



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Offers die tot niets dienen

In dit nummer:

- De regering wil de ziekte-uitkeringen herzien (naar beneden)
 - Wie is aansprakelijk bij een fout van de werknemer?
- Publieke infrastructuur hapert. België moet nu werk maken van overheidsinvesteringen.
- Starten als zelfstandige in bijberoep en toch werkloosheidsuitkeringen blijven genieten.

INHOUD

Besparen bij zieken? 5

Geregeld vernemen we dat er binnen de regering voorstellen circuleren over de aanpak van (langdurig) zieken. De regering stelt nu voor om de uitkering van zieken anders te berekenen.

Potje breken, potje betalen? 6

Ben je altijd aansprakelijk indien je als werknemer tijdens de uitvoering van je arbeidsovereenkomst schade berokkent aan je werkgever of aan derden?

Collectief ontslag 9

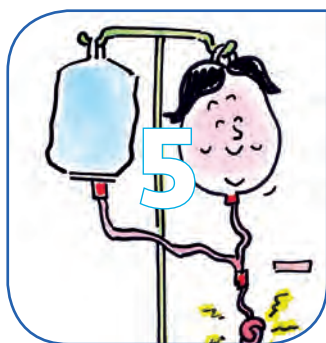
Wanneer kan in een bedrijf wettelijk sprake zijn van een collectief ontslag? En welke procedures moet de werkgever respecteren?

De gevaren van CETA en TTIP 21

Het in de koelkast stoppen van TTIP mag dan wel goed nieuws lijken, toch zouden Amerikaanse bedrijven kunnen profiteren van de bepalingen in CETA nog voor TTIP zou zijn aangenomen.

Werkloos en in bijberoep zelfstandige 23

Voortaan kan je als werkloze tijdens je werkloosheid beginnen met een zelfstandig bijberoep, met behoud van werkloosheidsuitkeringen gedurende maximum 12 maanden.



Wat een geknoei!

Wie luisterde naar de werknemers die op 16 september door de straten van Charleroi trokken, was getuige van velerlei gevoelens. Behalve de mening van diegenen die



niet eens opgedaagd waren. Het merendeel heeft al afstand genomen, anderen hebben reeds elders werk gevonden, ze wilden zeker zijn dat ze voor duizenden andere werkzoekenden op de arbeidsmarkt zouden komen.

Er zijn er die wachten op de reconversiecel om hun loopbaan een nieuwe richting uit te sturen. Ze hebben hun job rustig overlopen en willen soms radicaal het roer omgooien. Anderen nemen zich voor te vechten tot het einde om de hoogste ontslagvergoedingen uit de brand te slepen en zich daarna even op zichzelf te kunnen terugplooiën in afwachting van een nieuwe job. En vervolgens zijn er alle werknemers die beseffen dat ze, omwille van hun leeftijd, nooit meer een job in loondienst zullen kunnen vinden. Enkel de politieke macht kan beslissen om afwijkingen toe te kennen op de leeftijd om in aanmerking te kunnen komen voor SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, het voormalige brugpensioen). Het enige gemeenschappelijke punt van alle werknemers van Caterpillar is dat ze zich geen illusies maakten over de toekomst van hun bedrijf op middellange termijn. Sinds de herstructurering van 2012 bood het industrieel plan geen enkel ernstig perspectief.

Na enkele weken van deining werd het werk hervat op de site van Gosselies. De arbeiders hebben hun kalmté bewaard, een houding die respect afdwingt.

Een enkele beslissing in de raad van beheer op basis van cijfers en nationalistische overwegingen (het is makkelijker in België een fabriek te sluiten dan in het land van oorsprong van de multinational) heeft verschrikkelijke gevolgen voor het leven van duizenden gezinnen in het bedrijf en bij de toeleveranciers, waar de inkomsten zullen dalen.

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, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communicatie@aclvb.be

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Corelio Printing

Waar blijven de beloofde jobs?

Doet ze het dan niet goed, onze regering die beweerde tienduizenden jobs te zullen creëren en meer flexibiliteit opdringt, een indexsprong uitvaardigt en de patronale lasten laat dalen? Ze gaat prat op de creatie van 65000 jobs in twee jaar. Jobs die er hoe dan ook zouden gekomen zijn volgens de oppositie, die er de voorspellingen van het Planbureau bijhaalt. Voor alle duidelijkheid voegde dat laatste er weliswaar aan toe: "bij ongewijzigd beleid". Maar de economische situatie is er intussen wereldwijd op achteruitgegaan.

Het werk van de regering was niet helemaal een slag in het water. Maar het staat niet in verhouding tot wat de bevolking daartoe moest inleveren. Niet in verhouding tot het verlies aan koopkracht. Niet in verhouding tot de aantasting van de arbeidsomstandigheden. Niet in verhouding tot de winsten van de welvarende ondernemingen die verdwijnen in de zakken van de aandeelhouders, eerder dan in de zakken van de werknemers, die bovendien nog eens een indexsprong en loonmatiging op hun bord kregen.

Het gevoerde beleid mist coherentie. Wie de loopbaanduur verlengt tot 66 jaar en nadien tot 67 jaar en morrelt aan de landingsbanen, een van de mogelijkheden om het werk te kunnen volhouden, en van plan is de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur te verlengen, houdt de werknemers voor een stel idioten.

De heffing op inkomsten uit arbeid verlagen en tezelfdertijd allerlei maatregelen nemen die de koopkracht afremmen, zoals de verhoging van de btw op elektriciteit, dat is met de ene hand geven wat men met de andere hand weghaalt.

Een grote belastinghervorming beloven en uiteindelijk afkomen met een tekst die noch de inkomsten uit kapitaal, noch de inkomsten uit onroerend goed of de meerwaarden op aandelen belast, dat is verzaken aan een kans om terug enige fiscale rechtvaardigheid te realiseren.

De bruggepensioneerden aanpakken en vervolgens ook de mensen in arbeidsongeschiktheid, dat is de ogen sluiten voor het feit dat sommige beroepen het lichaam en de geest uitputten. Het aantal personen in invaliditeit is gestegen van 257 935 in 2010 naar 347 808 in 2015. Het afgelopen jaar waren de uitgaven voor arbeidsongeschiktheid hoger dan de uitgaven voor werkloosheid.

In plaats van met die signalen rekening te houden om er haar be-



Mario Coppens,
Nationaal Voorzitter

leid op af te stemmen, gebruikt de regering ze om nieuwe maatregelen te rechtvaardigen voor meer flexibiliteit in de uurroosters, terughoudendheid in de lonen en de vermindering van de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen.

Om al die redenen kwam de ACLVB op straat op 29 september! ■

België heeft meer dan ooit nood aan overheidsinvesteringen

Een en ander geraakt ontregeld of versleten in ons land: wegen, tunnels, bruggen, scholen, gerechtsgebouwen, sportzalen, spoorwegen, ... De aanhoudende onderinvestering in de bouw en in het onderhoud van de infrastructuur berokkent schade aan onze economie. Tijd om het roer om te gooien!

Nu de Europese Unie bij de lidstaten aandringt op een vermindering van de openbare schuld, kiezen onze bewindvoerders ervoor te beknipten op de sociale uitkeringen en op de investeringen. Wanneer we het gemiddelde van de laatste twee decennia bekijken, scoort enkel Duitsland nog slechter binnen de EU. België besteedt op een totaal overheidsbeslag van 52,8% van het BBP slechts 4% (dus 2,3% van het BBP) aan overheidsinvesteringen.

Nochtans zijn er grote noden in België: de autosnelwegen worden geteisterd door enorme files, vertragingen op de spoorwegen zijn schering en inslag, scholen zijn verouderd, er is een tekort aan duurzame energie-infrastructuur, ...

Niet alleen wij als gebruikers van infrastructuur ondervinden grote problemen, maar de productiviteit en dus ook het groeipotentieel van de economie nemen door dat alles stelselmatig af.

Economische stimulans

Uit een studie van het Internationaal Monetair Fonds (IMF) blijkt dat productieve overheidsinvesteringen de economie zowel op korte als op lange termijn sterk kunnen stimuleren. Een investering van 1% van het BBP brengt voor landen als België op één jaar tijd al 0,4% extra economische groei met zich en op vier jaar tijd zelfs 1,5%. Dat is alleen maar het directe effect, op lange termijn zorgen ook indirecte effecten voor een economische verbetering dankzij de toegenomen productiviteit die overheidsinvesteringen met zich brengen. Hoewel overheidsinvesteringen aanvankelijk met wat meer schulden moeten gefinancierd worden, worden ze weggewerkt en daalt de staatsschuld (uitgedrukt als percentage van het BBP) zelfs dankzij de toegenomen economische groei.

Europese orthodoxie

Problematisch is echter het feit dat de regering-Michel lijkt vast te houden aan de strikte begrotingsdoelstellingen. De aankomende begrotingsoefening dreigt opnieuw zware besparingen met zich mee te brengen, wat de beperkte economische groei verder zal doen vertragen. De regering zou tijdens deze oefening tegelijkertijd een meer sociaal rechtvaardige koers moeten varen op het vlak van de fiscaliteit en sociaal-economische hervormingen én



het nodige initiatief tonen om de meerwaarde van bijkomende overheidsinvesteringen voor ons land naar Europa toe te verdedigen. Zo zou de regering op z'n minst kunnen proberen om de Europese Commissie ertoe aan te zetten een uitzondering toe te laten, door erop te duiden dat het gaat om productieve investeringen en dat men de begrotingsdoelstellingen voor het overige respecteert.

Geld lenen zo goed als gratis

In dat kader zou België ook een voortrekkersrol moeten spelen in Europa door ervoor te pleiten dat lidstaten in de toekomst ook officieel de toestemming krijgen om productieve investeringen onder bepaalde voorwaarden (zoals een goedkeuring door de Europese Commissie) niet in rekening te brengen bij het berekenen van het structureel begrotingsaldo.

Geld lenen is vandaag zo goed als gratis. Daarom de boodschap aan de regering-Michel: maak hier gebruik van door een echt investeringsbeleid op het getouw te zetten. Beperk jullie niet tot contraproductieve besparingen die de economische groei en dus ook de belastinginkomsten verder doen dalen. Investeringen zorgen voor economische groei, en economische groei vermindert het begrotingstekort en de staatsschuld. ■

Maarten Boghaert

Besparingswoede richt zich nu op de zieken

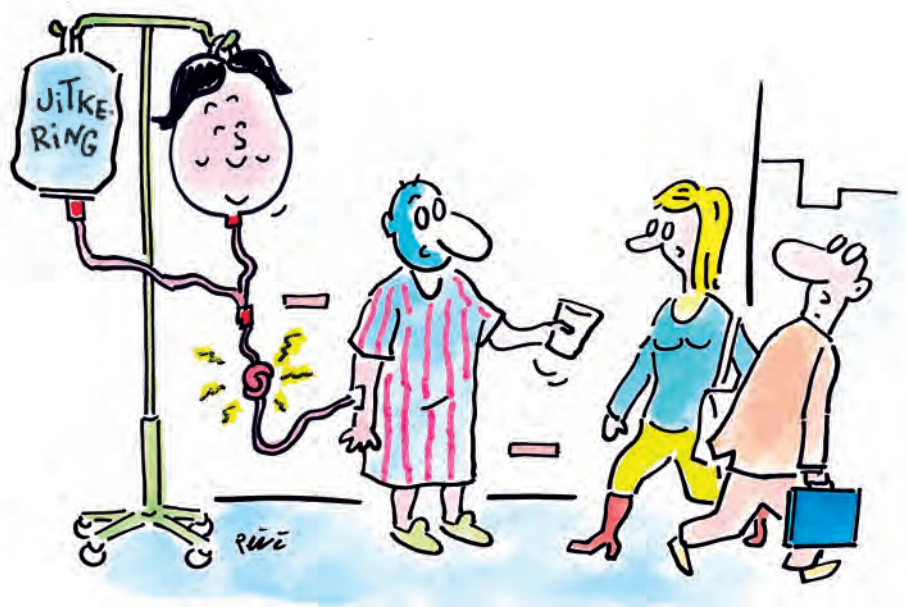
Met de regelmaat van de klok horen of lezen we dat er binnen de regering nieuwe voorstellen circuleren over de aanpak van (langdurig) zieken. De regering stelt nu voor om de uitkering van zieken op een andere manier te berekenen.

De uitkering voor iemand die ziek valt, bedraagt 60% van het loon dat men verdiende in de laatste maand. Hierbij wordt rekening gehouden met een minimum en een maximum. De regering wil nu een aantal wijzigingen aanbrengen in de berekening van de ziekte-uitkering.

Ten eerste zouden premies die niet aan prestaties gekoppeld zijn, niet meer meetellen bij de berekening van de ziekte-uitkering. Met de eindejaarspremie wordt vandaag al geen rekening gehouden bij de berekening van de ziekte-uitkering. Nu zouden ook bv. anciënniteitspremie's, voordelen uit werknemersparticipatie, mentorpremie's,... niet meer meetellen in de berekening.

Daarnaast zullen overuren niet meer meegerekend worden. Enkel wanneer de overuren meer dan 10% van het loon bedragen, zullen ze nog worden meegenomen in de berekening van de ziekte-uitkering.

Ook de referentieperiode om het gemiddeld dagloon te bepalen wordt gewijzigd. Vandaag wordt het loon van de laatste maand voor men ziek werd als basis genomen voor de berekening van de uitkering. In het voorstel van de regering zou dit nu vervangen worden door het loon van de laatste maand van het 2e kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin de ziekte zich voordoet. Dit betekent dat men voor de berekening van de ziekte-uitkering met het loon van minimaal 4 maanden en maximaal 6 maanden geleden rekening zal houden.



Het aantal langdurig arbeidsongeschikten is fel gestegen. Het is een van de gevolgen van de verstrengde voorwaarden om met pensioen of brugpensioen te kunnen gaan. Vandaar dat er een debat ten gronde over werkbaar werk moet gevoerd worden, in plaats van dat ons een wet-Peeters opgedrongen wordt die het werk flexibeler en dus minder draaglijk zal maken.

Met deze nieuwe berekening zal de uitkering voor heel wat mensen lager uitvallen. In haar zoektocht om de begroting op orde te krijgen, viseert de regering opnieuw de sociaal zwakkeren.

Niet akkoord

Gezien de inlevering die deze maatregel met zich meebrengt en het feit dat vooral de laagste inkomens zullen getroffen worden, kunnen wij ons hier niet mee

akkoord verklaren. In het Beheerscomité uitkeringen van het RIZIV van 13 september 2016 hebben de vakbonden dan ook een negatief advies uitgebracht over deze hervormingen. Het blijft uiteraard afwachten wat de regering met dit advies zal doen en hoe de definitieve teksten er zullen uitzien. ■

Evelien Bloem

Aansprakelijkheid van de werknemer

Niemand is onfeilbaar. Iedereen maakt fouten. Maar wie is aansprakelijk indien je als werknemer tijdens de uitvoering van je arbeidsovereenkomst schade berokkent aan je werkgever of aan derden? Wie moet de geleden schade vergoeden?

Een vrachtwagenchauffeur beschadigt de bovenbouw van zijn vrachtwagen door onder een te lage brug te rijden, een kassierster heeft voor het eerst in vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever op het einde van haar dagtaak een tekort van ± 250 euro in haar kassa ...

Wie zal in dergelijke situaties dienen op te draaien voor de veroorzaakte schade? Het antwoord op deze vraag vereist een analyse van artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet.

Principe

De algemene aansprakelijkheidsregeling uitgewerkt in het burgerlijk wetboek voorziet dat elke persoon die door zijn eigen fout schade toebrengt aan een ander, gehouden is die schade te vergoeden.

Artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet voorziet evenwel in een beperking van de aansprakelijkheid. Zo is de werknemer tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst enkel aansprakelijk in geval van bedrog, zware fout en gewoonlijk voorkomende lichte fout.

Als werknemer geniet je dus van een soort vrijstelling van aansprakelijkheid voor een occasionele fout, zowel ten aanzien van je werkgever als ten aanzien van derden.

Op welke werknemers is het aansprakelijkheidsprincipe van artikel 18 van toepassing?

Artikel 18 is van toepassing op werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden met inbegrip van de jobstudenten, thuisarbeiders, betaalde sportbeoefenaars en uitzendkrachten.

De beperking inzake aansprakelijkheid geldt enkel voor schade die de werknemer berokkent ingevolge fouten die hij begaat tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Het begrip 'bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst' dient ruim te worden geïnterpreteerd.

Het is voldoende dat de fout tijdens de duur van de functie werd begaan en eventueel onrechtstreeks en toevallig in verband met de uitvoerende functie staat. (Cassatie 24/12/1980)

De werknemer is daarentegen ten volle aansprakelijk voor de schade die hij veroorzaakt buiten de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en dit ongeacht de aard van de fout die hij begaat.

Zo bevindt een werknemer die na een bedrijfsfeestje om 5 uur 's nachts met zijn bedrijfswagen in dronken toestand een ongeval veroorzaakt, zich niet tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, maar op de weg van het werk en is dan ook de beperkte aansprakelijkheid van artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet niet van toepassing. (Arbeidshof Bergen 15/12/2014)

Artikel 18 betreft enkel de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer.

De aansprakelijkheidsbeperking is derhalve niet van toepassing op de strafrechtelijke aansprakelijkheid.

Bedrog – zware fout - herhaalde lichte fout

In drie situaties is de werknemer aansprakelijk voor de schade die hij berokkent aan zijn werkgever of aan derden.

Bedrog

Onder bedrog wordt begrepen een opzettelijke

fout waarbij de schadeverwekker niet enkel het feit heeft willen veroorzaken waaruit de schade voortvloeit, maar ook de schadelijke gevolgen ervan. (Cass. 11/03/2014)

Bedrog veronderstelt dus steeds de wil om te schaden.

Werden door de rechtsleer en rechtspraak onder meer als bedrog beschouwd:

- het achterhouden van gelden die de werknemer voor rekening van de werkgever geïnd heeft;
- diefstal;
- het door een werknemer opzettelijk en herhaaldelijk laten springen van zekeringen in de vestiging waar hij was tewerkgesteld, waardoor de werkgever herhaaldelijk een beroep diende te doen op een elektriciens om de elektrische installatie van de winkel te controleren (Arbeidsrechtbank Bergen 25/07/2012);
- het tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verrichten van concurrerende activiteiten (Arbeidshof Brussel 19/11/2010);

Zware fout

Een zware fout is een onopzettelijke, maar dusdanig grove en extreme fout dat ze onvergeeflijk is. (Arbeidshof Brussel 18/02/2008)

In tegenstelling tot bedrog is voor een zware fout niet vereist dat de schadeverwekker het feit en de schadelijke gevolgen ervan heeft willen veroorzaken.

Het begrip zware fout kan niet worden gelijkgesteld met het begrip dringende reden. Het is dan ook perfect mogelijk dat een werknemer ingevolge een door hem gepleegde fout gehouden is zijn werkgever te vergoeden voor de



veroorzaakte schade maar dat deze fout geen grondslag vormt voor een ontslag om dringende redenen.

Begaat aldus de arbeidsgerechten een zware fout:

- een werknemer die tijdens de werkuren de door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfs-gsm hoofdzakelijk gebruikt om te bellen naar astrolijnen nadat hij door de werkgever reeds gewezen was op de onverklaarbare hoge telefoonrekening (Arbeidshof Gent 12/05/2014);
- een werknemer die met zijn bedrijfswagen in de gracht belandt door het voertuig te besturen in staat van zware alcoholintoxicatie (Arbeidshof Gent 19/02/2016);
- een werknemer die een voertuig niet afgesloten met de sleutels in het contactslot achterlaat (Arbeidshof Bergen 05/03/2001);
- een ploegbaas die bij wijze van grap een knal bom laat ontploffen in een container die dienstdeed als kleedruimte (Antwerpen 30/05/2000);
- een vrachtwagenchauffeur die onder een brug rijdt die onvoldoende hoogte had voor zijn vrachtwagen (Arbeidshof Antwerpen);

Werden door de rechtspraak niet beschouwd als een zware fout:

- het niet eerbiedigen van de veiligheidsinstructies door een kraanman daar er weinig ruimte was om te manoeuvreren en het daarenboven niet uitgesloten was dat de kraanman de toestemming had verkregen om zo te handelen. (Luik 30/01/2004);
- het tijdens het joggen verliezen van autosleutels van de bedrijfswagen, waarna die door iemand gestolen werd en zwaar beschadigd teruggevonden werd (Arbeidshof Brussel 23/10/2015);
- een kastekort voor een bedrag van ± 250 euro voor het eerst in vijf jaren dienst bij dezelfde werkgever (Arbeidshof Luik 15/02/1999);

Gewoonlijk voorkomende lichte fout

Een lichte fout is een fout die een normaal aandachtige werknemer niet zou begaan.

De werknemer die bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een eenmalige fout begaat, kan hiervoor niet aansprakelijk worden gesteld.

De werknemer is daarentegen wel aansprakelijk voor zijn gewoonlijk voorkomende lichte fout.

Onder een gewoonlijk voorkomende lichte fout dient te worden verstaan: de fout die bij herhaling wordt begaan.

Het is niet vereist dat dezelfde fout of een fout van dezelfde aard wordt herhaald.

Er zijn weinig rechterlijke uitspraken voorhanden waarin de werknemer aansprakelijk wordt gesteld voor een gewoonlijk voorkomende lichte fout. De gewoonlijk voorkomende lichte fout werd aanvaard in volgende gevallen:

- een werknemer die tijdens de werkuren buitensporig en abusief gebruikmaakt van mails voor privédoeleinden. In casu had de werknemer tijdens de arbeidstijd honderden privé e-mails verstuurd (Arbeidshof Brussel 22/11/2005);
- een werknemer die met een bedrijfswagen goederen dient te leveren op diverse locaties in het stadcentrum en hierbij telkens de bedrijfswagen niet afsluit, de sleutels in het contact laat en nalaat het benzineafsluitsysteem in werking te stellen (Vrederegerecht Oostende 25/01/1991);
- herhaaldelijke kastekorten;

Lees verder op p. 8 >>>



Een werknemster kan aansprakelijk worden gesteld voor een gewoonlijk voorkomende lichte fout, bijvoorbeeld wanneer ze herhaaldelijk een kassatekort heeft.

Afwijkingen

Kan worden afgeweken van de regels die de aansprakelijkheid van de werknemer beperken? Luidens artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet mag op straffe van nietigheid niet afgeweken worden van de aansprakelijkheidsbeperkingsregels, behalve en alleen wat de aansprakelijkheid tegenover de werkgever betreft bij een bij K.B. algemeen verbindend verklaarde cao.

In een arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement kan, en dit op straffe van nietigheid, derhalve niet worden afgeweken van de regels die de aansprakelijkheid van de werknemer beperken. (Cassatie 01/06/1992). Concreet betekent dit dat zelfs indien de werkgever en de werknemer in de arbeidsovereenkomst een grotere aansprakelijkheid zijn overeengekomen of in het arbeidsreglement een zwaardere aansprakelijkheid werd bedongen, deze clausules geen enkele waarde hebben.

Verkeersboetes

Sommige werknemers zijn dagelijks de baan op en lopen dan ook het risico een verkeersovertreding te begaan, temeer daar de werkgever een zodanige werkdruk oplegt dat overtredingen quasi onvermijdelijk zijn.

Wie dient de verkeersboete te betalen bij een verkeersovertreding begaan tijdens de werkuren?

De aansprakelijkheidsbeperking voorzien bij artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet heeft enkel betrekking op de burgerrechtelijke aansprakelijkheid en geldt niet op strafrechtelijk gebied.

De werknemer zal dus persoonlijk moeten instaan voor de strafrechtelijk gesanctioneerde feiten en de betaling van de boete, ongeacht of de inbreuken werden gepleegd tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Niettegenstaande de werknemer de verkeersinbreuk begaat, kan de werkgever toch burgerrechtelijk aansprakelijk worden gesteld voor de betaling van de boete. Deze regeling heeft enkel als doel om naast de werknemer ook de werkgever aan te duiden als persoon tot wie de overheid zich kan wenden om zo gemakkelijker de betaling te bekomen van de geldboete en de kosten waartoe de werknemer werd veroordeeld. (Arbeidshof Gent 05/09/2016, Arbitragehof 14/06/2000)

Door de rechtspraak wordt algemeen gesteld dat zo de werkgever aansprakelijk wordt geacht tot betaling van de geldboete, de werkgever die nadien kan terugvorderen van de werknemer. (Arbeidshof Luik 20/04/2005, Arbeidshof Brussel 04/02/2005, Arbeidshof Antwerpen 16/09/2004, Arbeidshof Gent 18/04/1997) ■

Collectief ontslag: wie, wat, wanneer?

Het regent collectieve ontslagen, maar wat betekent die term precies?

Eén ding is zeker: wie collectief ontslag krijgt, mag er zeker van zijn dat de reden daarvan niet bij zichzelf ligt. Het gaat sowieso over oorzaken die inherent zijn aan de onderneming, zoals bijvoorbeeld economische of technische redenen.

Wanneer spreken we van een collectief ontslag?

In een bedrijf kan pas sprake zijn van een collectief ontslag wanneer over een periode van 60 dagen ten minste het volgende aantal werknemers ontslagen is:

| Aantal ontslagen werknemers | Tewerkgestelde werknemers (in het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag) |
|-----------------------------|---|
| minstens 10 | 21 tot en met 99 |
| minstens 10 % | 100 tot en met 299 |
| minstens 30 | minstens 300 |

Deze regeling is van toepassing op alle ondernemingen met meer dan 20 werknemers. Onder 'onderneming' wordt verstaan de technische

bedrijfseenheid (TBE) zoals bepaald in de wet betreffende de sociale verkiezingen.

De onderneming heeft in geval van een collectief ontslag de verplichting om vooraf de werknemersvertegenwoordigers in te lichten en te raadplegen.

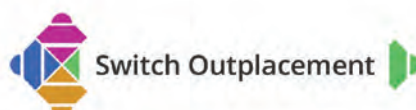
De werknemersvertegenwoordiging in een onderneming heeft dus alle recht om goed geïnformeerd te worden, te onderhandelen en zelf voorstellen te doen om collectief ontslag te voorkomen, te verminderen of de gevolgen ervan te verzachten door sociale begeleidingsmaatregelen voor te leggen.

Ontslagen, wat nu?

Bij een collectief ontslag ontvangen de meeste werknemers een bijzondere vergoeding wegens collectief ontslag die ten laste valt van de werkgever. Daarnaast bestaat er nog zoiets als 'een activerend beleid bij herstructureringen'. Dit heeft tot doel de ontslagen werknemers terug aan het werk te krijgen via o.a. het oprichten van een tewerkstellingscel en outplacement.

Meer uitleg over collectief ontslag kan je terugvinden in de Weetwijzer van ACLVB en op www.aclvb.be/nl/collectief-ontslag. ■

Jobzorgen?



Kopzorgen?



(DOE DE) SWITCH!

Overtuig werkgevers om voor Switch Outplacement te kiezen bij een nakend ontslag.

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

Uitzendarbeid

Arbeidsovereenkomst dient ondertekend voor aanvang opdracht

Vanaf 1 oktober 2016 moet je arbeidsovereenkomst verplicht ondertekend zijn vóór je als uitzendkracht aan je opdracht begint.



Jaarlijks worden in België ruim 10 miljoen uitzendovereenkomsten gesloten. In de uitzendsector, waar alles zeer snel moet verlopen, kon het wel eens voorkomen dat zo'n arbeidsovereenkomst, hoewel opgesteld, niet tijdig door alle partijen wordt ondertekend, met name vóór aanvang van de opdracht.

Om aan dit probleem te verhelpen – dat al meer dan eens nadelig bleek voor de uitzendkracht – werd de wet over de uitzendarbeid aangepast. Zo werd de bepaling die voorzag dat de uitzendovereenkomst binnen de 48 uur ('48 urenregel') na het begin van de opdracht ondertekend diende te worden, geschrapt vanaf 1 oktober 2016. Vanaf dan is een handtekening verplicht alvorens de opdracht te starten. In dat kader werden de mogelijkheden voor het elektronisch ondertekenen van de uitzendcontracten verder uitgebreid.

Klassiek of online

Er zijn vanaf 1 oktober 2016 drie manieren om een geldige uitzendovereenkomst af te sluiten:

1. de klassieke schriftelijke overeenkomst;
2. de elektronische overeenkomst (het 'e-contract') ondertekend via de e-ID (de elektronische identiteitskaart – dit is de zogenaamde gekwalificeerde handtekening, een mogelijkheid die overigens al bestond);
3. het e-contract ondertekend via smartphone, tablet, pc ...

Via een nieuw opgericht e-platform, waartoe zowel de uitzendkantoren als de uitzendkrachten toegang hebben, kunnen de elektronische arbeidsovereenkomsten nu vlotter digitaal worden ondertekend. De uitzendkrachten zullen de door het uitzendkantoor opgestelde en elektronisch verstuurde arbeidsovereenkomsten

immers gemakkelijker kunnen ontvangen en met hun smartphone, tablet of pc kunnen ondertekenen (als ze akkoord gaan met de bepalingen welteverstaan). Ook hun andere documenten (C4, enz.) zullen ze op dit overzichtelijk platform kunnen raadplegen.

Inloggen op het platform

De uitzendkracht kan via een gepersonaliseerd paswoord – enkel door hem/haar gekend – inloggen op het platform. Hij/zij krijgt dan een overzicht van de arbeidsovereenkomsten met alle uitzendbureaus (herkenbaar via hun logo) waarvoor hij/zij werkt of heeft gewerkt.

De uitzendkracht wordt elektronisch geïnformeerd over een mogelijke opdracht via een e-mail met een beveiligde link naar het digitaal platform. Via een klik op deze link wordt een tweede venster geopend, waarop de voorgestelde opdracht (de uitzendovereenkomst) onmiddellijk leesbaar is. Als de uitzendkracht hiermee akkoord kan gaan, kan hij/zij de overeenkomst meteen elektronisch ondertekenen.

e-ID of paswoord

De arbeidsovereenkomst kon tot voor kort enkel elektronisch worden ondertekend met de elektronische identiteitskaart via een pc en een kaartlezer. Deze mogelijkheid bestond reeds maar was tot nog toe weinig in trek.

Vanaf 1 oktober 2016 kunnen de uitzendovereenkomsten elektronisch ondertekend worden met een smartphone, tablet of pc via een gepersonaliseerd paswoord, waarbij geen e-ID is vereist. Dit mechanisme vergt wel een mandaat vooraf, dat de uitzendkracht maar één keer moet toekennen via zijn of haar elektronische identiteitskaart.

Herstructurering Makro-Metro

Een stand van zaken

Het is nog maar twee jaar geleden, maar zoals je kon lezen, komt er opnieuw een herstructurering bij Makro. De reden daarvoor is dat de Makro-kant van het bedrijf het allesbehalve goed doet, in een steeds complexere markt.

Makro België zal zich bijgevolg helemaal omvormen en stoppen met "van alles een beetje" te verkopen, om een absolute specialist te worden op het gebied van Good Food, Party en Doe-Het-Zelf. Ook het klassieke aanbod zal blijven bestaan, waaruit de dingen worden gehaald die toch nauwelijks verkopen. Metro - dat het goed doet - zal zich nog meer toeleggen op de horecaklant. Het hoofdkantoor van Makro-Metro wordt dan weer ontdubbeld, zodat beide entiteiten hun eigen management hebben, behalve voor een aantal ondersteunende diensten.

Wat ons uiteraard zorgen baart, zijn de ongeveer vijfhonderd jobs die op de helling staan bij Makro en het hoofdkantoor. Een aantal functies verdwijnen of worden samengevoegd, enerzijds om te voldoen aan de nieuwe commerciële structuur, anderzijds omwille van de besparing zelf. Bij de opmaak van deze tekst zitten we nog volop in de informatieronde betreffende het plan; van onderhandelen over wat er met de vertrek-



kers én blijvers moet gebeuren is dus nog geen sprake.

We zijn in ieder geval van plan om dit in alle sereniteit te doen, zodat de best mogelijke oplossing wordt gevonden voor iedereen en zodat hopelijk ook oplossingen worden gevonden inzake personeelsverschuivingen naar bijvoorbeeld Metro, de tak die wél zal uitbreiden.

De ACLVB-afgevaardigden hopen dat Makro zich effectief opnieuw uitvindt, dat er een goede regeling voor het personeel komt en dat we over twee jaar niet in eenzelfde scenario zitten.

Wordt vervolgd! ■

Tom Van Droogenbroeck /
Filip Lemberechts / Dirk Baeckelandt

Bitter aroma bij Douwe Egberts Grimbergen

De werknemers van Douwe Egberts in Grimbergen kregen op 15 september de bittere mededeling dat het bedrijf de intentie heeft de fabriek te sluiten. Al in januari 2017 zou de productie stilgelegd worden. Liefst 274 banen staan daardoor op de helling.

Met name alle 159 arbeidersjobs (waarvan 31 tijdelijke contracten) en 115 van de 305 bediendejobs zijn bedreigd. Enkel een deel van

de administratie zou nog behouden blijven in Grimbergen. "Deze beslissing past in het kader van de strategie van het bedrijf om zijn productie- en distributiecapaciteiten te optimaliseren", aldus het bedrijfsmanagement, dat verklaart "een netwerk te willen dat meer aangepast is aan de veranderende noden van de klanten."

De voorbije jaren had het personeel in Grimbergen nochtans al fors ingeleverd om de productiekosten te verlagen en het bedrijf

overeind te houden. In 2014 nog werd de weekendploeg afgeschaft, waardoor een 80-tal banen verloren gingen. Tevergeefs, zo blijkt nu de productie toch zou overgebracht worden naar andere sites binnen het toeleveringsnetwerk.

Indien je bij DEMB werkt en je met vragen zit, aarzel dan zeker niet om Elien De Mey, Bestendig Secretaris ACLVB, te contacteren op elien.de.mey@aclvb.be. ■

AXA: 650 jobs bedreigd

Arbeidsvoorwaarden op losse schroeven

De directie van AXA Verzekeringen (de bank is niet betrokken) heeft haar wil uitgedrukt om 650 jobs te schrappen op een totaal van 4.063 (cijfer juni 2016). En ze wil opnieuw onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden van alle werknemers die blijven: lonen, groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, sociale voordelen, arbeidstijd ... “Geen sprake van”, was de prompte reactie van Dominique Calistri tegenover de CEO.

De afgevaardigden kregen rake klappen tijdens de buitengewone OR op 5 september en nadien tijdens de verschillende uiteenzettingen van de afzonderlijke directies. Gedurende 3 dagen konden ze feitelijke vragen stellen om te begrijpen wat de directie precies wou zeggen. Het antwoord krijgt vorm, te beginnen met het informeren van het personeel tijdens de algemene vergaderingen op de verschillende sites om de informatie over te brengen bij het personeel en te antwoorden op zijn talrijke vragen.

150 miljoen besparen

AXA België wil 150 miljoen euro besparingen doorvoeren, waarvan 100 miljoen op de loonmassa en de overige 50 miljoen op de gebouwen, het onderhoud en de IT. Geen mirakelrecept om deze doelstelling te behalen: outsourcing, afgeslankte structuren, digitalisering en een terugplooiën op de core business. Overigens beweert de directie dat de lonen zich 20% boven het gemiddelde van de verzekeringssector bevinden, op basis van cijfers die op zijn minst twijfelachtig kunnen genoemd worden. Ze wil dus opnieuw onderhandelen over alle arbeidsvoorwaarden van het personeel. “Iedere vergelijking loopt mank”, weten de ACLVB-afgevaardigden. “Op de mooie tabellen die ze ons liet zien, vergelijkt de directie appels met peren. Bij AXA stonden we heel ver in de fiscale optimalisatie voor het aftrekken van de bruto-arbeidskost voor de werkgever, terwijl toch een correcte verloning van de werknemers kon gegarandeerd worden. Wat we bereikt hadden, was het werk van lange onderhandelingen. We laten niet toe dat de lonen, de groepsverzekering, de hospitalisatieverzekering, de invaliditeitsverzekering, premies en andere sociale voordelen, het bedrijfsrestaurant of de arbeidstijd weer in vraag worden gesteld.”

Door diensten te schrappen, taken nog meer te digitaliseren, sommige activiteiten te schrappen, meer bepaald in het domein van de levensverzekering, en verschillende diensten te outsourcen, denkt AXA het met 650 medewerkers minder te zullen kunnen doen.

Outsourcing

Chantal Allebroeck is ACLVB-afgevaardigde. Ze onthaalt de bezoekers bij de ingang van het gebouw op de Vorstlaan in Brussel. Ze blijft recht-op staan sinds een verlichte geest van de arbeidsorganisatie vond dat



In het syndicaal lokaal van ACLVB warmen ze zich op voor de strijd. Jean-Louis Clette, Bruno Savastano, Els Beerens, Jan Lievens, Zyhra Laci, Chantal Allebroeck, Benjamin Calistri en Nadine Vranken (Dominique Calistri was op de algemene vergadering van de arbeiders) verwerken de informatie die ze hebben ontvangen tijdens de OR. Ze bereiden hun vragen voor en de tegenvoorstellen die ze zullen formuleren.

dat “dichter” bij de klant betekende. Chantal is de laatste die met een AXA-arbeidsovereenkomst werkt. Haar collega’s worden ter beschikking gesteld, nu eens bij AXA, dan weer elders, door een externe firma die voortaan heel de dienst gaat verzekeren. De telefonie wordt ook geoutsourcet, evenals de catering, het atelier, de vertaaldienst en de dienst die zich bezighoudt met het wagenpark van de onderneming. Hoeveel van die mensen zullen worden overgenomen door de nieuwe onderaannemers? “De directie heeft me een herklassering binnen AXA laten vermoeden”, vertelt Chantal. “Ik geloof er geen seconde in, vermits alle departementen werknemers gaan moeten ontslaan. Daarentegen verwacht ik veel van de actie van de vakbonden en het personeel. We gaan ons niet laten doen. Er zijn wetten die moeten gerespecteerd worden en de onderneming heeft geld.”

AXA heeft een zakencijfer gerealiseerd van 3,7 miljard euro en een operationeel resultaat van 398 miljoen het voorbije jaar. Onvoldoende, volgens de aandeelhouders. En het zijn de werknemers die zouden moeten opdraaien voor hun inhaligheid. ■

Dana Belgium – Brugge

Werknemers draaien op voor vernieuwing

Bij Dana Belgium in Brugge staan 40 jobs op de tocht, 32 bij de arbeiders en 8 bij de bedienden. Het bedrijf, dat versnellingsapparaten maakt voor industriële machines, wijst zijn intentie om banen te schrappen aan de dalende markten en het uitblijven van herstel in Azië.

Op één beter jaar na heeft Dana (voorheen bekend onder de naam Clark, vervolgens Clark-Hurth en Spicer) al heel wat moeilijke jaren achter de rug, weet Bestendig Secretaris Geert De Rous. "Het personeel levert reeds geruime tijd in. Sinds 2009 is economische werkloosheid een constante in de onderneming. Dit jaar nog werden de weekendploeg en de nachtploeg ernstig afgebouwd. Eigenlijk hebben de

werknemers er nooit rust gekend." Anderzijds zegt Dana Belgium wel 1,8 miljoen euro te willen investeren tegen eind 2017 om de fabriek een upgrade te geven.

Te vrezen valt dat de ontslagen werknemers niet in aanmerking zullen kunnen voor wettelijke regelingen zoals collectief ontslag, SWT, tijdskrediet voor een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, of een verplichte tewerkstellingscel. "Alles wat we voor de getroffen werknemers zullen kunnen uit de brand slepen, zal moeten gebeuren via onderhandelingen met de werkgever. Die vraagt dat we tegelijkertijd onderhandelen over het beschikbaar van de machines, versta: het werken met onderaannemers. Dat dwingt ons natuurlijk in



een meedogenloze spreidstand. De vakbonden worden het mes op de keel gezet. Het is bijzonder schrijnend dat de betrokken werknemers de tol betalen van de vernieuwingsoperatie!" Dana-werknemers kunnen met vragen en bekommernissen terecht bij de ACLVB-delegatie. Het tel.nr. van het vakbondslokaal is 050 40 23 38. ■

MS Mode België failliet

De Belgische tak van de Nederlandse kledingketen MS Mode werd door de Brusselse handelsrechtbank failliet verklaard. MS Mode had 46 winkels in België en was goed voor 220 jobs, inclusief de hoofdzetel in Sint-Stevens-Woluwe (Zaventem). In augustus werd het Nederlandse moederbedrijf al failliet verklaard.

In België maakte MS Mode nochtans nog steeds winst. Maar door de leveringen vanuit Nederland stop te zetten en ook de vanuit Nederland aangestuurde webshop offline te halen, daalde de omzet uiteraard razendsnel en ontstonden al snel cashflowproblemen. We vermoeden

dat de huidige Nederlandse eigenaar het faillissement slinks wil aanwenden om een herstructurering door te voeren en te gaan naar een structuur met minder winkels, minder werknemers en minder gunstige loonvoorwaarden. Uitermate gewetenloos ten opzichte van de werknemers dus.

De getroffen werknemers kunnen terecht bij de Liberale Vakbond. ACLVB zal haar leden ten volle bijstaan, onder meer bij het opmaken van vorderingen, dossiers, enz. ■

Filip Lemberechts

Corne Wevelgem sluit de deuren

Het familiebedrijf Corne te Wevelgem waar broodzakken, vleespapier en plasticzakken werden geproduceerd, was in 2001 overgenomen door de familie Stappaerts uit Wommelgem, die de firma Alpagro bezat. In 2003 werd Eurozak in Diest ook een deel van de groep, die nu ACE Packaging noemt, met 250 werknemers in totaal. In Tunesië werd een nieuwe fabriek gezet, en dat om de concurrentie aan te kunnen. In oktober 2014 werd de firma Mirotech, die machines maakt voor de voedingsindustrie, ook deel van de groep ACE. De plasticafde-

ling te Wevelgem werd reeds enkele jaren geleden gesloten, maar de arbeiders konden verderwerken in de papierafdeling. Op 1 april 2016 kregen we te horen dat de productie én het magazijn te Wevelgem dicht moesten. De deuren van de productie werden op 19 mei gesloten. De magazijnarbeiders dienden door te werken tot 15 juli. Een tiental bedienden en twee chauffeurs mogen momenteel nog aan het werk blijven, maar niemand weet voor hoelang. Hierbij wil ik Nelly Warnez (*in beeld op de foto*) bedanken voor haar jarenlange inzet voor onze vakbond. Ook voor haar colle-



ga's was Nelly altijd bereikbaar. Daarom wil ik haar nog even in de bloemetjes zetten. Hopelijk komt ze terecht in een firma waar we terug op haar engagement kunnen rekenen. ■

Geert Debevere

Nachtwerk voor e-commerce: inderdaad, slechts een excuus

Het zal je waarschijnlijk niet ontgaan zijn: de politieke wereld, onder meer Alexander De Croo, klopt opnieuw op tafel om het nachtwerk open te trekken omdat België achterophinkt op het vlak van e-commerce. Het betreft hier de handelssectoren (paritaire comités 201-202-202.1-311-312). ‘Zijn ze daar nu nog mee bezig?’, denk je allicht. Niets is minder waar: de oplossing en het probleem hebben namelijk weinig tot niets met elkaar te maken ... en de kwestie was bovendien al opgelost.

Namens ACLVB proberen we altijd pragmatisch te zijn en hebben we begrip voor bepaalde wensen van werkgevers, maar dit hele dossier is er een van kromme redeneringen en de verkeerde mensen beschuldigen.

Wat is het verband?

We hebben van in het begin aan de werkgevers gevraagd waarom er precies nachtwerk nodig was. Wie alle mogelijkheden van de sectoren gebruikt, komt immers aan arbeid van 5 uur 's ochtends tot 12 uur 's nachts. Een kleine winkel zal heus niet iemand in dienst nemen omdat één slechte slaper om 3.15 u. beslist tien bollen wol te bestellen. Bij de grotere bedrijven gebeurt het dan weer anders: die hebben zich al georganiseerd (!) via andere sectoren (bijvoorbeeld transport), via hun depots of leveranciers in andere paritaire comités en in nog andere gevallen gebeuren sommige activiteiten dan weer via het buitenland. Een bedrijf zal dus niet plots 'terugkeren' naar de echte sector, gewoon voor deze reden. We stelden dus steeds de vraag: wie wil dit?

Antwoord van de werkgevers: *Vakbonden ontkennen het bestaan van e-commerce.* No comment.

De cao is er

De cao, die - behalve de verplichting zulke cao's te bespreken op lokaal vlak - weinig tot niets garandeert voor de werknemer, gaat

voor de politieke wereld en de werkgevers nóg niet ver genoeg. Onmiddellijk na de ondertekening komt er al commentaar uit politieke hoek, "dat de werkgever nu toch zal vastzitten omdat erover gesproken moet worden met de werknemers."

Enkele maanden later blijkt dat wij gelijk hadden: er wordt nauwelijks over nachtarbeid gesproken en onderhandelingen zijn zo goed als onzichtbaar. Degene die zich al georganiseerd hadden op een andere manier, blijven dat op die wijze doen en de kleine winkels sturen hun pakje op van zodra de eigenaar zijn ochtendlijke mailbox heeft geopend.

Antwoord van de politieke wereld: *er zijn ondanks de cao zo goed als geen dossiers rond nachtwerk en e-commerce, dus ... moet het nachtwerk helemaal opengetrokken worden.* Valt je mond nu open? De onze ook.

Het paard van Troje

Het zou ons fors verbazen dat de politieke wereld niet ziet dat deze redeneringen volkomen krom zijn. Het is natuurlijk wél gemakkelijk om de oorzaak van de achterophinkende (maar inhalende) Belgische elektronische handelsmarkt opnieuw op de vakbonden af te wentelen, maar volgens ons is de reden elders te vinden: het gaat hier niet om de e-commerce, maar om het nachtwerk.

Het is immers de ultieme droom van sommigen om altijd en overal 's nachts te kunnen werken, zoals zij het willen. Om te herhalen wat hierboven staat: we spreken hier dus over

de sectoren van de winkels zelf, niet over de leveranciers. Is het de bedoeling dat mensen 's nachts rekken gaan vullen in een sector die al niet enorm goed betaald is en waar mensen vaak jaren moeten wachten vooraleer ze meer krijgen dan een halftijds contract, verspreid over een zesdagenweek, wat ervoor zorgt dat ze die dan nog moeilijk kunnen combineren met een tweede job? Vergeet niet: als dat voor deze sector belangrijk is ... is dat andere misschien later ook het geval.

Overleg = werkgevers en werknemers

Als er dus iets moet afgesproken worden rond e-commerce of nachtarbeid, dan gebeurt dit door overleg tussen werkgevers en werknemers, zoals dat in een volwassen maatschappij gebeurt. Wanneer het onderwerp niet op tafel komt binnen de bedrijven, betekent dit ook dat de vraag er niet is. Wanneer die er wél is, dan eisen wij dat er een degelijke vergoeding is voor het nachtwerk, dat dit voor voltijdse contracten en volwaardige uurroosters is (zodat niemand voor twee uurtjes zijn bed uit moet) en dat het om vrijwilligheid gaat. Kortweg: speciale arbeidsregimes kunnen in sommige gevallen indien beide partijen akkoord zijn, maar ze moeten speciaal blijven en in die zin vergoed worden. Producten mogen immers in solden verkocht worden, personeel niet. Daar blijven wij over waken, overdag en 's nachts, in alle sectoren. ■

Tom Van Droogenbroeck

Op zoek naar een vakantieplekje voor de herfst?

Huur voordelig aan de kust of in de Ardennen dankzij ACLVB

Nu de horde van september genomen is, draait het gewone leven opnieuw op kruissnelheid. Voor we het beseffen, rennen we onszelf weer voorbij. Las op tijd een break in: ga uitwaaien aan de kust. Of geniet van de overweldigende herfstkleuren in de Ardennen.

Breng je graag je vakantie door aan de kust? Ontdek dan zeker het aanbod huuraccommodaties van de ACLVB. Kies maar uit: De Panne, Nieuwpoort, Westende, Middelkerke, Oostende of Blankenberge, overal heet de Liberale Vakbond je welkom in sfeervolle en goed gelegen appartementen, voorzien van alle comfort. Wie de Middellandse Zee verkiest, zal zijn hart ophalen in L'Eucalyptus op het domaine des Lavandiers in het Zuid-Franse Cavalaire-sur-Mer, halverwege Marseille en Nice. Een heerlijk klimaat, ook in de winter, en een typisch landschap van rotsige baaien maken van deze mediterrane bestemming een onweerstaanbare vakantieplek. Al deze verblijven huur je met een fikse korting als je lid bent van de Liberale Vakbond (*):

De vakantieappartementen van ACLVB

| | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| Blankenberge..... | residentie Majestic |
| De Panne..... | residentie Zeeduin |
| Middelkerke..... | residentie De Zonnekant |
| Nieuwpoort..... | residentie Gauguin |
| Oostende..... | residentie Notting Hill |
| Oostende..... | residentie Westminster |
| Westende..... | residentie Amadeus |
| Cavalaire-sur-Mer (Frankrijk)..... | L'Eucalyptus - domaine des Lavandiers |

Liever in de Ardennen?

Als ACLVB-lid geniet je ook een korting wanneer je verblijft in het hotel of de vakantiehuisjes van het domein Azur en Ardenne te Barvaux-sur-Ourthe, nabij Durbuy. Laat je bekoren door het uitzonderlijk



panoramisch uitzicht, de bossen die nu op hun mooist zijn, de talrijke ontspanningsmogelijkheden (weldnessruimte met binnenzwembad, kinderspeeltuin, pingpong, biljart, petanque, enz.) en de toeristische attracties in de streek.

Wil je een verblijf boeken? Wens je informatie?

Ga langs in je plaatselijk ACLVB-secretariaat. Of makkelijker nog: surf voor info en boekingen naar www.aclvb.be/nl/vakantiehuizen. Je kan dan zelf nagaan of er voor een bepaalde periode nog appartementen beschikbaar zijn. Daarnaast wordt je voordelige prijs onmiddellijk zichtbaar. Momenteel kan je zelfs al boeken voor het laagseizoen, de krokusvakantie, de paasvakantie, de herfstvakantie en de kerstvakantie van 2017!

Opgelet! Wil je online een verblijf boeken in Azur en Ardenne (hotel of huisjes), dan dien je een code in te geven om de korting te genieten. Die code kan je vragen door te mailen naar vakanties@aclvb.be. Of bel naar ACLVB op 09 222 57 51.

(* Om in aanmerking te komen voor het ledentarif, dien je minimum 12 maanden bijdragen betaald te hebben.



VOEDINGS SALON
BRUSSEL

15 > 23 | 10 | 2016

BRUSSELS EXPO

EEN OVERDEKTE MARKT, GEZELLIGE RESTAURANTS, BUITENGEWONE ANIMATIES...

Koop uw tickets online:

€3,50 / ticket (i.p.v. €10,00)

en krijg een **exclusieve goodiebag** *

Surf naar www.voedingssalon.be/promo en voer de promocode 'count' in.

* Aanbod alleen geldig op online tickets met aankoop tussen 1/10 en 23/10/2016 - 1 goodiebag per bestelling (zolang de voorraad strekt) - Niet cumuleerbaar met andere acties of promoties.

Coach Me

ACLVB-afgevaardigden begeleiden werkzoekenden naar een job

Het project *Coach Me* van de Brusselse Regionale van ACLVB wil werknemers, vooral afgevaardigden, bijeenbrengen die hun ervaring zullen delen met werklozen. Bedoeling is dat ze laten zien dat een job vinden kan.

De arbeidswereld lijkt voor veel werkzoekenden ontoegankelijk. Uit onwetendheid, uit schrik voor het onbekende, door misplaatste bescheidenheid durven ze hun kandidatuur niet te stellen. Omdat ze jong zijn, vrouw zijn, van vreemde afkomst zijn, ... discrimineren ze zichzelf en ze gaan ervan uit dat hun kansen op de arbeidsmarkt te zwak zijn, en dat het dus bij voorbaat een verloren zaak is. Vandaar ons idee om aan werknemers – hoofdzakelijk afgevaardigden – vrouwen, mannen, personen van vreemde afkomst, jongeren, ouderen, gehandicapten ... te vragen of ze hun ervaring omtrent inschakeling op de arbeidsmarkt willen delen met werkzoekenden, zodat die weer gaan geloven in hun kansen.

Weten waarover men praat

Ze hebben alle obstakels overwonnen om werk te vinden en een loopbaan uit te bouwen in een onderneming. Als afgevaardigden kennen ze het klappen van de zweep in het bedrijf. De personeelsvertegenwoordigers zullen de werkzoekenden begeleiden gedurende een volledig programma van ervaringsuitwisseling, informatie en vormingen.

Als vakbond hebben we een uniek contact met de werkzoekenden, maar vooral gericht op het beheer van de dossiers voor werkloosheidsuitkeringen. We willen inzetten op dit belangrijke vertrouwen om ons project te schragen. Met onze talrijke vertegenwoordigers in de Brusselse bedrijven beschikken we over een netwerk van ervaren mensen, wat essentieel zal zijn voor het welslagen van het project.



Drie groepen

Het project zal lopen van oktober 2016 tot oktober 2017. Bedoeling is om drie groepen werkzoekenden bijeen te brengen, telkens van een vijftiental personen. Tegelijkertijd zullen we een vaste groep van een tiental werknemers samenstellen om deel te nemen aan het project, met bijzondere aandacht voor diversiteit (m/v, sectoren, afkomst, diploma, ...). Een andere groep afgevaardigden in een rol van 'satelliet'

zal samengesteld worden. Die personen zullen gevraagd worden in functie van de noden, interesses en opportuniteiten van de werkzoekenden.

De drie groepen zullen, volledig los van elkaar, parallel functioneren. We zijn ervan overtuigd dat het proces tijd moet krijgen. Als de groepen na elkaar zouden komen tijdens het project, zou dat de werktijd van elke groep te sterk beknotten. Het is belangrijk ruimte te verlenen aan de uitwisseling van ervaringen en aan de vormingen.

Luisteren naar de mensen

Het idee om afgevaardigden te vragen om de werkzoekenden te mobiliseren, is ontstaan vanuit onze ervaring op het terrein, door te luisteren naar onze leden.

"Sarah is 40, fan van mechanica, werkt alleen in haar garage en herstelt de wagens van haar vrienden. Ze durft niet te solliciteren in de grote garages. Mechanica is een mannenbastion, meent ze. Nochtans werken steeds meer vrouwen in zogenaamde mannenmilieus."

"Ali, 22 jaar, vers van de schoolbanken, zou graag werken in een communicatiebedrijf. Hij heeft niet eens zijn kandidatuur ingediend, want hij had gemerkt dat in deze onderneming geen jongeren waren of mensen met een andere huidskleur. Nochtans heeft de werkgever een andere huidskleur. Maar dat weet Ali niet."

Transitiefestival 2016: 'Onze circulaire economie'

Op vrijdag 28 oktober organiseert het Transitienetwerk Middenveld (TNM) zijn tweejaarlijkse Festivaldag, in samenwerking met de Vooruit in Gent. Die dag vormen de zalen van de Vooruit het decor voor diepgaande debatten, inspirerende workshops en verrassende ontmoetingen.

Dit jaar staat alles in het teken van de circulaire economie, of beter gezegd 'onze circulaire economie'. Al te vaak wordt de circulaire economie geschetst aan de hand van technische en technologische vernieuwingen. Het Transitienetwerk Middenveld kijkt verder. Wat is de maatschappelijke betekenis van deze omwenteling? Wie neemt welke rol op?

Werken in de circulaire economie

Op het programma staan heel wat interessante workshops; van een 'Workshop circulair ontwerpen' tot 'Gedeelde mobiliteit als gamechanger'. Graag schuiven we als vakbond de workshop 'Werken in de circulaire economie' naar voor als tip van de dag.

Tewerkstelling zal niet meer hetzelfde zijn in een circulaire economie: bestaande jobs zullen veranderen of vervangen worden door nieuwe jobs als gevolg van de veranderde manier van produceren en samenwerken. En die jobs vragen andere competenties en andere opleidingen. En misschien wil je omgeving voortaan weten waartoe jouw arbeid precies bijdraagt. In welke mate wordt anders werk ook beter werk? Drie experts/ondernemers (Torfs, Wonen en Werken, Recup Design) getuigen over hun ervaringen met die mogelijke veranderingen. Samen met hen graven we dieper en gaan we op zoek naar concrete kansen van werken in een circulaire economie. Na afloop neem je ongetwijfeld een aantal vragen en uitdagingen voor jezelf mee naar huis. (*Werken in de circulaire economie, Foyer concertzaal Vooruit Gent, 11 u. - 12.30 u.*)

Meer info

over de festivaldag en hoe in te schrijven vind je op www.transitienetwerkmiddenveld.be/festivaldag.

Inschrijving is verplicht en betalend (€ 8 zonder lunch, € 13 met lunch)



Wat is een circulaire economie?

De circulaire economie staat tegenover een lineair productiemodel van grondstoffen ontginnen, producten produceren en afval creëren. Een circulaire economie gaat ook verder dan het verminderen van de afvalberg door recyclage. Het gaat om het verminderen van het grondstoffenverbruik, de beslissing om producten zo te ontwerpen dat ze na gebruik eenvoudig uit elkaar te halen zijn om te hergebruiken, het verlengen van de levensduur van producten door onderhoud en herstelling, het terugwinnen van grondstoffen uit afval.

Wat is Transitienetwerk Middenveld (TNM)?



TNM is een netwerk van de drie vakbonden, de milieubeweging, Noord-Zuidorganisaties, sociale organisaties, de culturele sector, alternatieve media en wetenschappers. De leden van het TNM willen hun krachten bundelen om de transitie naar een duurzame en sociaal rechtvaardige samenleving waar te maken.

Anneleen Demy

Iedereen terug naar school



Welke opleiding helpt jou vooruit?

NOOD AAN EEN NIEUWE WENDING IN JE LOOPBAAN? HEB JE AL EENS AAN EEN OPLEIDING GEDACHT?

Al meer dan 10 jaar biedt de ACLVB loopbaanbegeleiding aan voor werknemers die kampen met hindernissen op de werkvloer. De mensen die bij de ACLVB-loopbaanconsulenten over de vloer komen, doen dat om uiteenlopende redenen: sommigen voelen zich niet meer gemotiveerd, anderen hebben moeite met het te hoge werktempo. Een privéaangelegenheid die je uit je balans brengt, of het gevoel dat je niet kan doorgroeien in je job, de goesting om andere talenten te ontplooiën ... De ACLVB-loopbaanbegeleiders luisteren naar elk verhaal.

De loopbaanconsulent zoekt uit wie je bent, wat je talenten zijn en bekijkt de mogelijkheden en perspectieven voor jou op de arbeidsmarkt. Samen stellen jullie een stappenplan op, zodat je heel concreet weet wat je kan doen om je nieuwe doelen te bereiken. Een opleiding, bijscholing of stage is vaak een opstapje naar een ander professioneel leven. Opleidingen bestaan er in alle vormen en maten, zowel voor wie aan het werk is als voor wie dat even niet is. De ACLVB-loopbaanconsulenten zoeken voor jou de beste formule. Met loopbaancheques heb je recht op 2 keer 4 uur loopbaanbegeleiding. De voorwaarde is dat je aan het werk bent én de voorbije 6 jaar geen loopbaanbegeleiding volgde. Je bestelt de cheques bij de VDAB en betaalt 40 euro voor 4 uur. Wie het loopbaanbegeleidingspakket volledig afrondt, krijgt van ACLVB na afloop zijn geld terug. Bij ACLVB krijg je als lid dus *gratis loopbaanadvies*.

Ben je niet echt op zoek naar een opleiding, maar voel je je toch niet lekker in je job? Blijf niet met je zorgen zitten, en maak een afspraak met de ACLVB-loopbaanbegeleider in je buurt. Je bent van harte welkom!

Benieuwd hoe Jeroen zijn loopbaan omgooide? Bekijk het filmpje op www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding. Je vindt er ook alle praktische informatie over loopbaanbegeleiding terug.

CONTACTEER DE LOOPBAANBEGELEIDER UIT JE REGIO

De 4 ACLVB-loopbaanbegeleiders werken *op afspraak* in de secretariaten van ACLVB.



Debbie Van Loo
Stationsplein 31
9100 Sint Niklaas
Tel. 03-760.17.50
of 0479-92.62.57
debbie.van.loo@aclvb.be

Debbie werkt in de secretariaten Antwerpen, Herentals, Niel, Mechelen, Lier, Dendermonde, Sint-Niklaas, Lokeren, Berlare, Zele, Hamme, Temse

Debbie studeerde af als laborante, maar besloot zich te heroriënteren naar een beroep in de sociale sector. Ze schoolde zich om, en deed ervaring op in het begeleiden van mensen met een beperking, deeltijds werkende jongeren en het begeleiden van werkzoekenden. Als geen ander weet Debbie hoe je het roer in je carrière kan omgooien. Debbie legt dan ook de klemtoon op persoonlijke groei, en het bouwen aan zelfvertrouwen en zelfkennis. Debbie is sinds 2009 werkzaam als consulent voor ACLVB.



Luc De Bie
Koning Albertlaan 95
9000 Gent
Tel. 09-24.23.994
of 0478-81.70.37
luc.de.bie@aclvb.be

Luc werkt in de secretariaten Gent, Aalst, Eeklo, Oudenaarde, Zelzate, Maldegem, Deinze, Ninove, Assen, Halle, Oostende, Roeselare, Kortrijk, Ieper, Menen, Brugge

Luc De Bie is licentiaat in de arbeidspsychologie en werkte als selectiepsycholoog en recruiter. Hij hielp bij de start van ons centrum mee aan de uitbouw van onze werking en legde de basis voor onze kwaliteitsvolle, doelgerichte en nuchtere stijl. Met zijn grondige kennis van de arbeidsmarkt en zijn concrete aanpak heeft Luc de voorbije jaren al honderden mensen op weg gehol-

pen. Hij kan dan ook steunen op meer dan 10 jaar ervaring. Voor Luc is loopbaanbegeleiding een wisselwerking tussen klant en consulent, steeds oplossingsgericht en altijd op maat.



Maruchi Bessems
Fr. de Merodestraat 76/78
2800 Mechelen
Tel. 015-28.89.84
of 0479-02.42.10
maruchi.bessems@aclvb.be

Maruchi werkt in de secretariaten Leuven, Vilvoorde en Zaventem

Nadat ze haar diploma in de Toegepaste Psychologie behaalde ging Maruchi in 2009 aan de slag als consulent voor ACLVB. Ze is in haar regio het aanspreekpunt voor advies inzake loopbaanvragen, begeleiding en coaching, waarbij ze praktisch gericht werkt en handvaten aanbiedt. Zorgzaam, met respect voor elk levensverhaal en vertrouwend in de kracht van mensen slaagt Maruchi erin om mensen (opnieuw) te laten geloven in zichzelf, om hun krachten en kwaliteiten helder te herkennen en te laten groeien.



Sarah Cverle
Europalaan 53
3600 Genk
Tel : 089-32.29.00
of 0478-81.70.38
sarah.cverle@aclvb.be

Sarah werkt in de secretariaten Genk, Hassele, Leopoldsburg, Lommel, Sint-Truiden, Dilsen-Stokkem, Zonhoven, Beringen, Maasmechelen, Maaseik, Wellen

Na haar studies in de Toegepaste Psychologie, bouwde Sarah ervaring op in domeinen als leerproblemen en intelligentieonderzoek. Al sinds 2010 maakt zij deel uit van het team en kan je bij haar terecht voor loopbaanbegeleiding, coaching en beroepsheroriëntatie. Zo begeleidde ze onder meer heel wat ex-werknemers van Ford Genk. Sarah spitst zich in haar begeleidingen toe op motivering, zelfinzicht en bewustwording. ■

Sara Neiryck

Schoolgaande kinderen?

Vraag een studietoelage aan

Naar school gaan kost geld, en het is soms niet eenvoudig om de eindjes aan elkaar te knopen. Je kan altijd terecht bij de Vlaamse Overheid om een studietoelage aan te vragen, de kans is namelijk vrij groot dat je in aanmerking komt om die te krijgen.

1. Hoeveel bedraagt een toelage?

De bedragen zijn verschillend voor kleuters, scholieren en studenten:

- Voor kleuters is er een vast bedrag van 93,21 euro.
- Voor leerlingen uit het lager en secundair varieert de toelage tussen 104,86 en 1.152,99 euro.
- Voor een student in het hoger onderwijs varieert de toelage tussen 256,33 en 3.966,88 euro.

2. Misschien ook voor jou

Naar schatting 1 op de 4 leerlingen en studenten heeft recht op een toelage. Je komt vlugger in aanmerking dan je denkt. Ook jij hebt misschien recht op een toelage.

3. Voorwaarden

Om een toelage te ontvangen moet je voldoen aan een aantal voorwaarden. Zo mag het inkomen niet te hoog zijn. Daarnaast

zijn de nationaliteit (je bent Belg of gelijkgesteld), de opleiding en de gezinssituatie (leefeenheid) van belang.

4. Vanaf de eerste kleuterklas

Gaat je kleuter bijna of pas naar school? Vraag een schooltoelage aan vanaf de eerste kleuterklas. Indien kinderen als kleuter recht hebben op een schooltoelage, krijgen ze meestal hun hele onderwijsloopbaan lang een toelage. Dus ook in het lager en secundair onderwijs en als student.

5. Online aanvragen: snel en gemakkelijk

Een toelage aanvragen kan je online of op papier. Surf naar www.studietoelagen.be voor meer info.

6. Indienen van 1 augustus 2016 tot en met 1 juni 2017

Voor het schooljaar 2016-2017 kan je je aanvraag indienen vanaf 1 augustus 2016 tot en met 1 juni 2017. Na 1 juni 2017 ben je te laat!

7. Eén dossier per gezin

Een aanvraag voor je dochter in het vierde leerjaar, je tienerzoon en je verder studerende dochter? Het kan allemaal met één dossier.

8. Wat na je aanvraag?

Zodra je dossier geregistreerd is, krijg je een *ontvangstmelding*. Mogelijk vraagt de afdeling School- en Studietoelagen je al bij de ontvangstmelding om *ontbrekende gegevens* aan te vullen.

Alle aanvragen worden in chronologische volgorde behandeld.

9. Stel je vraag

Een vraag over school- of studietoelagen? *Bel gratis 1700*, het infonummer van de Vlaamse overheid. Of surf naar www.studietoelagen.be, je vindt er ook een contactformulier terug.

10. Hulp bij je aanvraag

Je hoeft je aanvraag niet in je eentje in te vullen. Heb je hulp bij je aanvraag nodig?

- Kom langs in Brussel of bij een provinciaal meldpunt. De medewerkers van de afdeling School- en Studietoelagen helpen je graag verder. Op de website www.studietoelagen.be vind je de openingsuren en adressen terug.
- Ook bij OCMW's, de Liberale Vakbond, het secretariaat van je school, de studentenvoorzieningen van de universiteiten en hogescholen kan je terecht met je vragen. ■

Tim Ramboer

E-TEAM ANTWERPEN BEZOCHT MAASTRICHT

Op zaterdag 10 september maakten wij, E-team Antwerpen, een uitstap naar de oudste stad van Nederland, Maastricht. Onder een stralend zonnetje genoten we van het historisch stadsgedeelte met z'n kleine typische oude straatjes en idyllische pleintjes, en wandelden we langs de talrijke winkeltjes.

We sloten de mooie dag af op een gezellig terrasje op het grote plein in het centrum, het Vrijthof.

Ben je een 55-plusser en wens je op de hoogte gehouden te worden van de activiteiten van E-Team Antwerpen? Contacteer dan Walter Goormans (tel. 03 664 70 14, goormans.walter@gmail.com), Martyn Rochtus (tel. 03 828 16 69) of Albert Pynenburg (tel. 0484 67 83 45, albert.pynenburg@telenet.be). ■

Erik Quisthoudt / Walter Goormans



Afrika

Waardig werk, industrialisatie en jobcreatie

Met de steun van
DE BELGISCHE
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING .be



COSATU heeft van 12 tot 14 september 2016 haar internationale school georganiseerd, met als thema "Het bouwen van een progressieve arbeidersbeweging voor een alternatieve ontwikkeling in Afrika: waardig werk, industrialisatie en jobcreatie NU!"

Meer dan 100 vakbondsafgevaardigden, vertegenwoordigers van het middenveld en diverse sprekers zijn gedurende 3 dagen samengekomen, waaronder de BIS/ACLBV-partners uit Burundi, Burkina Faso en Senegal. Ze debatteerden over zes grote elementen in de strijd voor waardig werk:

- De betekenis van waardig werk en het scheppen van banen om de strijd tegen armoede en werkloosheid aan te gaan ter bevordering van duurzame ontwikkeling in Afrika
- Het uitbouwen van het BRICS vakbondsforum als een kritische kracht binnen de progressieve internationale vakbondsbeweging in de veranderende mondiale machtsverhoudingen
- De duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties, de visie 2063 van de Afrika Unie en de strijd voor de industriële ontwikkeling, regionale integratie en rechtvaardige migratie
- De rol van de Afrikaanse vakbeweging in het uitbouwen van arbeidersklasse-solidariteit en -eenheid op het Afrikaanse continent
- Het transformeren van de economische structuren ter bevordering van klimaat, rechtvaardigheid en het creëren van groene banen
- Wat de crisis in Venezuela, Brazilië en Latijns-Amerika betekent voor de arbeidersklasse-solidariteit en de vakbondstrijd in het tijdperk van de aanhoudende wereldwijde economische crisis

Om de debatten in goede banen te leiden heeft COSATU een aantal sprekers uitgenodigd, waaronder de Directeur Zuidelijk Afrika regionaal bureau Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) Joni Musabayana, de voorzitter van het Internationaal Vakverbond Joan Antonio Felicio, en de Zuid-Afrikaanse Minister voor Arbeid. De IAO heeft de nadruk gelegd op "de toekomst van werk in het kader van de IAO's 100 jaar initiatieven" met speciale focus op jongeren en jeugdwerkloosheid en het feit dat een goed beleid nodig is om de uitvoering van het IAO-programma te realiseren. Hiertoe heeft de Zuid-Afrikaanse Minister voor Arbeid ook haar steun toegezegd in de tripartiete samenwerking met de IAO om waardig werk een centrale plaats te geven.

De BIS-partners uit Burundi, Burkina Faso en Senegal hebben volgende punten meegenomen om in hun eigen vakbondswerking verder te onderzoeken.

Celestin Nsavyimana, FNNT-SI, Burundi: "De vakbondsorganisaties van Burundi moeten stakeholders zijn in dit levenswaardig initiatief van COSATU



Célestin Nsavyimana (FNNT-SI, Burundi) en Roselyne Soubeiga (CSB, Burkina Faso) namen deel aan de studiedagen rond waardig werk.

(met name het engagement in de solidariteit en de syndicale synergie Zuid-Zuid)."

Elle Hadji Mbengue, CNTS, Senegal: "We moeten onze solidariteit tonen om te komen tot waardige arbeidsomstandigheden voor de werknemers, vooral voor de zwaksten."

De driedaagse school werd afgesloten met een gezamenlijke vakbondsverklaring, met aandacht voor het organiseren van de niet-gesyndiceerden, aandacht voor nieuwe ledenwervingsstrategieën, de institutionalisering van de sociale dialoog, implementatie van de IAO-aanbeveling 204 (transitie van de informele naar de formele economie), gemeenschappelijke programma's met zustervakbonden uit Afrika, promotie van het BRICS vakbondsforum, rechtvaardige fiscale systemen, gendergelijkheid, groene tewerkstelling, en betere samenwerking met het middenveld.

De aanwezige vakbonden kwamen verder tot de conclusie dat er meer dan ooit nood is voor de Afrikaanse vakbondsbeweging om met één solidaire stem te spreken op de internationale fora en de waardigheid van alle werknemers terug op de agenda te plaatsen.

TTIP tijdelijk in de koelkast

Alle aandacht nu op CETA!

In tegenstelling tot recente uitspraken die misschien lieten uitschijnen dat het TTIP (*Transatlantic Trade and Investment Partnership*) goed en wel begraven was, is zulks allerm minst het geval. Het zal hoogstwaarschijnlijk in de koelkast worden gestopt tot na de Duitse, Franse en Amerikaanse verkiezingen. Om dan met volle kracht weer boven te komen? Dat kunnen we momenteel niet voorspellen. Wel duidelijk is dat we nu dringend de ondertekening van CETA, het kleine broertje van TTIP, moeten verhinderen.

Om die reden kwamen 12000 mensen van het maatschappelijk middenveld op 20 september naar de Europese wijk in Brussel. Een ongeziene alliantie van vakbonden, ziekenfondsen, consumentenorganisaties, ngo's die ijveren voor het milieu of voor internationale solidariteit, landbouwers, zowel Nederlandstaligen als Franstaligen, manifesteerde die dinsdag van de Wetstraat tot het Schumanplein uit verzet tegen de goedkeuring van CETA, het vrijhandelsverdrag tussen de Europese Unie en Canada. Doel was niet enkel om de Europese leiders wakker te schudden, maar ook onze eigen ministers. De permanente vertegenwoordiging van België bij de Europese Unie, waarvan de gebouwen in beeld kwamen bij het begin van de betoging, is het orgaan waardoor België onder meer de standpunten voorbereidt die ze verdedigt in de Raad van Ministers. Raad die, met het Europees Parlement, niet enkel de handelsakkoorden moet goedkeuren, maar alle wetgeving van de Unie. De goedkeuring van CETA door de ministers stond op de agenda van de dagen na de betoging ...

Meer dan vrijhandel

De Europese Unie is aan het onderhandelen over nieuwe soorten handelsakkoorden. Meer dan louter een vermindering van de douanerechten met Canada en de Verenigde Staten houden CETA en TTIP drie structurele gevaren in: de overbescherming van investeerders zonder sterkere bescherming van de werknemers, het risico van liberalisering van fundamentele openbare diensten zoals de gezondheidszorgen of de ge-

vangenissen, en ten slotte een mechanisme van normharmonisering waardoor Lidstaten minder recht zouden hebben om wetten te maken.

CETA, paard van Troje

Het tijdelijk in de koelkast stoppen van TTIP mag dan wel goed nieuws lijken, toch mogen we niet vergeten dat 80% van de Amerikaanse bedrijven in Canada gevestigd is en ze zouden kunnen profiteren van de bepalingen in CETA nog voor TTIP zou zijn aangenomen.

Daarom werd het paard van Troje door het middenveld gekozen om CETA te symboliseren, en werd er temidden van vastberaden zingende betogers een reusachtig paard opgeblazen.

Volgende stappen

Als de ministers eind oktober CETA aanvaardden en het Europees Parlement hetzelfde doet begin 2017, zal het voorlopig van toepassing zijn tot de nationale parlementsleden het akkoord over enkele jaren definitief goedkeuren. Anders gezegd, tegen dan zit er al een grote voet tussen de deur

en zal het onmogelijk zijn om er zich nog tegen te verzetten.

Daarom is de beslissing van de ministers cruciaal. Gezien de Brusselse en Waalse regeringen weigeren om aan de minister van Buitenlandse zaken de macht te verlenen om CETA namens België te aanvaarden, zou CETA momenteel niet kunnen goedgekeurd worden door de Europese ministers. We moeten de druk op die twee regeringen blijven aanhouden om te vermijden dat ze zouden zwichten voor diegenen die hen op andere ideeën willen brengen.

In verband met TTIP hebben Frankrijk en Duitsland gezegd dat de onderhandelingen momenteel een flop waren. Ze klagen over het feit dat de Amerikanen categoriek weigeren hun openbare markten open te stellen voor de Europese ondernemingen. Toch heeft de Commissie, die onderhandelt over TTIP op basis van het mandaat van de lidstaten, verklaard dat de onderhandelingen verdergaan. Om nog feller te hernemen eind 2017, na de verschillende verkiezingen? ■



Wijzigingen vanaf 1 oktober 2016

Vanaf 1 oktober 2016 zijn enkele maatregelen van kracht waarmee de regering wil besparen op de uitgaven voor de werkloosheid en misbruiken wil tegengaan. We belichten enkele van die maatregelen op deze en volgende bladzijde.

Tijdelijke werkloosheid om economische redenen

De regels voor uitkeringen aan tijdelijk werklozen om economische redenen worden verstrengd. Die verstrenging heeft vooral gevolgen voor werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld op een ogenblik waarop ze nog maar beperkt in loondienst hebben gewerkt en voor jonge werknemers die tijdelijk werkloos worden op een ogenblik waarop ze nog geen recht kunnen hebben op inschakelingsuitkeringen.

Wat verandert er?

Tot hiertoe kon je uitkeringen tijdelijke werkloosheid krijgen vanaf het begin van je tewerkstelling, zonder wachttijd. In het nieuwe systeem zal je in geval van tijdelijke werkloosheid om economische redenen slechts uitkeringen kunnen krijgen als je aan bepaalde voorwaarden voldoet.

De eerste maal dat je wegens werkgebrek tijdelijk werkloos wordt, moet je voortaan je toelaatbaarheid tot het recht op uitkeringen bewijzen. Dat wil zeggen dat je moet bewijzen dat je al voldoende dagen in loondienst hebt gewerkt. Het vereist aantal arbeidsdagen verschilt volgens je leeftijd. Ben je schoolverlater, dan moet je bewijzen dat je voldoet aan alle voorwaarden om recht te hebben op 'inschakelingsuitkeringen' indien je volledig werkloos zou zijn. Is bijvoorbeeld je beroepsinschakelingsstijd (wachttijd) nog niet afgelopen op het ogenblik waarop je om economische redenen tijdelijk werkloos wordt, dan zal je geen aanspraak op uitkeringen kunnen maken.

Je ACLVB-kantoor zal je dossier helpen samenstellen en het samen met je aanvraag om uitkeringen indienen bij de RVA. Die zal dan je recht op uitkeringen vaststellen.

Wat blijft hetzelfde?

Tijdelijke werkloosheid die niet het gevolg is van economische redenen

De nieuwe regel geldt enkel voor tijdelijke werkloosheid wegens werkgebrek. Dit is van toepassing op zowel arbeiders als bedienden. Ben je tijdelijk werkloos wegens slecht weer, staking, overmacht, enzovoort, dan verandert er niets. Je hebt in dat geval recht op uitkeringen zonder je toelaatbaarheid tot het recht op uitkeringen te moeten bewijzen.

Leerlingen

Ook voor leerlingen blijft de oude regeling gelden. Leerlingen die tijdelijk werkloos worden gesteld in de onderneming waar ze een opleiding volgen, hebben dus recht op uitkeringen ongeacht de oorzaak van de tijdelijke werkloosheid en zonder wachttijd. Naargelang je leeftijd kan je als leerling in geval van tijdelijke werkloosheid overbruggingsuitkeringen (minder dan 18 jaar) of werkloosheidsuitkeringen (18 jaar of ouder) krijgen.

Lopende gevallen

De nieuwe regels gelden niet als je om economische redenen tijdelijk werkloos wordt bij de werkgever waarbij je in dienst was op 30/09/2016, en op voorwaarde dat je al eens tijdelijk werkloos was bij die werkgever in de voorbije 3 jaar. In dat geval behoud je dus zoals voorheen je recht op uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid.

Pas als je recentste uitkeringsdag als tijdelijk werkloze meer dan drie jaar in het verleden ligt, of als je van werkgever verandert, is de nieuwe regeling van toepassing en moet je dus opnieuw je recht op uitkeringen laten vaststellen door de RVA.

Een paar voorbeelden:

Nabil werkt in een bedrijf waar hij in juli 2016 al eens tijdelijk werkloos was. Vanaf 15 oktober stelt zijn werkgever hem tijdelijk werkloos om economische redenen. Nabil kan uitkeringen krijgen omdat hij al vóór 1 oktober 2016 recht op uitkeringen wegens tijdelijke werkloosheid bij die werkgever had. De nieuwe regeling is dus niet op hem van toepassing.

Fleur is 25 jaar en wordt in oktober 2016 voor het eerst enkele dagen tijdelijk werkloos gesteld wegens werkgebrek. Zij kan voor deze dagen enkel uitkeringen ontvangen indien ze in het verleden voldoende dagen gewerkt heeft of nog, als ze kan aantonen dat ze voldoet aan alle voorwaarden om recht te hebben op inschakelingsuitkeringen als schoolverlater. Fleur werkt al meer dan een jaar voltijds en kan dus werkloosheidsuitkeringen krijgen voor de dagen tijdelijke werkloosheid.

Stan is net afgestudeerd en begint op 1 oktober te werken bij een bouwfirma. In november is hij tijdelijk werkloos wegens slecht weer. Hij heeft in principe recht op uitkeringen, want slecht weer valt buiten de nieuwe regeling. In december echter is er weer tijdelijke werkloosheid, maar deze keer om economische redenen. Deze dagen vallen dus wel onder de nieuwe regeling. Stan heeft echter nog niet voldoende dagen gewerkt en voldoet ook (nog) niet aan de voorwaarden om recht te hebben op inschakelingsuitkeringen. Hij ontvangt voor deze dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen dus geen uitkeringen. ■

Nieuwe regeling: “Springplank naar zelfstandige”

Vanaf 1 oktober 2016 kan je als werkloze tijdens je werkloosheid beginnen met een zelfstandig bijberoep, met behoud van werkloosheidsuitkeringen gedurende maximaal 12 maanden. Na (of gedurende) deze proefperiode kan je kiezen of je overstapt naar het statuut van zelfstandige in hoofdberoep, dan wel of je je activiteit als bijberoep verderzet volgens de bestaande regeling inzake cumulatie van werkloosheidsuitkeringen met de uitoefening van een nevenactiviteit.

Die bestaande regeling blijft ongewijzigd voortbestaan naast de nieuwe soepeler regeling.

Je kan van de bestaande regeling overstappen naar de nieuwe regeling en omgekeerd.

Zoals de bestaande regeling moet ook de nieuwe regeling vooraf aangevraagd worden bij de RVA.

We zetten even op een rijtje wat de mogelijkheden en verschillen zijn:

| Bestaande regeling | Nieuwe aanvullende regeling |
|---|---|
| Bijberoep moet gestart zijn tijdens tewerkstelling (minstens 3 maand vooraf) | Start bijberoep is mogelijk tijdens volledige of tijdelijke werkloosheid, of tijdens deeltijdse tewerkstelling met inkomensgarantie-uitkeringen |
| Indien je overdag of op zondag werkt, verlies je een daguitkering. | Ook activiteiten overdag kunnen, zonder verlies van je daguitkering. |
| Bepaalde activiteiten worden niet toegestaan, zoals horeca of nachtberoepen | Horeca en avond- of nachtberoepen zijn wel toegestaan. |
| Deze activiteiten worden nooit toegestaan: artistieke activiteiten, zaakvoerder met personeel | |
| Regeling mogelijk voor onbepaalde duur | Regeling voor maximaal 12 maanden |
| Enkel bestemd als bijberoep, dit kan niet uitgeoefend worden als een feitelijk hoofdberoep | Kan wel leiden tot de uitoefening van een feitelijk hoofdberoep |
| De inkomsten uit je bijberoep kan je niet onbeperkt cumuleren met je werkloosheidsuitkeringen. Jaarlijks moet je het inkomen uit je bijberoep aangeven. Bedragen je inkomsten uit het bijberoep meer dan € 4274 netto belastbaar per jaar (€ 356/maand), dan zal er een verrekening met je werkloosheidsuitkering gebeuren. | |
| Je bent niet vrijgesteld van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, je inschrijving als werkzoekende blijft verplicht. Als je omwille van je zelfstandige activiteit zou weigeren om in te gaan op een werkaanbieding, kan je dus van het recht op uitkeringen worden uitgesloten. | |

Contacteer je ACLVB-secretariaat om samen je dossier op te maken.



Dienst werkloosheid

De Liberale Vakbond, een persoonlijke service en verrassende voordelen!



- persoonlijke service
- stipte en correcte uitbetalingen
- informatie op jouw maat, altijd en overal
- gratis vorming voor iedereen
- een stem voor jongeren
- een eigen syndicalisme
- premies en vergoedingen
- kortingen in vakantiehuisen

ACLVB, zo veel meer service, bescherming
en voordelen dan je denkt!
Ontdek het op www.aclvb.be

Vrije visie, eigen stem

