciënniteit bij de werkgever en de leeftijd en afhankelijk van de gezinstoestand van de aanvrager) zou 20 miljoen euro moeten opleveren.

Eindeloopbaan

De bijzondere sociale bijdrage die een werkgever verschuldigd is op enkele aanvullende toeslagen (SWT, tijdskrediet, Canada Dry; beter gekend als Decava) zou stijgen.

Jeugdbarema's

(Her)invoering van een degressief minimum-

loon voor jonge werknemers in het kader van starterjobs.

16 jaar :	70 %
17 jaar :	76 %
18 jaar :	82 %
19 jaar :	88 %
20 jaar :	94 %

Pensioenen

Langer werken wordt aangemoedigd, wie meer werkt dan 45 jaar bouwt extra pensioenrechten op. Vroeger stoppen met werken wordt ontmoedigd; na de 3de periode werkloosheid wordt nu ook de 2de periode werkloosheid en SWT gelijkgesteld op het minimum jaarrecht.

De pensioenleeftijd voor militairen en treinbestuurders wordt stelselmatig opgetrokken tot 63 jaar tegen 2020.

Er wordt vanaf 1 januari 2019 een regeling voor zware beroepen getroffen; het budget daarvoor is nog niet vastgelegd.

Sociale zaken

De wachttijd inzake arbeidsongeschiktheidsuitkeringen wordt opgetrokken van 6 naar 12 maanden, met uitzondering van de moederschapsuitkering.

Werkgevers worden aangespoord om bij mogelijke werkverwijdering van zwangere vrouwen eerst aangepast werk te voorzien, door hen een



bijdrage ten belope van 10% van de uitkering tijdens de werkverwijdering te laten betalen.

Dit overzicht bevat geenszins alle (vaak zeer technische) maatregelen. ■

Verhoging minimumpensioenen voor wie een volledige loopbaan heeft

Goed nieuws voor wie een minimumpensioen geniet én een volledige loopbaan (45/45) heeft. Zij ontvangen in december een eenmalige premie van 0,7% van het bruto jaarbedrag van hun pensioen. Om na te gaan of je aan een volledige loopbaan komt, worden de jaren als werknemer en de jaren als zelfstandige in aanmerking genomen.

Vanaf 2017 wordt de premie omgezet in een verhoging van 0,7% per maand. Dit geldt opnieuw enkel voor wie een volledige loopbaan (45/45) heeft én een minimumpensioen ontvangt. Ook wie een minimum-overlevingspensioen ontvangt en een volledige loopbaan kan bewijzen, zal een verhoging van 0,7% ontvangen.

den uit de boot vallen. 75% van de vrouwen en 50% van de mannen hebben geen volledige loopbaan wanneer ze met pensioen gaan en krijgen dus geen verhoging van hun pensioen. De verhoging geldt ook enkel voor wie een minimumpensioen heeft. Het merendeel van de gepensioneerden zal niet kunnen genieten van dit extraatje, een jammere zaak. ■

De ACLVB is tevreden dat de regering inzet op de minimumpensioenen. Het valt echter enorm te betreuren dat heel wat gepensioneer-

Evelien Bloem

Op 25 november 2016 is het de Internationale Dag tegen Geweld op Vrouwen

Geweld op vrouwen kan zowel fysiek, seksueel als verbaal zijn en zich voordoen in de vorm van intimidatie.

Personeelsvertegenwoordigers kunnen door hun functie brugfiguren zijn voor de slachtoffers, al is het niet altijd eenvoudig om mishandeling te detecteren.

Deze problematiek wordt vaak vanuit individueel of privé-standpunt bekeken, maar moet

op een collectieve manier aangepakt worden omdat het het welzijn van de werknemers betreft, ook op het werk.

De ACLVB zal verder strijdvoeren tegen al die vormen van geweld. We zullen blijven sensibiliseren omtrent deze problematiek, die helaas nog steeds aan de orde is. ■



Uitbetaling van hand tot hand blijft mogelijk onder voorwaarden

Loon dient voortaan giraal betaald

Sinds 1 oktober moet het loon van werknemers verplicht giraal worden betaald. Enkel mits bepaling in een sectorale cao of door een impliciet akkoord of gebruik in je sector kan je nog van hand tot hand uitbetaald worden.

Na meer dan 50 jaar besliste de wetgever in augustus 2015 om het principe dat het loon van hand tot hand moet uitbetaald worden, weliswaar met een soepele mogelijkheid tot afwijken, aan te passen aan de gangbare praktijken.

Naast die aanpassing aan de praktijk van elke dag wil de wetgever hiermee ook fraude tegengaan bij de betaling van de lonen.

Sinds 1 oktober 2016 is de girale betaling (overschrijving op een bank- of postchequerekening, per postassignatie en per circulaire cheque) de regel en is de uitbetaling van het loon van hand tot hand de uitzondering geworden.

Uitzonderingen op de girale betaling

Zoals steeds bevestigen uitzonderingen de regel. De uitbetaling van het loon van hand tot hand zal enkel nog mogelijk zijn wanneer deze vorm van uitbetaling voorzien is in een sectorale cao, of door een impliciet akkoord of gebruik in de sector.

Impliciet akkoord of gebruik in de sector

Er werd voorzien in een specifieke procedure voor de bekendmaking van een akkoord of gebruik in de sector. Elke in de sector vertegenwoordigde organisatie had tot en met 30.09.2016 de mogelijkheid om de voorzitter van het paritair comité op de hoogte brengen van het bestaan van een sectoraal gebruik of sectoraal impliciet akkoord. Op de website van de FOD WASO (*de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*) wordt gepubliceerd welke sectoren actie ondernamen.

De andere sociale partners binnen het paritair comité kunnen het impliciet akkoord betwisten of het gebruik verwerpen. Zij hebben daarvoor 6 maanden na de kennisgeving de tijd. Het bestaan van een betwisting wordt eveneens bekendgemaakt op de website van de FOD WASO. In geval van betwisting is de uitbetaling van het loon van hand tot hand niet meer toegestaan na verloop van een termijn van 2 maanden vanaf de bekendmaking.

Bij afwezigheid van (tijdige) betwisting neemt het paritair comité hiervan akte en wordt dit bekendgemaakt op de website van de FOD WASO.

In de volgende sectoren vond een kennisgeving van een impliciet akkoord of gebruik plaats:

- het PSC 140.02 voor de taxi's
- het PSC 140.03 voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden

- het PC 144 voor de landbouw
- het PC 145 voor het tuinbouwbedrijf
- het PC 201 voor de zelfstandige kleinhandel
- het PC 302 voor het hotelbedrijf
- het PC 324 voor de diamantnijverheid en –handel

In het paritair comité 144 voor de landbouw en het paritair comité 145 voor het tuinbouwbedrijf werd inmiddels, gelet op het gebrek aan betwisting, akte genomen van het akkoord met betrekking tot het vaststaand sectoraal gebruik.

Elke in de sector vertegenwoordigde organisatie kan een vastgesteld en op de website van de FOD WASO bekendgemaakt akkoord of gebruik te allen tijde opzeggen. De opzegging wordt bekendgemaakt op dezelfde site. De uitbetaling van het loon van hand tot hand is niet meer toegestaan na verloop van een termijn van twee maanden te rekenen vanaf de dag van deze bekendmaking.

Sectorale cao

De uitbetaling van loon in cash kan ook voorzien zijn in een sectorale cao. Binnen het PSC 327.01 voor de beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven werd een cao gesloten waarin bepaald wordt dat in uitzonderlijke gevallen kleine voorschotten van maximaal 100 euro van hand tot hand kunnen betaald worden.

Bewijsmiddelen inzake de betaling van het loon

Het rekeninguittreksel

Wanneer de werkgever het loon in giraal geld betaalt, dan is de bewijslast van de werkgever eenvoudig. De werkgever beschikt dan immers over een ontegensprekelijk bewijsstuk: het rekeninguittreksel waaruit de betaling blijkt.

De kwitantie

De loonbeschermingswet bepaalt dat de werkgever bij een contante betaling een kwitantie door de werknemer moet laten ondertekenen.

Een kwitantie is aan geen vormvoorwaarden onderworpen. Het is een document ondertekend door in casu de werknemer, waarbij die verklaart dat de werkgever zijn schuld heeft voldaan.

Een geldige kwijting zou de vermelding "ontvangen" moeten bevatten, gevolgd door het bedrag, de datum en de handtekening van de werknemer. (*Arbeidshof Luik 10.06.2009*)



Andere bewijsmiddelen

De rechtspraak is verdeeld over de vraag of de werkgever bij afwezigheid van kwijting de betaling van het loon op een andere manier kan bewijzen.

Eenzijds is er de stekking die stelt dat de werkgever bij gebrek aan kwijting de mogelijkheid heeft het bewijs te leveren van de contante betaling overeenkomstig de gewone bewijsregels.

Zo zou het bewijs van de betaling van het loon kunnen worden geleverd aan de hand van getuigen, en dat ongeacht de waarde van het geschil (*Arbeidshof Brussel 19.04.2010, Arbeidshof Antwerpen, afdeling Hasselt*).

De betaling kan ook op basis van gewichtige, bepaalde en met elkaar overeenstemmende vermoedens bewezen worden. (*Arbeidshof Brussel 01.11.2010, Hof van Cassatie 28.02.1979*)

Volgende elementen samen leveren zekere en overeenstemmende vermoedens op die aantonen dat de werknemer de betaling van het loon volledig heeft ontvangen: de aflevering van maandelijkse loonstaten en de betaling van sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing door de werkgever, de ontvangst door de werknemer van een fiscale fiche waarop alle lonen stonden die tevens voorkomen op de belastingaangifte van de

werknemer en het niet opvorderen door de werknemer van de niet-ontvangen lonen tijdens zijn tewerkstelling, noch tijdens de eerste 8 maanden na de uitdientstreding. (*Arbeidsrechtbank Brussel 18.12.2012*).

Het Arbeidshof van Luik beschouwde in zijn arrest van 27.03.2013 dat de verklaringen van de andere personeelsleden aan wie het loon eveneens van hand tot hand werd betaald zonder ondertekening van een kwitantie en de afschriften van het kasboek van de vennootschap een afdoend bewijs van het werkelijk karakter van de betalingen vormen.

Volstaat daarentegen niet als bewijs van de integrale betaling van het loon: het feit dat men de sociale en fiscale inhoudingen heeft verricht, evenals het feit dat men de loonafrekeningen voorlegt. (*Arbeidshof Brussel 24.11.2014*)

Anderzijds is er een stekking die van oordeel is dat de werkgever zonder kwitantie het recht verliest om de betaling van het loon met andere middelen te bewijzen.

Zo besliste het Arbeidshof van Antwerpen bij arrest van 07.01.2009 dat indien de werkgever geen kwitantie kan bijbrengen waaruit de contante betaling blijkt, hij niet kan worden toegelaten tot welke bewijsvoering dan ook, omdat hij geen door hem gepleegd misdrijf mag bewijzen. >>>

ARBEIDSRECHTBANK

>>> Aan de werkgever die verzaakt aan de verplichting aan de werknemer een kwitantie ter ondertekening voor te leggen, toestaan om met alle middelen van recht de betaling te bewijzen, komt erop neer de werkgever zijn fout en gevolgen ervan te vergeven. Dit kan enkel worden toegestaan indien de werkgever een legitieme reden aanvoert die hem verhinderd heeft een kwitantie op te stellen of ter ondertekening voor te leggen. (Arbeidshof Luik 24.04.2006)

In een recent arrest ging het Arbeidshof van Luik nog een stap verder. Een serveerster werkzaam in een café zag zich genoodzaakt, teneinde de betaling van haar te loon te verkrijgen voor de prestaties die ze had geleverd bij haar werkgever, een vordering in te stellen bij de Arbeidsrechtbank. De werkgever beweerde dat hij de werknemster elke dag in cash geld had uitbetaald. De café-uitbater liet evenwel na bij de betaling van het loon een kwitantie ter ondertekening voor te leggen aan de serveerster. Op het einde van de maand leverde de café-uitbater aan de serveerster de loonfiche af die de serveerster op haar beurt ondertekende.

Zowel de Arbeidsrechtbank als het Arbeidshof veroordeelden de café-uitbater tot de betaling van het loon. Het Hof besliste dat wanneer



er geen kwijtschrift ter ondertekening wordt voorgelegd aan de werknemer bij de contante betaling van het loon, er sprake is van een onweerlegbaar vermoeden van niet-betaling. (Arbeidshof Luik 13.01.2016)

Het is in casu nog afwachten of dit arrest navolging zal kennen in de rechtspraak, wat niet zeker is; de loonbeschermingswet bepaalt immers nergens dat het vermoeden dat het loon als niet-uitbetaald moet worden beschouwd zo er geen kwitantie is ondertekend, onweerlegbaar is.

Ilse Veugen

Vragen rond arbeidswetgeving?

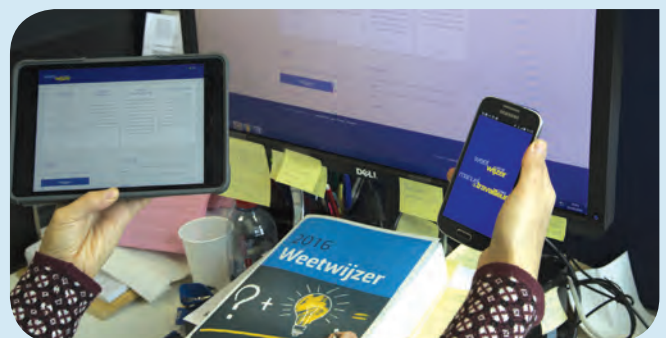
Je vindt het actuele antwoord in de Weetwijzer

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 tijdskrediet 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.

U heeft het perfecte profiel ... maar uw leeftijd niet!

Volgens het Interfederaal Gelijkekansencentrum UNIA is het aantal dossiers die verband houden met leeftijdsdiscriminatie bij aanwervingen in stijgende lijn: 74 geopende dossiers, een stijging van maar liefst 60% ten opzichte van 2015 (45 dossiers).

Zonder enige twijfel heeft deze stijging te maken met de zaak 'Dovy Keukens', waarbij het bedrijf een 59-jarige sollicitant had geweigerd: hij beschikte over het perfecte profiel, bekende de werkgever ... ware het niet dat zijn leeftijd te hoog was. Deze zaak heeft de 'verdienste' gehad om het feit dat sommige werkgevers de regels slecht kennen, of zelf niet willen toepassen, onder de aandacht te brengen.

Beroepsvereiste

De ACLVB herinnert eraan dat het verboden is om een sollicitant te weigeren omwille van zijn of haar leeftijd. Leeftijd is immers een beschermd criterium in de antidiscriminatiewetten van 2007 en staat op hetzelfde niveau als bijvoorbeeld het geslacht, de seksuele geaardheid of de burgerlijke staat van iemand.

De enige rechtvaardiging die toegelaten is, is de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste. Een reclamekantoor is bijvoorbeeld in zijn recht als het een vrouw van 50 jaar met een blanke huid zoekt om een antirimpelcrème te promoten. Net zoals het geen discriminatie is indien men als kandidaat-brandweerman maximum 30 jaar mag zijn om branden te bestrijden en mensen uit de nood moet helpen. In beide gevallen is de leeftijd van de kandidaat immers een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste met een gerechtvaardigd doel.

Ook jongeren

Ondanks de antidiscriminatiewetgeving stellen we echter vast dat de vooroordelen moeilijk uit de wereld te bannen zijn. Jongeren worden nog vaak als 'lui' bestempeld en ouderen hebben zogenaamd 'moeite' met nieuwe technologieën, of zijn 'duur'.

UNIA heeft daarom een campagne gelanceerd om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan. De ACLVB is maar wat blij met dit initiatief en we ondersteunen het dan ook voluit. De regeringsmaatregelen gaan allemaal in de richting om de werknemers langer te doen werken. Het is daarom essentieel dat we als ACLVB volop inzetten tegen leeftijdsdiscriminatie inzake aanwervingen. Een andere mentaliteit is nodig!

De ACLVB brengt bovendien in herinnering dat deze strijd zich op verschillende niveaus afspeelt, en dus niet enkel voor de rechtbanken. De cao 104, die als doel heeft om de werkgelegenheid van 45-plussers in bedrijven te behouden én te verhogen, zou algemeen verbindend moeten verklaard worden voor alle bedrijven. Ze is volgens de ACLVB het ideale instrument om binnen het sociaal overleg van het bedrijf een beleid uit te werken voor oudere werknemers.

Recht op antwoord

Bovendien verdedigt ACLVB ook het principe dat elke sollicitant recht moet hebben op een antwoord van de werkgever. Al te vaak blijven sollicitanten immers in de kou staan, zonder enig antwoord op hun sollicitatiebrief. Deze antwoordplicht zou het accent kunnen verleggen op de gevraagde competenties van iemand (en niet op de leeftijd), waardoor het ook een goed middel zou zijn in de strijd tegen de discriminatie van oudere werknemers.

Indien je geconfronteerd wordt met deze problemen op de werkvloer, kan je steeds de ACLVB-diversiteitsconsulent van je zone contacteren om het probleem aan te kaarten en te bespreken. Maak een afspraak via je plaatselijk secretariaat.

Studiedienst ACLVB



Unia startte een campagne tegen vooroordelen en discriminatie op het werk. Er zijn posters en banners op websites die vooral door werkzoekenden worden bezocht.

ING

Hoe blijven verderwerken als 3 158 VTE geschrapt worden?

De ING-directie geeft weinig precieze informatie vrij over de toekomst van het bedrijf en het personeel na de aankondiging van de geplande schrapping van 3 158 banen (VTE) op 5 jaar. Fase 1 van de procedure-Renault dient niet om PowerPoint-presentaties te tonen vol "opwindende zaken". CEO Ralph Hamers wordt verondersteld te antwoorden op vragen van de personeelsvertegenwoordigers. En vermits de directie dat maar druppelsgewijs doet, hebben de vakbonden een stakingsaanzegging ingediend.

Geen enkele onderneming roept een buitengewone Ondernemingsraad bijeen om 7 uur 's ochtends om met goed nieuws uit te pakken. De afgevaardigden waren dan ook maar ten dele verrast toen ze op 3 oktober de intentie van de directie vernamen om 3 158 voltijds equivalenten te schrappen in een periode van 5 jaar. Daarentegen begrijpen ze nog steeds niet hoe ING zijn klanten een betere service zal kunnen verlenen met een derde van het personeel en de helft minder agentschappen, terwijl de werknemers van de agentschappen nu al opperen dat ze met te weinig zijn. De directie verschuilt zich achter de druk van de markten die hoge rendementen eisen en de zwakke rentevoeten, en ook de digitalisering en automatisering. Ze beweert dat de toegenomen informatisering van de operationele taken het zal mogelijk maken om het met veel minder medewerkers te doen.



Moeilijk om elke collega in te lichten over zijn persoonlijke situatie als de directie zelfs slechts heel weinig concrete informatie geeft (en zelfs contradictorische informatie) over de reorganisatie van het werk na de afdanking van zoveel medewerkers.

Te optimistisch

"Het plan dat ons werd voorgelegd is te optimistisch en te snel", oordelen de ACLVB-afgevaardigden op basis van de karige ernstige informatie die hun werd voorgelegd. "Enkel en alleen het automatiseringsproces zal niet volstaan om de werklust op te vangen. De directie doet alles in tegenovergestelde richting: eerst ontslaat ze en vervolgens vraagt ze zich af hoe ze de werknemers zal inzetten die zullen blijven." De helft van de personen die zullen moeten vertrekken, zullen gewoonweg ontslagen worden, de anderen zullen natuurlijk afvloeien. Bij ING is er geen brugpensioenovereen-

komst, de Nederlandse bank heeft de gewoonte zich van zijn ervaren werknemers te ontdoen door hun een vervroegd vertrek voor te stellen, aangevuld met compensaties, maar zonder financiële tussenkomst van de RVA in het kader van SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag). Voor de rest niets concreets.

Welk plan B?

"Vandaar dat we niet onze collega's kunnen inlichten op de manier waarop we het zouden willen", betreuren de ACLVB-afgevaardigden.

"En met mij, wat zal er met mij gebeuren? Het is ongetwijfeld de vraag die we het vaakst horen in de wandelgangen."

Op korte termijn willen de ACLVB-afgevaardigden niet de tijdsdruk ondergaan. "Het plan van de directie is klaar. Als we ons laten meeslepen op dat ritme, komen we in ademnood. We willen eerst meer weten over de manier waarop de bank zal verderwerken. Het gaat niet om een sluiting. En bovendien willen we vooral weten wat haar plan B is als ze haar reorganisatiedoelstellingen niet haalt." ■

Sofitel Le Louise: geen akkoord over herstructureringsmaatregelen



Op minder dan een kilometer van de ING-manifestatie stonden de afgevaardigden van Sofitel Le Louise ook voor hun gebouw op 3 oktober. Ze zijn het niet eens met de huidige herstructurering.

De nieuwe eigenaar van het gebouw en werkgever van het personeel van Sofitel Le Louise – Accor heeft enkel het beheer van het gebouw behouden – zoekt ideeën om het gat in de kas te dichten. De blijk van misnoegdheid was nodig opdat iedereen weer rond de tafel zou komen om oplossingen te vinden. De directie wil dezelfde rendabiliteitsgraad opleggen als in een van haar andere vestigingen, namelijk Sofitel Europe aan het Jourdanplein, vlakbij de Berlaymont.

Hogere productiviteit

Tot de onderzochte pistes behoren onder meer economische werkloosheid, de herinvoering van split shifts (*services coupés*) om minder volk aan het werk te zetten buiten de spitsuren in het restaurant en het aansporen van klanten om niet al te vaak het beddengoed te willen verversen. Of het idee bijval zal vinden bij de klanten? Die ver-

wachten ongetwijfeld wel iets anders van een vijfsterrenhotel.

De directie hoopt twee à drie voltijdsequivalenten uit te sparen per service. Een kamermeisje zou een kamer meer moeten doen. De werknemers zijn van oordeel dat ze al voldoende opgebracht hebben opdat het hotel naar behoren zou functioneren. "Nochtans hadden we er al voor gewaarschuwd dat het huidige beleid nergens toe leidt. Maar niemand wou luisteren", aldus ACLVB-afgevaardigde Khadija Bouzerda. "Uit respect voor de klanten kunnen we het kwaliteitsniveau van onze prestaties niet verlagen." De directie dreigde met ontslagen, wat de actie van 3 oktober heeft uitgelokt.

Structurele problemen

De ACLVB had in april al de stakingsactie gesteund van het personeel van de restauratie en van de

housekeeping van Sofitel Le Louise. "We hadden toen de directie van Accor en de vroegere eigenaar van Sofitel ontmoet", zegt Xavier Muls, Bestendig Secretaris ACLVB. "We wilden voor eens en altijd de planningsproblemen van de uurroosters oplossen en de discriminerende verdeling van de economische werkloosheid, zowel bij de arbeiders als nu bij de bedienden." De vriendjespolitiek zorgde voor een gevoel van onrechtvaardigheid bij het personeel. "We hadden de directie al over dit onderwerp geïnterpelleerd. We stellen vast dat de problemen terugkomen, omdat ze niet op structurele wijze zijn aangepakt, enkel oppervlakkig." De kwakkelende toeristische conjunctuur sinds de aanslagen doet de zaak uiteraard geen goed. Werknemers van overige Brusselse hotels die eveneens een en ander te verduren hebben, zijn het personeel van Sofitel Le Louise komen steunen op 3 oktober. ■

Makro-Metro

Onderhandelen over het herstructureringsplan

Vakbonden en directie bij Makro-Metro onderhandelen verder over het herstructureringsplan. De grote lijnen werden bepaald, de details dienen nog uitgewerkt te worden. Voor de vertrekkers is de algemene gedachte dat we proberen aan te leunen bij wat er over twee jaar was afgesproken, en zou de hoofdpiste bestaan uit een SWT-stelstel (ex-bruggpensioen) vanaf 55 jaar. Een aantal voordelen zou ervoor moeten zorgen dat de vertrekkers een rugzakje hebben.

Zo zou een verhoogde tussenkomst bij het SWT de verandering rond de pensioenstelsels moeten compenseren. Het zal niet van vandaag op morgen zijn dat mensen moeten gaan, maar het zal wel voor het einde van 2018 moeten gebeuren, of dus voor het einde van het sociaal plan. ACLVB zal erover waken dat de 'uitstap' van de getroffen medewerkers op

een correcte manier gebeurt en dat het vertrekplan effectief in dezelfde lijn zit als twee jaar geleden!

Personeelsleden die blijven

Voor de personeelsleden die blijven, is het dan weer belangrijk in goede omstandigheden te kunnen werken. De directie belooft dat voor zij van wie de functie nauwelijks of een beetje verandert, er geen verandering van functie zal zijn. Voor diegenen van wie de job niet meer zal bestaan, of sterk verandert door het nieuwe werkingsplan, zal op verschillende wijze een correcte oplossing gezocht worden, waarbij zelfs wanneer het een lagere functiecategorie zou betreffen, de betrokkene zijn huidige voorwaarden behoudt. Ook zou voldoende vorming gegeven worden. De blijvers zijn de toekomst van de komende jaren. Het is belangrijk dat al deze mensen weten wat hun te wachten staat. ACLVB heeft er dan ook op

aangedrongen om zo spoedig mogelijk met de uitgewerkte papieren versie van de 'engagementen' te komen, die rekening houdt met onze opmerkingen: wij willen weten wanneer welke groepen zich aan verandering (of niet!) moeten verwachten. Wij willen dat eventuele sollicitaties, gesprekken, voorstellen, ... op een correcte manier gebeuren, met opvolging door de lokale syndicale ploegen. We willen ook benadrukken dat ondanks het sociaal plan, alle afspraken, rechten en regels uit het arbeidsreglement, cao, etc. nog steeds in voege zijn en het personeel dus ook dezelfde rechten heeft als voorheen ...! Waar staan we nu? We hebben de directie om een papieren versie gevraagd van de stand van zaken van het overleg, met de nodige uitleg, voorbeelden en simulaties over onderwerpen die niet al te duidelijk zijn.

Tom Van Droogenbroeck



Disneyland PARIS
WINTERPROMOTIE

Dankzij deze speciale aanbieding geniet je gedurende 1 dag aan een absolute voordeelprijs van Halloween en Kerst in Disneyland® Paris.

Of verken de ruimte van 14 januari t/m 26 maart 2017 en ontdek Season of the Force in het Walt Disney Studios® Park!

Onbeperkte toegang (in functie van capaciteit) tot alle attracties, spektakels en parades van het Disneyland® Park EN het Walt Disney Studios® Park.

Jouw voordeel

Betaal voor een ticket voor **1 dag/2 parken** slechts **€ 55/persoon** (voor een bezoek in de periode van 15 oktober t.e.m. 25 december 2016) of **€ 42/persoon** (voor een bezoek in de periode van 3 januari t.e.m. 17 maart 2017) i.p.v. € 90/volwassene of € 82/kind voor het Magic Flex ticket in voorverkoop.

Deze prijs is dezelfde voor volwassenen en kinderen vanaf 3 jaar (gratis toegang voor kinderen van 0-2 jaar). Zonder uitsluitingsdata, dus ook geldig in de vakanties en op feestdagen.

Reserveer je voordelige tickets op www.countdown.be/nieuwe_kortingen
Na bestelling ontvang je een e-voucher op naam die je kan inwisselen aan de kassa's aan de ingang van Disneyland® Paris.

©Disney

Countdown

ACLVB
LIBERALE VAKBOND

Netwerkvond ACLVB-kaderwerking werkt

Afgevaardigden-kaderleden uit 16 sectoren ontleedden concept 'cafetariaplan'

Het werd een verrijkende avond voor de groep van 50 ACLVB-afgevaardigden-kaders die op 4 oktober bijeenkwamen in Brussel. Op de CONNECT-netwerkvond van de ACLVB-Kaderwerking kon elk kaderlid kennismaken met zijn of haar collega-verschilmakers uit wel 16 verschillende sectoren.

ACLVB werkt over de grenzen heen, en dat sterk punt leverde meteen voor iedere aanwezige een meerwaarde op. Kaderleden uit de voedingsnijverheid, de luchtvaart, onze havens, de distributie, energie, de financiële sector,... wisselden ervaringen en kennis uit.

OOK BIJ KADERS STEVIG GEWORTELD IN SOCIAAL OVERLEG

Het engagement en de aanpak van de ACLVB-afgevaardigden bij de kaderleden maakte overigens duidelijk het verschil tijdens de sociale verkiezingen. Op 4 jaar tijd zag ACLVB haar aantal kadermandaten immers met 24% groeien. Samen met een kiescijfer van 18,83% is het duidelijk dat ACLVB ook bij kaders sterk geworteld is in het sociaal overleg. ACLVB-afgevaardigden bij de kaderleden maken gewoon deel uit van de kern afgevaardigden binnen het bedrijf waarin ze werkzaam zijn. Arbeiders, bedienden en kaderleden bieden samen een antwoord op de uitdagingen van het huidige sociaal-economisch klimaat.

CAFETARIAPLANNEN

Na de informele kennismaking werden de aanwezigen welkom geheten door Nationaal Secretaris Olivier Valentin in het auditorium van het nieuwe ACLVB-gebouw aan de Heli-havenlaan in Brussel.

De netwerkvond was opgebouwd rond een objectieve duiding vanuit de ACLVB-studiedienst over de caleidoscoop van cafetariaplannen, die meer en meer hun weg vinden in de verloningscultuur. ACLVB-adviseurs



Sylvia Logist en Martien Van Oyen stelden het financieel en fiscaal beeld scherp, waarbij de mogelijke impact op de sociale zekerheid in het brandpunt stond. Wat zijn de uitdagingen en waar liggen de voordelen, als die er al zijn? Jean-Claude Van den Abeele en Bart Peeters, beiden afgevaardigden bij ING, hadden nog maar net de dag voor de netwerkvond de mokerslag uit hun hoofdkantoor vernomen, maar tekenden wel present om een plan in de praktijk te duiden. Het engagement van beide heren in deze waanzinnige context werd door alle aanwezigen enorm op prijs gesteld.

Aansluitend was er mogelijkheid om deze materie verder door te nemen met de actoren en de collega-mandatarissen.

PERMANENT NETWERKEN

Maar daar stopt het niet. Met ACLVB|CGSLB eCONNECT kunnen onze afgevaardigden-kaderleden permanent verder netwerken binnen een gesloten groep op LinkedIn. Naast de recentste syndicale trends over sectoren heen, en het delen van best practices kunnen onze kaderleden ook beschikken over sterk onderbouwde info over actuele thema's.

Kaderlid en aangesloten bij ACLVB? Vraag uw toegang tot het ACLVB|CGSLB eCONNECT-netwerk via mail aan koen.dewinter@aclvb.be, met vermelding van uw lidnummer.

Koen Dewinter

Horeca

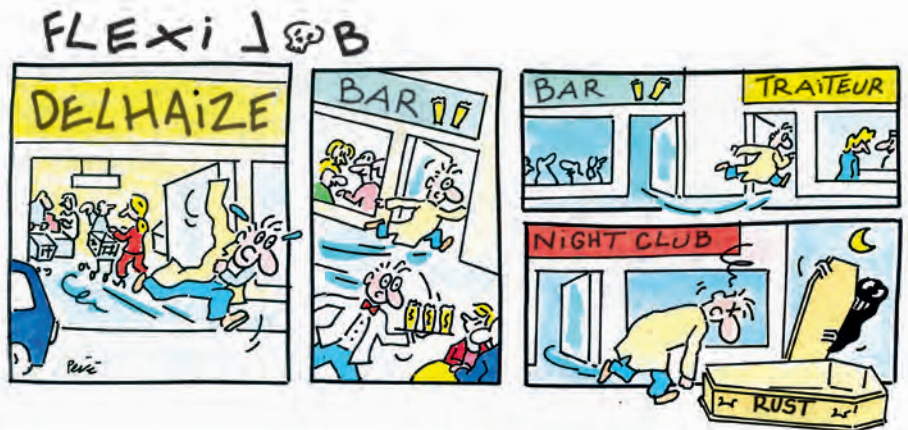
Flexi-jobs en overuren bedreigen voltijdse tewerkstelling

Plus 2,2% jobs in de horeca bij meer werkgevers. Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude Philippe De Backer kraait victorie. Het regeringsbeleid van vermindering van de RSZ-bijdragen en verhoging van de overuren schijnt zijn vruchten af te werpen. Om het scheppen van flexi-jobs niet te vergeten, wat het zwartwerk zou doen dalen hebben. Aan werknemerszijde oogt het plaatje minder fraai.

Volgens statistieken van de RSZ werden sinds 1 december in 5 439 firma's van de horecasector zo'n 20 000 personen tewerkgesteld in het kader van een flexi-job. Hotels, restaurants, cafés, traiteurs, ... stellen veel werknemers tewerk gedurende korte periodes om het hoofd te bieden aan drukke periodes. De verleiding is groot om die mensen niet aan te geven bij de RSZ. De invoering van de flexi-jobs vormde een soort compensatie bij de invoering van de witte kassa. Minder dure bijbaantjes in ruil voor een verscherpte controle op geld dat in het zwart circuleert. De stijging van 2,2% jobs in de sector moet dus sterk gerelativeerd worden, vermits een groot deel ervan reeds bestond zonder in de officiële statistieken te zijn opgenomen.

Minder duur

Het principe van de flexi-job is duidelijk. Het gaat erom dat een persoon die in de loop van het derde voorgaand trimester tewerkgesteld was met een arbeidsovereenkomst van minstens 4/5, prestaties mag leveren, nog steeds onder arbeidsovereenkomst, voor een andere werkgever in de horecasector. De flexi-job is niet onderworpen aan de betaling van gewone socialezekerheidsbijdragen, maar enkel een bevrijdende patronale bijdrage van 25%.



De werknemer kan iets bijverdienen voor een minimum netto flexi-loon van 9,69 euro per uur (enkelvoudig vakantiegeld inbegrepen). "Als we een theoretische garantie hebben dat de raamovereenkomst van de flexi-jobs rechten opent inzake werkloosheid, ziekte- en invaliditeitsverzekering of pensioenen, dan zijn het vooral de bijdragen van de reguliere werknemers die dat concreet zullen financieren", aldus Dominik Roland, Nationaal Verantwoordelijke ACLVB voor de horecasector. "De maatregel werd doorgedrukt zonder het minste overleg met de vakbonden." De regering beweert die rechten te garanderen, zonder dat ze heeft voorzien in een duurzame financiering. We tasten in het duister. De flexi-job staat buiten het sectorbarema en buiten elke geclassificeerde functie.

Overuren

"Komt daarbij de uitbreiding naar 360 overuren die kunnen gepresteerd worden per jaar, zonder loontoeslag en zonder compensatierust", verduidelijkt Xavier Muls, Bestendig Secretaris ACLVB in Brussel. "Het lijkt niets om het lijf te hebben, maar het komt neer op 7,5 uur per week, dus bijna een dag", aldus nog Xavier Muls. In de grote ondernemingen

wordt daarover onderhandeld met de syndicaal afgevaardigden, in de kleine ondernemingen kan de werkgever druk zetten op zijn personeel om langere uurroosters op te dringen zonder compensatie, geld of recup.

"Daar waar te weinig werk is, meer bepaald als gevolg van de aanslagen, speelt de werkgever de werknemers uit door meer uren toe te kennen aan de goede elementen – in patronale zin – terwijl 'moeilijkere' mensen vaker economisch werkloos zullen gesteld worden."

Jobs op het spel

"Welke werkgever heeft er nog baat bij om voltijdse werknemers aan te werven in de horeca?", vraagt Dominik Roland zich af. "Hij heeft er alle belang bij om deeltijdse contracten te laten ondertekenen en te mikken op de overuren en de flexi-jobs. Door jobs open te stellen voor gelegenhedswerknemers die uit andere beroepssectoren komen, staan we veraf van de intentie tot professionalisering waar de werkgevers mee uitpakten." De gekwalificeerde werknemers worden bedreigd. En dan te bedenken dat de regering overweegt de flexi-jobs uit te breiden naar andere activiteitensectoren. ■



Vijf projecten voor vernieuwde dynamiek in Brussels Gewest

De Brusselse Regionale van ACLVB werd door de krant *Le Soir* uitgenodigd om vijf – mogelijk waanzinnige - projecten te schetsen voor een vernieuwde dynamiek in het Hoofdstedelijk Gewest. **Gelijkheid m/v, tweetaligheid van het onderwijs, institutionele vereenvoudiging, een samenleving die mobiliteit mogelijk maakt, en opleiding van laaggeschoolden staan op ons programma.**



De ACLVB is betrokken in tal van organen en verenigingen van het Brussels sociaal en economisch leven. Het was niet makkelijk een keuze te maken tussen alle ideeën die we dag na dag verdedigen om het lot van de werknemers, de uitkeringsgerechtigden en de burgers te verbeteren.

Brussel vrouwelijk

Omdat we ten volle geloven in de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, vragen we dat het Gewest de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt bevordert door voldoende kinderopvang (schools en voorschools) te voorzien die is aangepast aan de werkroosters. Om komaf te maken met het beruchte glazen plafond willen we tevens dat Brussel de toegang van vrouwen tot leidinggevende functies (in raden van bestuur, directiecomités, ...) aanmoedigt in de openbare en de private sector.

De school die klaar is voor morgen

Eerste taboe om te doorbreken: de school moet tweetalige burgers vormen (Nederlands-Frans), de eentalige school wordt de uitzondering. Door er vroegtijdig mee te beginnen, zal de Brusselse identiteit op dat model gevormd worden. Parallel daarmee bevelen we voor het technisch onderwijs en het beroepsonderwijs de school als onderneming aan. De inrichting leunt aan bij een bedrijf, wat zorgt voor een constante wisselwerking tussen de lessen en de realiteit van het werk in het bedrijf. De leerlingen kunnen zo in levende lijve in "hun" bedrijf uittesten wat ze hebben geleerd en de leerkrachten zijn zowel lesgevers als vaklui, hun onderwijs staat dus de facto in directe verbinding met de arbeidswereld.

Omdat Brussel burgers van over de hele wereld onthaalt, moet het schoolaccent gelegd worden op de ontmoeting van de verschillende culturen,

op het ontbreken van onderlinge concurrentie, en op het overstijgen van communautaristische reflexen.

Institutionele vereenvoudiging

Het Brusselse institutionele landschap is een erfenis van politieke compromissen die het Gewest ruim overschrijden. Vandaag beschikken de Brusselaars over ervaring en voldoende maturiteit om dit landschap te hertekenen voor de Brusselaars. Pertinentie, doeltreffendheid en respect moeten ten grondslag liggen. Het is mogelijk zich te organiseren op basis van nieuwe Brusselse samenlevingsparadigma's.

Mobiliteit mogelijk maken

De mobiliteitsproblemen kennen geen grenzen en zeker geen gewestelijke grens, alle burgers en ondernemingen zijn betrokken. Zo ook hebben de mobiliteitsoplossingen geen grenzen en allerm minst een gewestelijke grens. Een gemeenschap die werk maakt van mobiliteit, verenigt stakeholders, bestuurders en deskundigen voor een globale aanpak van mobiliteit in Brussel en zijn hinterland.

Vastgoedregie

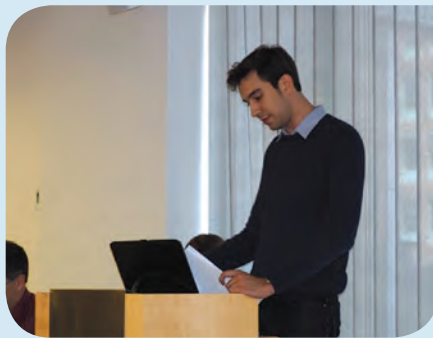
De overheden beschikken over een groot vastgoedpark: kantoren, historisch patrimonium, sociale huisvesting, collectieve dienstverlening, ... De gewestelijke regie bekommert zich om de basisonderhoudswerken van die gebouwen; ze zou dus vormingstaken voor de werkzoekenden van het gewest kunnen verzekeren. Deze regie biedt door de veelheid aan missies een veelzijdigheid aan vormingsmogelijkheden. Deze regie zou ook het voordeel hebben bij te dragen aan de strijd tegen de sociale dumping in deze activiteitensector. ■

SERV debatteerde over OESO-paper

Rol van onderwijs mee belangrijk voor productiviteitsgroei

Op 23 september hield de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) een debat over de nieuwste paper van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) omtrent 'De toekomst van productiviteit'.

De OESO haalde in deze paper een aantal pijnpunten aan die de groei van productiviteit in de Westerse landen beknotten en gaf het beleidsniveau een aantal voorstellen mee om dit op te lossen. Zo stelde de OESO voor om werknemers minder te beschermen tegen ontslag, belastingen op het kopen en verkopen van huizen te verminderen zodat werknemers gemakkelijker zouden verhuizen en vroegen zij



aandacht voor opleidingen op de werkvloer. Opleidingen op de werkvloer zorgen er immers voor dat werknemers mee zijn met de nieuwste ontwikkelingen. Vanuit de werknemersbank werd de ACLVB afgevaardigd om een reactie te geven op

hun beleidsvoorstellen. Onze adviseur Pieter Baert wees op het feit dat voor de ACLVB uiteraard geen sprake kan zijn van het verminderen van de bescherming van de werknemers.

Verder uitte hij zijn appreciatie voor het belang dat de OESO gaf aan opleidingen op de werkvloer, maar vroeg hij ook extra aandacht voor de rol van onderwijs. Het is immers belangrijk dat onderwijs mee evolueert met de nieuwe technieken en anticipeert op de benodigde jobprofielen van de toekomst. Dit vraagt uiteraard voldoende aandacht van de regering en voldoende investeringen. Met deze kritische bedenkingen oogste hij lof op alle banken in de zaal. Een prima beurt voor de ACLVB dus.

Vlaamse Regionale

ACLVB, steeds sterkere helpende hand in de non-profit

Met een stijging van meer dan 30% extra mandaten waren de sociale verkiezingen voor ACLVB in de Vlaamse non-profit succesvol. De Vlaamse non-profit bestaat uit verschillende sectoren en paritaire comités: gezinszorg, zorg en welzijn, sociale economie, socio-culturele sectoren, kinderopvang, ...

Na de vakantiemaanden kwamen bijna 100 gekende en nieuwe mandatarissen uit de Vlaamse non-profit samen op de sectorale onthaaldagen. Drie punten werden besproken: de goede uitslag bij de sociale verkiezingen, de ACLVB-standpunten bij de sectorale actualiteit en een actieplan voor een nieuw meerjarenakkoord. De sectorale actualiteit wordt sterk beïnvloed door de politieke context waarbinnen de Vlaamse non-profit en ACLVB zich moeten positioneren. Het is geen geheim dat de Vlaamse regering de kwaliteit van de non-profit onder druk zet met besparingen, meer flexibiliteit en meer commercialisering. Daarnaast is er ook

de context van persoonsvolgende financiering en vraaggestuurde zorg. Meer inspelen op de vraag van zorgbehoevenden bouwt verder op de terecht verwachting van zorgbehoevenden die zelf meer regie over hun leven willen hebben, en niet alleen afhankelijk willen zijn van het aanbod in instellingen. ACLVB heeft dit principe steeds ondersteund, maar betreurt sterk het gebrek aan sociale dialoog om het draagvlak bij de medewerkers te verhogen. Sterker nog, de manier waarop de Vlaamse regering dit doordrukt, ondergraaft datgene waar de non-profit medewerkers al die jaren voor gevochten hebben. Daarnaast heeft ACLVB in de sociale economie heel wat bedenkingen bij de verwachte doorstroming naar de economische bedrijven. Verder is het wachten op duidelijkheid over de toekomst van het maatwerkdecreet bij de beschutte en sociale werkplaatsen.

Tot slot werd ook het gebrek aan perspectief besproken. De Vlaamse Intersectorale Akkoorden zijn

sinds jaren een rode draad voor betere kwaliteit in de sector. Eind 2011 werd het Vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord afgesloten. VIA 4 was een meerjarenakkoord voor de Vlaamse non-profit dat eind 2015 afliep. Na een enquête bij al onze leden, werd een ACLVB-eisenbundel opgesteld, dat verder werd besproken met de andere vakbonden. Samen stelden we een eisenbundel op om met de Vlaamse overheid en werkgevers in dialoog te kunnen gaan.

Deze eisenbundel werd in juni overgemaakt aan de Vlaamse Regering. 4 maanden later, nog geen reactie. Op de onthaaldagen werd duidelijk dat er zonder nieuwe acties geen nieuwe investeringen komen in de non-profit.

Daarom zullen we op donderdag 24 november opnieuw actie voeren, samen met de Vlaamse sectoren, federale sectoren en vakbonden

Bram Van Braeckvelt

Syndicaal aan de slag met milieu

Eerste studiedag van intersyndicaal milieu-initiatief is groot succes

Op donderdag 13 oktober organiseerde de milieuwerking van de drie vakbonden (ISMI) haar allereerste studiedag. Een negentigtal afgevaardigden en militanten zakten af naar het Muntpunt in Brussel om bij te leren over klimaat en milieu, en om praktische tips mee naar de eigen bedrijfswerking te nemen.

Gastspreker Jef Peeters (gastprofessor aan de UC Leuven-Limburg, Faculteit Gezondheid en Sociaal Werk) trapte het event af met een inleidende presentatie over sociale bewegingen en de transitie naar een duurzame samenleving. Hij legde onder meer uit wat de uitdagingen zijn waar we voor staan, en hoe we kunnen omgaan met nieuwe positieve en negatieve evoluties. We onthouden vooral dat sociale bewegingen een belangrijke plaats blijven innemen in onze samenleving.

Workshops

De hoofdbrok van de studiedag vormden de workshops. De deelnemers konden kiezen uit de workshop 'Bedrijfsinterne Milieuzorg', 'Energie en Klimaat' of 'Duurzame Mobiliteit'. Doel van de workshops was de deelnemers te informeren en te laten leren van elkaar, zodat ze in hun bedrijf of organisatie 'syndicaal aan de slag' kunnen gaan. Via cases en oefeningen werden ervaringen, problemen en oplossingen gedeeld. Er werd flink gebrainstormd en gediscussieerd. Uit deze oefeningen kwamen heel wat inspirerende ideeën naar boven.

Na afloop van de studiedag hadden we het gevoel dat de tijd was voorbijgevlogen! Veel deelnemers lieten weten dat ze nog wat langer hadden willen brainstormen en discussiëren. Dat er zo veel mensen zich inschreven en leergierig participeerden, toont dat milieu en klimaat leven onder onze achterban. Op dus naar de tweede – en wellicht uitgebreidere - studiedag in mei 2017! Wordt vervolgd ...

Nuttig

Prachtig initiatief, voor herhaling vatbaar, hoorden we bij de deelnemers. Zo ook bij Marnix Huylebroek (afgevaardigde bij Brussels Airport) en Eveline De Bruyne (afgevaardigde bij Deroose Plants).



Marnix Huylebroek

Waarom koos je voor de workshop duurzame mobiliteit?

Marnix: "Omdat ik van oordeel ben dat er te vlug gegrepen wordt naar het gemakkelijkste vervoermiddel om ons te verplaatsen en dat is vaak de (bedrijfs)wagen, terwijl er nog zo veel andere mogelijkheden bestaan."

Wat hoopte je bij te leren?

"Ik wilde de mogelijke alternatieven leren kennen, en welke mobiliteitsplannen je daarvoor kan opzetten in een bedrijf."

Vond je de workshop nuttig?

"Deze workshop toonde aan op welke manieren we ons efficiënt kunnen verplaatsen."

Welke concrete info kan je gebruiken binnen Brussels Airport?

"Ik leerde hoe je een mobiliteitsprofiel in kaart brengt en op welke manier je een actieplan kan opstellen. Daarna is er nood aan concrete maatregelen: leasing van (elektrische) fiets, stimuleren van het openbaar vervoer en carpoolen, afstellen van uurroosters, ..."

Een tip voor onze volgende studiedag?

De studiedag is een prachtig initiatief, ik heb geen bemerkingen.



Eveline De Bruyne

Waarom koos je voor de workshop bedrijfsinterne milieuzorg?

Eveline: "Dit onderwerp sprak mij persoonlijk het meest aan."

Wat hoopte je bij te leren?

"Ik wilde vooral ideeën uitwisselen met andere mensen en te weten komen hoe zij aan milieuzorg doen in hun bedrijf."

Vond je de workshop nuttig?

"Ik vond het zeer nuttig; je krijgt een idee van wat anderen al dan niet gedaan hebben in hun bedrijf. We kregen ook bruikbare tips mee, en info over waar je terecht kunt met al je vragen."

Welk concreet idee kan je gebruiken binnen Deroose Plants?

"Ik ben benieuwd naar hoe de lozing van afvalwater gebeurt binnen ons bedrijf, dat weet ik (momenteel) nog niet."

Een volgende studiedag?

Het is voor herhaling vatbaar! ■

Anneleen Demey

Postbusfirma's: factor van sociale en fiscale dumping



Na een enquête van Cash Investigation heeft het Europees Vakverbond (EVV) in juli een rapport gepubliceerd over de praktijken van verschillende bedrijven inzake postbusfirma's. Die gebruiken niet enkel brievenbussen om aan de fiscus te ontsnappen, maar ook om arbeidsomstandigheden af te dekken die niet meer zouden mogen bestaan.

Hoe gaat dit in zijn werk? Je hebt misschien zelf ooit een proxyserver gebruikt om in het buitenland naar de heruitzending van een Belgische serie te kijken. Sommige Belgische websites belemmeren immers surfers die zich niet in het koninkrijk bevinden om hun online uitzendingen te bekijken. Om dat verbod te omzeilen gebruiken de surfers dan een proxyserver, met andere woorden, een tool die laat uitschijnen dat hun computer, zelfs in het buitenland, gelokaliseerd is in België. De postbusfirma's functioneren op dezelfde manier: ze geven aan bedrijven fictieve adressen om hun toe te laten bepaalde verplichtingen van een land te omzeilen.

Vos bij de kippen

Waarom belastingen en sociale bijdragen betalen in België en het Belgische minimumloon, onze wekelijkse arbeidsduur, of ons stelsel van betaald verlof respecteren als een trucje ons toelaat al die verplichtingen te respecteren in een land waar dat alles minder duur is of aan minder voorwaarden moet beantwoorden? De cases die in het rapport aan bod komen, spreken voor zich: reëel uurloon van 3 euro, ontbreken van sociale bijdragen in het land van oorsprong en de impact daarvan op o.a. het pensioen, af-

wezigheid van betaald verlof en ziekteverlof, niet-betaling van overuren, ongezonde huisvesting die afgehouden wordt van het loon, ...

Vrijheden van de vos in de kippenren? Het fenomeen van de postbusfirma's illustreert perfect alle misbruiken die mogelijk zijn als gevolg van de vrijheid van verkeer in de Europese Unie als er geen doeltreffend rechtsgeldig tegengewicht is. De oneerlijke concurrentie tussen degenen die de eisen van het land respecteren waar ze daadwerkelijk actief zijn en diegenen die gebruikmaken van de postbussen, haalt de volledige sector naar beneden, ten koste van de werknemers die hun lonen, hun sociale bescherming en hun arbeidsvoorwaarden naar beneden zien gaan, als ze al niet hun job kwijtraaken. Het is zelfs zover gekomen dat werknemers uit West-Europa er zouden mee instemmen tewerkgesteld te worden door fictieve bedrijven met een arbeidsovereenkomst van een derde land om hun werk in hun land te behouden.

Verschil tussen sectoren

Zoals voor sociale dumping is het moeilijk overeenstemming te vinden omtrent één definitie van postbusfirma's, als gevolg van verschillende sectorale realiteiten. Als ze bijvoorbeeld vooral gebruikt worden bij werknemers in de

transportsector, de bouwsector of de vleessector, dienen ze vooral voor de grote industriële groepen om minder belastingen te betalen.

Einde van de speeltijd

Waar iedereen het erover eens is dat de speeltijd moet afgelopen zijn, blijkt in de praktijk de strijd tegen brievenbusfirma's toch zeer moeilijk te zijn. Eerst en vooral omdat het regelmatig gebeurt dat zelfs een "echte onderneming" verschillende postbusfirma's gebruikt en bij de sluiting van een ervan de activiteit onmiddellijk hernomen wordt onder de dekmantel van een ander. Postbusfirma's hebben bovendien ook te maken met tal van materies – arbeidsrecht, vennootschapsrecht, sociale zekerheid, fiscaliteit – die slechts een beperkte coördinatie kennen op Europees niveau, terwijl de werknemers en de firma's zeer snel kunnen migreren van het ene land naar het andere in de Unie. Het rapport van het EVV vormt dus een volledige en onuitgegeven analyse van alle aspecten van dit fenomeen, wat noodzakelijk is om adequate antwoorden te formuleren op deze zeer complexe realiteit. Op naar de volgende etappe dus, met concrete voorstellen om de huidige hiaten te lenigen.

Senegal

Moeilijkheden bij omkadering ambulante handel



Met de steun van
DE BELGISCHE
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING **.be**

De informele sector, complex en gediversifieerd, baart grote bezorgdheid. Jonge Senegalezen, zonder diploma of financiële middelen, bevolken de rangen in deze sector. Ze leveren zich over aan de makkelijkste activiteit: de ambulante handel. Ze palmen de belangrijkste verkeersaders van de hoofdstad in, de busstations, en de openbare plaatsen, wat leidt tot massale verkeersopstoppingen en onveiligheid voor de burgers; het gegeven vormt ook een hersenbreker voor de autoriteiten in de zoektocht naar een oplossing om de betrokkenen weer een baan te geven.

"De staat kan hen niet meer negeren", verklaarde Malick Sy, directeur relaties met het middenveld bij de CNTS (Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal) in een interview met Equal Times (IVV).

Het stadsbestuur van Dakar botst ondanks verschillende pogingen tot gedragen en duurzame palliatieve oplossingen op een onverzettelijkheid van de ambulante handelaars; die zijn vastberaden om anarchistisch de ruimtes in te nemen, vooral aan de vooravond van grote religieuze feesten. De aanmaningen en andere interpellaties ten spijt zijn de handelaars bij hun standpunt gebleven, met het argument dat die activiteit hun enige inkomstenbron is.

Gespierde repressie

Op een dag plegen de buurtveiligheidsagenten op aangeven van de burgemeester een zeer gespierde aanval bij het busstation en in de omgeving. Niets wordt gespaard. De koopwaar en tafels worden vernield. De verkopers worden brutaal aangepakt, zelfs afgetuigd als ze zich willen verzetten tegen de beschadiging van hun goederen. Het was een enorm tumult. Tegenover wat een tegenaanval leek, werden politiemensen van de mobiele interventieploeg naar de plaatsen gestuurd om de revolve van de ambulante verkopers te smoren.



In Senegal neemt de sector van de informele economie steeds grotere proporties aan, als gevolg van de schooluitval, bedrijfssluitingen en de rurale exodus. Als werkaanbieder blijft ze de enige hefboom waarop de regering kan steunen om de werkloosheidsgraad naar beneden te halen.

De pers moeite er zich mee en zendt de schermutselingen rechtstreeks uit. Van twee kanten verdedigt men zich: het stadsbestuur voert een sanering van de stad aan, de verkopers zwaaien met het recht om te werken teneinde te overleven.

Poging om gemoederen te bedaren

De actoren van de informele economie van het busstation die georganiseerd zijn in een vakbond, ondernamen in samenwerking met het gemeentehuis pogingen om de gemoederen te bedaren. Ondertussen hebben ze de zware taak hun kameraden te sensibiliseren voor de uitroeiing van elke onwettige activiteit in het busstation en bij de omliggende verkeersaders. De regering heeft recent een beveiligde werkruimte toegewezen, voorzien van een kantine voor de ambulante verkopers in de Senegalese hoofdstad Dakar.

Hoewel het overgangsproces van de informele economie naar de formele economie wel degelijk voor de goedkeuring door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) van de aanbeveling 204 werd aangevat, hebben haar richtlijnen de campagne voor waardig werk voor allen versterkt. ■

Internationaal departement



Tijdelijk werkloos wegens slecht weer

De winter komt eraan en in bepaalde sectoren betekenen de slechte weersomstandigheden ook dat er niet kan gewerkt worden. Zo kunnen bijvoorbeeld metselwerken uitgesteld moeten worden door de vrieskou, of is het door hevige regen onmogelijk om markeringen aan te brengen op het natte wegdek. De werkgever kan in dat geval de arbeidsovereenkomst tijdelijk schorsen. We overlopen even wat er gebeurt als je tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens slecht weer.

Wat is tijdelijke werkloosheid?

Als tijdelijk werkloze ben je nog steeds verbonden door een arbeidsovereenkomst met je werkgever. Omwille van slecht weer, technische storing, economische redenen, staking, overmacht, collectieve sluiting van de onderneming, ... kan je echter tijdelijk geen prestaties verrichten. Je krijgt voor die dag dan geen loon van je werkgever, maar je kan een uitkering aanvragen bij de RVA.

Heb je recht op uitkeringen?

Om tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen, moeten er een aantal formaliteiten vervuld zijn.

- Je werkgever moet een mededeling doen van het slechte weer aan de RVA.
- Je werkgever moet je tijdig verwittigen dat het werk niet uitgevoerd zal kunnen worden wegens slecht weer. Doet hij dat niet, en bied je je aan op het werk, dan heb je recht op loon voor die dag. Hij moet je opnieuw verwittigen indien het werk kan hervat worden.
- Je werkgever moet je een aantal formulieren afleveren
- Jij dient een uitkeringsaanvraag in en vult een controlekaart in zodat je ACLVB-secretariaat je uitkeringen kan betalen.

Opmerking: enkel arbeiders kunnen tijdelijk werkloos zijn wegens slecht weer.

Wat moet je doen bij aanvang van de tijdelijke werkloosheid?

Je moet een uitkeringsaanvraag indienen via je ACLVB-secretariaat:

- als je de eerste keer tijdelijk werkloos wordt;
- als je de voorbije 3 jaar niet tijdelijk werkloos bent geweest;
- als je van werkgever bent veranderd;
- of als je arbeidsduur is gewijzigd.

Je werkgever levert je een formulier C3.2-WERKGEVER af (of doet een elektronische aangifte). Je dient het samen met een formulier C3.2-WERKNEMER in bij je ACLVB-secretariaat. Als je werkgever kiest voor een elektronische aangifte, moet je enkel het ingevulde formulier C3.2-WERKNEMER indienen.

Controlekaart

De werkgever overhandigt je een controleformulier C3.2A bij de aanvang van de periode van tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer. Houd dit formulier goed bij. Je moet het kunnen voorleggen aan een sociaal controleur van de RVA wanneer die hierom vraagt. Alle arbeidsprestaties die je tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid verricht voor jezelf of voor een derde moet je aanduiden op het formulier, vooraleer de arbeid begint.

Op het einde van de maand overhandig je het controleformulier C3.2A aan je ACLVB-secretariaat.

Doet je werkgever de aangifte niet elektronisch, dan geef je ook het formulier C3.2-WERKGEVER mee. Op basis van dit bewijs van de uren tijdelijke werkloosheid kunnen je werkloosheidsuitkeringen betaald worden.

Opgelet! In de bouwsector gelden andere regels:

- je ontvangt je controlekaart (C3.2A-BOUW) van je werkgever voor het begin van elke maand;
- je moet deze kaart de hele maand bij je houden en invullen, zelfs indien je nog niet tijdelijk werkloos was in die maand.

Heb je onmiddellijk recht op werkloosheidsuitkeringen?

Voor werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld wegens slecht weer, geldt een vrijstelling van wachttijd. Dit betekent dat je onmiddellijk uitkeringen kan genieten zonder dat je eerst een aantal arbeidsdagen moet bewijzen.

Hoeveel bedraagt je uitkering?

In geval van tijdelijke werkloosheid ontvang je 65% van je gemiddeld loon (begrensd tot 2.547,39 euro per maand). Hierbij de bedragen van een volledige daguitkering:

Op alle uitkeringen tijdelijke werkloosheid wordt 26,75% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

Gezinscategorie	%	Minimum per dag	Maximum per dag
Samenwonende	65	€ 28,60	€ 63,68
Alleenstaande	65	€ 38,14	€ 63,68
Gezinshoofd	65	€ 45,41	€ 63,68



Heb je recht op een aanvulling bij je werkloosheidsuitkering?

Bovenop je werkloosheidsuitkering heb je recht op een supplement van 2 euro voor elke dag waarop je tijdelijk werkloos bent wegens economische redenen, slecht weer of technische stoornis. Dat bedrag moet in principe betaald worden door de werkgever, maar het supplement kan in bepaalde sectoren ook betaald worden door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Tal van sectoren voorzien een bijpassing die vaak meer dan 2 euro bedraagt. Heb je bijvoorbeeld in 2015 in de bouwsector gewerkt, dan heb je onder bepaalde voorwaarden recht op een legitimatiekaart voor bouwjaar 2016-2017. Deze kaart wordt je bezorgd door het FBZ Constructiv. Op basis van deze kaart krijg je een bijkomende werkloosheidsvergoeding gedurende *60 dagen* (in de 6 dagenweek) wanneer je volledig of tijdelijk werkloos bent.

Het bedrag van deze vergoeding wordt bepaald aan de hand van je loon en bedraagt tussen 6,34 euro en 10,85 euro per dag. Word je tijdelijk werkloos gesteld wegens vorst, dan heb je ook recht op de bijkomende vergoeding. Deze dagen worden niet in mindering gebracht van het krediet van 60 dagen.

Vergeet je vakantie niet op te nemen!

Als werkloze heb je recht op vakantie, en dat gedurende maximaal vier weken per jaar. Gedurende die periode moet je niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en mag je in het buitenland verblijven.

Duid op je controlekaart alle vakantiedagen aan met de letter "V"! Indien je recht hebt op vakantiegeld in 2016 (doordat je in 2015 nog arbeidsprestaties bij een werkgever leverde), kan je voor vakantiedagen geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Heb je in 2015 niet gewerkt, dan wordt je werkloosheidsuitkering doorbetaald tijdens je vakantieperiode.

Let op: de vakantiedagen die door vakantiegeld gedekt zijn, maar die je nog niet opnam gedurende het jaar, worden in mindering gebracht van je uitkeringen in december. Houd hier rekening mee zodat je niet voor onaangename verrassingen komt te staan.

Je hebt als werkloze onlangs een brief van ACLVB ontvangen. Daarin wordt het aantal dagen betaalde vakantie dat je nog moet uitputten vermeld.

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

Alles wat je als afgevaardigde moet weten

over de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Vraag deze brochures bij je Bestendig Secretaris.



Vrije visie, eigen stem

