



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Een rechtvaardiger en eenvoudiger fiscaliteit is mogelijk

In dit nummer:

Standpunt regering omtrent pensioenhervorming steeds onduidelijker | Zomerakkoord drijft flexibiliteit arbeidstijd nog op | ACLVB doet voorstellen voor een verbetering van jouw mobiliteit | Werkloze kan het gewone beheer over zijn bezit uitoefenen zonder het recht op uitkeringen te verliezen

INHOUD

Mist rond pensioenhervorming 4

Als het gaat over de pensioenhervorming, buitelen de ministers over elkaar heen met plannen en beloftes. Om er daarna van terug te komen. Onduidelijkheid troef voor de werknemers!

Flexibiliteit zonder grenzen 6

De weg die in het Zomerakkoord ingeslagen wordt, is er een van nog meer flexibilisering, toenemende onzekerheid voor de werknemer en het ondermijnen van de sociale zekerheid. Pure flexibilisering op maat van de werkgevers.

Recht op sollicitatieverlof 8

Tijdens je opzeggingstermijn heb je recht op sollicitatieverlof: verlof om een nieuwe job te zoeken. Om hoeveel dagen gaat het? En behoud je het recht als je intussen een nieuwe baan vond?

Baas leest mee? 20

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft een werkgever veroordeeld die een te strikte controle uitoefende op de privé-mailtjes van zijn werknemer. Het ontslag van de werknemer werd disproportioneel bevonden.

Toegelaten activiteiten voor werklozen 22

Je huis opknappen, vrijwilligerswerk doen, je bijberoep blijven uitoefenen, ... welke activiteiten kan je als werkloze verrichten zonder dat je uitkering in het gedrang komt?



Verwarring binnen de regering

De ACLVB zal niet deelnemen aan de stakingsactie van 10 oktober, dag waarop de premier zijn beleidsverklaring voorleest in de Kamer. De werkelijke intenties van de regering in het zomerakkoord zijn onvoldoende gedetailleerd om er nu reeds al ons poer aan te verschietsen. We wachten op verduidelijkingen om de impact van elke maatregel op de werknemers en de uitkeringsgerechtigden te evalueren en onze leden een kritische analyse te kunnen voorleggen. Vervolgens zullen we beslissen welke houding we zullen aannemen. De saga van het lot dat werklozen ouder dan 50 jaar is beschoren inzake activering van het zoekgedrag en inzake pensioenen, is tekenend voor de spanningen binnen de regering. En voor haar weigering om rekening te houden met een glasheldere realiteit: werkgevers willen nauwelijks 50-plussers aanwerven.

VRIJUIT

VERSCHIJNT 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.

Grote onzekerheden

De ACLVB wil de Belgische fiscaliteit eerlijker maken. Vandaag worden de inkomsten uit arbeid veel zwaarder belast dan die uit vermogen. Het is verre van normaal dat de 10% rijkste Belgen, die 43 à 44% van het nettovermogen bezitten, niet rechtvaardiger bijdragen tot de gemeenschappelijke inspanning.

Sinds het begin al heeft deze regering besloten om de werknemers en de uitkeringsgerechtigden te doen betalen en de rijken met rust te laten, onder het slinkse voorwendsel dat te veel belastingen een averechts effect hebben en de vermogenden doen lonken naar fiscaal interessantere oorden.

Bij de ACLVB hebben we een echte taxshift uitgewerkt, een complete omvorming van de belastinggrondslag. Dat is onontbeerlijk om de eenvoudige reden van sociale rechtvaardigheid en we gaan het bewijzen, het is mogelijk. De originaliteit van ons voorstel bestaat in de invoering van een progressieve belasting op inkomens uit vermogen, ik versta daaronder de meerwaarden op aandelen, de interesten en de dividenden, de huurinkomsten ... om de belastingen op inkomens uit arbeid te verlichten. De specialisten noemen het een "dual income tax", een belastingstelsel dat toegepast wordt op twee soorten inkomens, die op arbeid enerzijds en die op vermogen anderzijds. Als liberale syndicalisten voegen we er nog een snuif realisme aan toe: de belasting op vermogen moet ook progressief zijn. Arbeiders, bedienden, uitkeringsgerechtigden kunnen, door een erfenis of door een goed beheer van hun inkomens, eigenaar zijn van vastgoed of over een aandelenportefeuille beschikken. Zij moeten uiteraard niet op dezelfde manier als de grote vermogens belast worden. Dit voorstel over een progressieve dual income tax wordt nu door onze studiedienst bijgeschaafd, zodat het eventuele kritieken over de deugdelijkheid of over de haalbaarheid ervan kan doorstaan. We zullen het voorstellen voor de beleidsverklaring op 10 oktober.

Nadat ze zich hebben gehaast om in juli – toen de kust veilig was, de meesten waren met verlof – een begrotingsakkoord af te sluiten, zullen de ministers in de ploeg-Michel een reeks onzekerheden moeten oplossen omtrent de begroting en over de geplande besparingen in de sociale zekerheid, meer bepaald de pensioenen. De warboel was compleet gedurende twee maanden. Pensioenminister Bacquelaire liet geloven dat werklozen ouder dan 50 jaar die sinds meer dan 1 jaar niet meer aan het werk waren, hun pensioen zouden berekend zien op basis van minder voordelige rechten. De maatregel die hen tot 140 euro per maand zou doen hebben verliezen, is nog niet begraven; maar onder druk van de vakbonden zal hij geïntegreerd worden in een bredere reflectie die zich zal oriënteren naar een activering van die personen. Hypocriet idee want de werkgevers vinden allerlei uitvluchten om geen werkzoekenden ouder dan 45 jaar aan te werven.

Wees gerust, de ACLVB zal van dichtbij alle proefballonnetjes volgen die de verschillende ministers loslaten om de reacties van de bevolking en in het bijzonder de vakbonden uit te testen. In plaats van de fiscaliteit te veranderen blijft deze regering verbeten jagen op de werknemers en de uitkeringsgerechtigden. ■

Mario Coppens,
Nationaal Voorzitter ACLVB



The day after Tomorrowland

Hoerastemming regering na Zomerakkoord verbleekt bij tergende pensioenhocus-pocus

Na het Zomerakkoord gingen de ministers zich ontspannen in Tomorrowland. Hun vrolijke foto's van toen staan in schril contrast met de chaotische communicatie rond de pensioenhervormingen nadien. Ministers buitelen over elkaar heen met plannen en beloftes en zwaaien duchtig met cijfers. Maar telkens wanneer een akkoord wordt aangekondigd, komt deze regering ervan terug. Verwarring troef over wat er echt staat te gebeuren, mist spuien is wat deze coalitie kenmerkt.

Zo was recent veel te doen om de pensioenen van werkloze 50-plussers, een van de zogenaamde 'losse eindjes' van het Zomerakkoord. Uiteindelijk werd beslist dat de verstrenging van het pensioen voor langdurig werklozen enkel geldt voor wie jonger is 50 jaar: zij zullen na een jaar werkloosheid terugvallen op een minimumbedrag. Aan het pensioen van werkloze 50-plussers zou niet geraakt worden. Althans voorlopig niet, want volgens regeringspartij N-VA kan de maatregel opnieuw op tafel komen. Begrijp wie kan. De regering is het er wel over eens dat periodes van werken méér moeten lonen dan periodes van niet werken. En tegen het eind van het jaar wil ze na raadpleging van de NAR en de gewesten maatregelen uitwerken om het activeeringsbeleid van 50-plussers op te krikken. Ondertussen wil Minister Bacquelaire in het Nationaal Pensioencomité alle prioriteit geven aan het puntensysteem.

Doel is het systeem in 2025 ingang te laten vinden, wellicht zonder overgangperiode. Volgens zo'n systeem levert ieder gewerkt jaar je punten op. Op het einde van je loopbaan worden die punten opgeteld en vermenigvuldigd met een bepaalde waarde in euro; dat wordt dan het bedrag van je pensioenuitkering.

Voor ons is het duidelijk dat het Nationaal Pensioencomité eerst een duidelijk standpunt moet formuleren over de sociale kwaliteit van onze toekomstige pensioenen. Voor de ACLVB is een eventueel puntensysteem of ander vehikel alleen maar bespreekbaar als we met dit vehikel kunnen komen tot volwaardige, zekere en stabiele pensioenen.

VEEL AANGEKONDIGD, WEINIG GEREALISEERD

Een hele reeks aanpassingen staat op stapel, maar zekerheid daarover bestaat allerminst. Wraakroepend, vindt de ACLVB. De regering heeft in het begin van haar legislatuur een sociaal contract afgesloten met de bevolking, maar komt dat niet na. Ondertussen betalen burgers wel trouw bijdragen, zonder te weten wat hun inspanningen zullen opleveren.



Afkopen van studiejaren

Deze maatregel - waarbij werknemers hun studiejaren zouden kunnen afkopen om te laten meetellen in de pensioenberekening en er 3 jaar extra tijd zou gegund worden om de studiejaren voordelig af te kopen, en waarbij ook ambtenaren hun studiejaren zouden kunnen afkopen - zou normaal al op 1 maart van dit jaar zijn ingegaan, maar werd uitgesteld omdat de Pensioenminister het dossier niet rond kreeg. De nieuwe ingangsdatum werd vervolgens 1 juni 2017, om andermaal uitgesteld te worden door een belangenconflict dat door de Franse Gemeenschapscommissie in Brussel werd ingeroepen. In de media wordt een nieuwe ingangsdatum van 1 december aangekondigd.

Nieuwe wet rond afkopen studiejaren is asociaal

Na verschillende keren uitgesteld te zijn, keurde de Kamer het wetsontwerp uiteindelijk goed op 21 september. Werknemers uit de privé-sector kunnen tot tien jaar na het afstuderen hun studiejaren 'afkopen', zodat die meetellen voor hun pensioen. De nieuwe wet voorziet in het verdwijnen van de gratis diplomabonificatie voor ambtenaren. Zij zullen net als werknemers en zelfstandigen € 1.275 moeten neertellen per diplomajaar in ruil voor een hoger pensioen. Wie dus nu kan studeren en het zich kan permitteren, krijgt een hoger pensioen.

Eenheid van loopbaan

Ook hier zijn herhaaldelijk wijzigingen aangekondigd, maar nog niet geconcretiseerd. Werknemers met een loopbaan van meer dan 45 jaar weten bijgevolg al een jaar niet meer waar ze aan toe zijn. Voor hen zou de berekening anders gebeuren dan vandaag het geval is. Binnen de huidige pensioenwetgeving wordt een volledige loopbaan gelijkgesteld met 45 jaar. Dat betekent dat bij de pensioenberekening nooit meer dan 45 jaar in rekening kan worden gebracht, ook al heeft de betrokken persoon langer gewerkt. In dat geval worden de minst gunstige jaren niet meegeteld. Dit principe noemt men de "eenheid van loopbaan". Het geldt ook bij gemengde loopbanen, waarbij een werknemer eveneens prestaties als zelfstandige of ambtenaar heeft geleverd. Het Zomerakkoord stelt dat er geen wijziging komt van de huidige maatregel voor werknemers die in een gelijkgestelde periode zitten (SWT, periodes van ziekte, ...), en dat er wel extra pensioenrechten zouden opgebouwd worden voor wie effectieve prestaties heeft boven de 45/45. Dit voorstel is een verbetering ten opzichte van



Na in allerijl het Zomerakkoord te hebben afgewerkt, repte de regering zich naar Tomorrowland. Big smile allemaal. Niets om mee te lachen nochtans, vinden werknemers en uitkeringsgerechtigden over het akkoord.

de eerdere ideeën die op tafel lagen.

Toch bestaat nog geen 100% zekerheid over deze nieuwe regeling. We blijven wachten op teksten waarin alle details en overgangsmaatregelen geregeld worden.

Aanpakken van de pensioenval

Een verhoging van het brutopensioen - bijvoorbeeld door een welvaartsaanpassing - levert netto soms minder op doordat je als pensioengerechtigde in een hogere belastingschaal terechtkomt. Verschillende keren al werd door minister Bacquellaine aangekondigd dat die pensioenval zou worden aangepakt. Tot op vandaag zagen we geen voorstel van aanpassing.

Automatisch aanpassen van het plafond

Het plafond op het inkomen dat in rekening wordt gebracht bij de berekening van het pensioen, zou volgens de Pensioenminister voortaan mee-evolueren met het algemene loonpeil. Voor de realisatie daarvan werden evenmin verdere initiatieven genomen.

Minimumpensioenen

De regering lanceerde verschillende pistes (in februari 2016, oktober 2016) voor een aanpassing van de berekening en/of de toegang tot het minimumpensioen. De voorwaarde van 30 jaar loopbaan, inclusief gelijkgestelde periodes, zou ingeruild worden voor minimum 20 daadwerkelijk gepresteerde jaren, dus zonder inbegrip van gelijkgestelde periodes.

Ook hier werden echter geen knopen doorgehakt en blijft er heel wat onduidelijkheid.

De regering toonde wel daadkracht om een maatregel door te duwen die vooral vrouwen treft. Het minimumpensioen voor wie een volledige loopbaan heeft, wordt verhoogd, en niet voor hen die een onvolledige loopbaan hebben.

Zware beroepen: werkgevers spelen in de kaart van de minister van pensioenen

Wie een zwaar beroep uitoefent, zou vroeger op pensioen kunnen gaan of kunnen genieten van een hoger pensioen. Na twee jaar onderhandelen liggen de standpunten van de vakbonden en werkgevers over de zware beroepen nog steeds mijlenver uit elkaar. Een akkoord lijkt verder weg dan ooit. De vakbonden schuiven vier grote criteria naar voor om een job als 'zwaar' te bestempelen: belastende arbeidsomstandigheden, belastende werkorganisatie, emotionele werkbelasting en verhoogde veiligheidsrisico's. Maar de werkgevers stappen daar definitief niet in mee. De ACLVB is niet te spreken over het standpunt van de werkgevers om enkel nachtarbeid als zwaar beroep te erkennen. Op die manier spelen de werkgevers in de kaart van de minister van pensioenen die dan "uiteraard zijn verantwoordelijkheid zal nemen" en dit maar al te graag zal misbruiken om ook langs deze kant besparingen in de pensioenen door te voeren. Het blijft alleszins de bedoeling om het in aanmerking nemen van de zware beroepen bij de bepaling van de pensioenrechten toe te laten vanaf begin 2019.

JONGLEREN MET MILJOENEN EURO'S

Bovenal heerst grote onduidelijkheid over de bedragen waarvan de regering gewag maakt. In het Zomerakkoord staan forse besparingen ingeschreven, zonder dat daar concrete maatregelen tegenover staan. Via aanpassingen in de gelijkgestelde periodes wil de Pensioenminister € 20 miljoen besparen in 2019.

Andere ingrepen in de pensioenen zouden in 2018 € 52 miljoen moeten opleveren, en in 2019 € 253,4 miljoen! Waarop zijn die cijfers gebaseerd? We hebben er het raden naar. ■

Zomerakkoord stuurt aan op nog meer flexibiliteit

Een versoepeling van de regeling voor nachtarbeid en zondagswerk voor e-commerce. Een uitbreiding van de flexi-jobs naar andere sectoren dan de horeca. De afschaffing van het verbod op zondagswerk voor jobstudenten jonger dan 18 jaar in de kleinhandel. Uitzendarbeid in alle sectoren én bij de overheid. De regering kiest duidelijk voor een flexibilisering op maat van de werkgevers.

In het Zomerakkoord van de Federale Regering tekent zich een verontrustende tendens af: die van nog meer flexibilisering. Verontrustend in twee richtingen. Enerzijds, verhoogt dit de onzekerheid voor de werknemer die zijn privéleven niet meer kan plannen en ook vooraf niet meer weet over welk budget hij zal beschikken. Anderzijds zullen veel van deze maatregelen de financiering van de sociale zekerheid ondermijnen.

GEEN OVERLEG

Vanaf het begin heeft de ploeg van de regering-Michel weinig respect getoond voor het sociaal overleg en de collectieve bescherming. In heel wat initiatieven in verschillende sociale dossiers werden uiteindelijk altijd de werknemers gevisieerd. Bart Buysse, Directeur-Generaal van het VBO, beweert bij hoog en bij laag dat vakbonden flexibilisering tegenhouden omdat ze het zien als "een beknotting van hun macht". De ACLVB is echter altijd bereid om over flexibiliteit te onderhandelen, daar waar die vereist is voor het goed functioneren van de onderneming. Maar voorwaarde is wel dat die flexibiliteit goed omkaderd wordt en dat er voor de werknemers iets tegenover staat zoals premies, aanwervingen, vrije tijd, ... Flexibiliteit in één richting heeft nooit gewerkt.

NACHT- EN ZONDAGSWERK VOOR E-COMMERCE

Het Zomerakkoord voorziet dus in een versoepeling van de regeling voor nachtarbeid en zondagswerk voor e-commerce. In de logistiek is nachtwerk voor e-commerce nochtans al lang mogelijk. Ook in de handel kan nachtwerk als de vertegenwoordigers van alle



vakbonden in het bedrijf hun akkoord geven. Waarom dan nog een verdere uitbreiding van de nachtarbeid? Nog flexibeler werken, nog meer de balans werk/privéleven verstoren en achteloos omspringen met de gezondheid van werknemers? Tijdens een periode van 2 jaar zou nacht- en zondagswerk in een onderneming kunnen worden ingevoerd via een eenvoudige aanpassing van het arbeidsreglement. Na die 2 jaar zou het definitief kunnen worden ingevoerd via een cao of het arbeidsreglement. Hiervoor zou de goedkeuring van slechts één enkele vakbondsorganisatie volstaan. Met andere woorden: deze regering heeft klaarblijkelijk niet al te veel moeite om de vakbonden buitenspel te zetten.

NOG MEER FLEXI-JOBS

De regering wenst ook de flexi-jobs, zoals we ze kennen in de horecasector, verder uit te breiden naar andere sectoren: bakkerijen, (klein)handel in voedingswaren, zelfstandige kleinhandel, grote kleinhandelszaken, warenhuizen, kapperszaken en schoonheidsinstituten. De ACLVB betreurt deze uitbreiding en waarschuwt voor het risico: flexi-jobs zijn synoniem voor een precair statuut. Ze vullen lage inkomens aan, maar zorgen nauwelijks voor bijkomende inkomsten voor de staatskas en de sociale zekerheid, waardoor ze uiteindelijk de sociale zekerheid van alle werknemers ondermijnen. Flexi-jobs zijn oproepcontracten

(de werknemer komt enkel werken als de werkgever dat vraagt) die de sector ontregelen en een kwalitatieve tewerkstelling met stabiele contracten zwaar onder druk zetten.

De vakbonden in gemeenschappelijk front hebben bij het Grondwettelijk Hof alvast een beroep ingediend tot vernietiging van de wetgeving inzake flexi-jobs op grond van discriminatie. De uitspraak wordt nog dit najaar verwacht.

ALSMAAR MEER

De regering was nog inventiever om flexibilisering op maat van de werkgevers door te drukken. Het verbod op zondagswerk voor jobstudenten jonger dan 18 jaar in de kleinhandel zou worden afgeschaft.

Uitzendarbeid wordt mogelijk in alle sectoren en bij de overheid.

Op stapel staat eveneens een kortere opzegtermijn om nieuwe werknemers te ontslaan: de opzegtermijn gedurende de eerste 3 maanden anciënniteit wordt gehalveerd van 2 weken naar 1 week. Zo wordt het gemakkelijker om werknemers snel te vervangen.

Deze regering heeft duidelijk sinds het begin kant gekozen. En dat is zeker niet de kant van werkbaar werk. Integendeel, deze regering realiseert alles waar de werkgevers van dromen, nog voor ze het effectief gevraagd hebben, om vooral het werk wendbaarder – niet werkbaarder – te maken. ■

De ACLVB denkt na over jouw mobiliteit

De pendelaars en de werknemers in de transportsector hebben positief gereageerd op de mobiliteitsactie van ACLVB op 4 september. Toegegeven, ondanks de wegenwerken waren de files op dat moment nog draaglijk, want nog niet iedereen was terug uit verlof.



Actie in Brussel ...



... in Antwerpen



... in Roeselare



... en in Evergem nabij Gent.

Sinds oktober laat het fileprobleem terug zijn ware omvang zien. De ACLVB herhaalt haar voorstellen voor het verbeteren van de mobiliteit.

- aanwenden van het mobiliteitsbudget volgens de noden van de werknemer (aanmoedigen tot het inruilen van de bedrijfswagen voor een minder prestigieus model en/of in combinatie met andere vervoersmiddelen: trein, tram, bus, fiets, moto, ...)
- harmoniseren van het fiscaal en parafiscaal kader voor de verschillende transportmodi
- bedrijfsvervoerplannen / vervoerplannen voor industriezones
- tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer met het openbaar vervoer voor alle werknemers, ook voor diegenen die op minder dan 5 km van het werk wonen

- stimuleren van carpooling
- aanpassen van de arbeidsorganisatie (glijdende uurroosters, telewerk, satellietkantoren, ...)
- verbeteren van het gemeenschappelijk openbaar vervoer
- meer investeringen van de overheden in de vervoersinfrastructuur

Mobiliteit is een maatschappelijke uitdaging waartoe vakbonden en werkgeversorganisaties kunnen bijdragen. De woon-werkverplaatsingen maken deel uit van de arbeidsvoorwaarden. Aan ons om ze te verbeteren, zowel om sociale als om economische en milieugerelateerde redenen. ■

Het recht op sollicitatieverlof

Tijdens de opzeggingstermijn heeft de werknemer het recht om met behoud van loon afwezig te zijn om een nieuwe job te zoeken. Dit is het zogenaamde sollicitatieverlof. We overlopen enkele belangrijke weetjes omtrent dit verlof.

WELKE WERKNEMERS GENIETEN SOLLICITATIEVERLOF?

Alle werknemers in opzegging hebben het recht om afwezig te zijn tijdens hun opzegperiode in het kader van hun zoektocht naar een nieuwe dienstbetrekking.

Het recht op sollicitatieverlof geldt zowel bij opzegging gegeven door de werkgever, als in het geval dat de werknemer zelf opzegging heeft gegeven (*Arbeidshof Brussel 21.02.2012*).

Ook wanneer een arbeidsovereenkomst met een tijdsbepaling (een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk) wordt opgezegd, heeft de werknemer tijdens de opzeggingstermijn recht op sollicitatieverlof.

Werknemers die 's nachts tewerkgesteld worden, kunnen eveneens gebruikmaken van het verlof om een andere baan te zoeken. De arbeidsovereenkomstenwet bepaalt expliciet dat een werknemer die werd opgezegd met een verkorte opzeggingstermijn omwille van het bereiken van de pensioenleeftijd gebruik kan maken van sollicitatieverlof.

Het recht op sollicitatieverlof geldt tevens als de werkgever de werknemer opzegt in het kader van de regeling werkloosheid met bedrijfstoeslag.

WAT IS DE DUUR VAN HET SOLLICITATIEVERLOF?

Tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn kan de werknemer een- of tweemaal per week gebruikmaken van sollicitatieverlof mits de totale duur van de afwezigheid niet meer dan een werkdag per week bedraagt. Tijdens de periode voor die 26 weken mag de werknemer slechts één halve dag per week afwezig zijn.

Werknemers die een outplacementbegeleiding genieten, hebben het recht om tijdens de volledige duur van de opzeggingstermijn één dag of twee halve dagen per week afwezig te zijn.

Voor deeltijds tewerkgestelde werknemers staat het recht op sollicitatieverlof in verhouding met de duur van hun arbeidsprestaties.

Wanneer de outplacementbegeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn, worden de begeleidingsuren aangerekend op de tijd dat de werknemer mag afwezig zijn om een nieuwe betrekking te zoeken. De werknemer die tijdens een bepaalde week een dag afwezig blijft om outplacementbegeleiding te volgen, zal tijdens die week dus geen ander sollicitatieverlof meer mogen nemen.

MAG DE WERKNEMER ZIJN AFWEZIGHEIDSDAGEN VRIJ KIEZEN?

De afwezigheidsdagen moeten in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer worden gekozen. Indien de werknemer

en de werkgever geen akkoord bereiken, heeft de werknemer het laatste woord. Het komt dan aan de werknemer toe de dagen te bepalen zonder dat hij hiervoor de toestemming van de werkgever nodig heeft of dat de werkgever de uitputting van het recht kan beperken door bepaalde formaliteiten op te leggen (*Arbeidshof Brussel 18.05.2010*).

Het recht op afwezigheid tijdens de opzeggingstermijn wordt wel beperkt door de grenzen van het rechtsmisbruik (*Arbeidshof Bergen 13.02.1998*).

Zo de werkgever meent dat de keuze van de afwezigheidsdagen willekeurig en schadelijk voor hem is, kan hij naar de rechter stappen. Het bewijs van rechtsmisbruik rust op de schouders van de werkgever (*Arbeidshof Brussel 21.02.2012*).

Het recht op sollicitatieverlof wordt per week uitgeoefend. Het is dus, tenzij de werkgever daarmee akkoord zou gaan, niet mogelijk om afwezigheidsdagen op te sparen en over te dragen.

MAG DE WERKNEMER EEN BEWIJS VRAGEN VOOR DE DAGEN AFWEZIGHEID?

De werknemer moet de afwezigheidsdagen gebruiken voor het doel waarvoor het is voorzien, met name het zoeken van een nieuwe dienstbetrekking.

Het zoeken naar ander werk moet ruim geïnterpreteerd worden en omvat niet enkel het sollicitatiegesprek met een potentiële werkgever maar ook het opstellen van een cv of sollicitatiebrief, de telefonische prospecties, de contacten met een uitzendbureau, het lezen van personeelsadvertenties

De werkgever kan niet eisen dat de werknemer het bewijs levert van het feit dat hij de afwezigheid gebruikt heeft om ander werk te zoeken (*Arbeidshof Luik 7.11.2000*).

Het recht van de werknemer om tijdens de opzeggingstermijn afwezig te zijn om een nieuwe baan te zoeken is een dwingende wetsbepaling en mag dan ook door de werk-

Duur sollicitatieverlof	Opzeggingstermijn	Outplacement
1 of 2 halve dagen (maximum 1 werkdag / week)	tijdens de volledige duur opzeggingstermijn	ja
1 of 2 halve dagen (maximum 1 werkdag / week)	tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn	neen
1/2 dag per week	tijdens de periode opzeggingstermijn voorafgaand aan die 26 weken	neen



gever niet worden ingekort door het opleggen van modaliteiten waarbij de werknemer verplicht wordt ofwel toelating te vragen om afwezig te mogen zijn, ofwel het bewijs te leveren dat hij die afwezigheidsuren gebruikt heeft om een andere dienstbetrekking te zoeken (*Arbeidshof Luik 10.10.2002*).

Wanneer de werkgever aanvoert dat de werknemer de afwezigheidsuren niet voor het zoeken van een andere betrekking heeft gebruikt, moet hij dit bewijzen (*Hof van Cassatie 3.11.1976*).

HEEFT EEN WERKNEMER NOG RECHT OP SOLLICITATIEVERLOF ALS HIJ AL EEN NIEUWE BETREKKING GEVONDEN HEEFT?

Op de vraag of een werknemer nog recht heeft op sollicitatieverlof als hij al een nieuwe baan gevonden heeft, kan geen eenduidig antwoord worden geformuleerd.

Door de rechtspraak wordt algemeen gesteld dat het recht op sollicitatieverlof komt te vervallen door het vinden van een nieuwe dienstbetrekking.

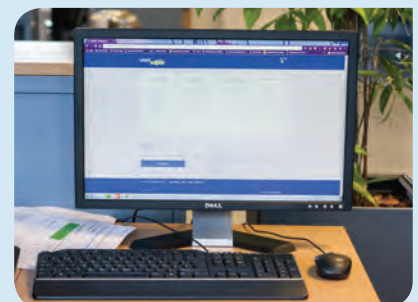
In antwoord op een parlementaire vraag stelde de minister van Werk evenwel dat het recht om afwezig te zijn op het werk om ander werk te zoeken behouden blijft ook al heeft de werknemer effectief ander werk gevonden. De werknemer moet immers de kans hebben om verder te solliciteren naar een betere betrekking. ■

Ilse Veugen

Wijzer met de Weetwijzer

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

Log in met je lidnummer en ga na hoe het zit met de sociale wetgeving rond een bepaald thema. Een exclusief voordeel voor leden van de Liberale Vakbond! ■



Werknemers Oleon kiezen voor arbeidsduurvermindering voor iedereen

Het cao-overleg van 2017-2018 binnen het scheikundebedrijf Oleon te Rieme (in het Oost-Vlaamse Evergem) stropste volledig rond het thema collectieve arbeidsduurvermindering. De directie wou deze piste niet bewandelen. Na enkele personeelsvergaderingen bleek echter duidelijk dat de werknemers vastberaden bij hun vraag bleven. Er ontstond zelfs een spontane staking die door de opeenvolgende ploegen werd opgevolgd. 193 werknemers legden het werk neer.



ACLVB-afgevaardigde Marc Droesbeke geeft informatie over het bereikte voorakkoord aan de werknemers van Oleon.

Iedereen heeft tegenwoordig de mond vol van werkbaar werk. Dit omdat werknemers door recente regeringsmaatregelen steeds langer en intensiever moeten werken. Denk maar aan het optrekken van de pensioenleeftijd, het verstrengen van de regels voor SWT (bruggpensioen in de volksmond), maar ook het afschaffen van tijds-krediet zonder motief. Dit zorgt ervoor dat zowel jongeren als ouderen ijveren voor een meer comfortabele werk-privébalans gedurende hun loopbaan. Na de derde dag staking werd een voorakkoord bereikt tussen vakbonden en directie, waarin drie betaalde collectieve dagen

arbeidsduurvermindering werden verkregen voor iedereen. 45-plussers hebben zelfs recht op vier dagen. Daarnaast zullen er drie extra aanwervingen gebeuren en er werd ook tegemoetgekomen aan de vraag tot koopkrachtverbetering met een extra loonsverhoging voor de laagste en jongerenlonen. De werknemers waren tevreden dat de directie hun bekommernissen eindelijk serieus nam en keurden dit voorakkoord met 85% goed. De dag nadien werd het werk hervat.

Sylvia Van Goethem



Volvo Car Gent

Werknemers legden 4 dagen het werk neer



Samen met de talrijke andere ACLVB-afgevaardigden bij Volvo Car weten Hans Beirnaert, Benny van Kerschaver en Gunther Van Den Berghe (van links naar rechts): "De werknemers zijn de fundamenten van het bedrijf. Zij dienen dan ook centraal te staan. Het respect voor hen zal terug moeten opgebouwd worden."

Op maandag 11 september legden de werknemers van Volvo Car Gent spontaan het werk neer. De herbalans van 6 september en de uitloop van de XC60 zorgden ervoor dat de situatie voor heel wat werknemers onhoudbaar geworden was.

Een enorme werkdruk, gebrek aan opleiding, het ontbreken van respect naar medewerkers toe en problemen met het opnemen van verlof en inhaalrust,... zijn nog maar enkele knelpunten die spontaan aan de oppervlakte kwamen.

De eerste voorstellen van de directie werden onmiddellijk afgewezen. Er kwamen een aantal beloftes, maar die boden enkel oplossingen op korte termijn. Het vertrouwen in het beleid was bij de medewerkers ook volledig weg. De roep naar concrete en structurele veranderingen was immens.

Na een aantal onderhandelingsrondes en dank-

zij de inzet van alle afgevaardigden kon uiteindelijk een concreet plan van aanpak voorgelegd worden aan de werknemers.

De staking werd uiteindelijk beëindigd op donderdag, nadat de directie zich uitdrukkelijk engageerde naar de vakbonden en het personeel toe om concrete maatregelen te nemen op korte en lange termijn.

Benny Van Kerschaver, hoofdafgevaardigde van ACLVB bij Volvo Car: "Wij wilden niet naar de mensen teruggaan met enkel vage beloftes. Het voorstel moest gedetailleerd en concreet zijn. Zowel vakbonden als alle werknemers moeten dagelijks kunnen bewaken of Volvo zich effectief aan de afspraken houdt."

Om de werkdruk aan te pakken wordt de personeelsbezetting verhoogd en de lijnsnelheid verlaagd, om dan trapsgewijs naar de geplande lijnsnelheid te komen. De volgende stappen zullen pas gezet kunnen worden na overleg met en goedkeuring van de vakbonden!

Een opleidingsplan moet ervoor zorgen dat zowel nieuwe collega's als de bestaande groep werknemers met de juiste vaardigheden aan de werkposten verschijnen. Om dit alles mogelijk te kunnen maken wordt extra tewerkstelling voorzien. Ondertussen is ook het nieuwe model, de XC40, in productie genomen. Ook hier moet de prioriteit gegeven worden aan een degelijke opleiding.

In het kader van de werkzekerheid krijgt een 130-tal tijdelijke werknemers een vast contract.



TOEKOMST

Het geloof en vertrouwen is bij velen ver zoek. Elke medewerker zal bevestigd worden om zo per team de specifieke knelpunten te kunnen oplossen en aanpakken. Het is aan het management om nu op zeer korte termijn duidelijk te maken dat ze het menen! Enkel concrete verbeteringen op korte termijn kunnen ervoor zorgen dat het vertrouwen naar de toekomst toe opnieuw hersteld wordt. De afgevaardigden en militanten van ACLVB bij Volvo roepen de directie dan ook op om zo snel mogelijk de beloftes in de praktijk om te zetten en zo aan alle werknemers duidelijk te maken dat het signaal wel degelijk aangekomen is! Het beleid zal moeten veranderen om het geloof en vertrouwen te herstellen bij alle medewerkers van Volvo Car. ACLVB vraagt ook om dringende inspanningen te doen naar de 'ouder wordenden'. De kranten staan vol van het feit dat we allemaal langer moeten werken, maar we zien weinig bedrijven die erin slagen om dit ook op de werkvloer waar te maken.

Benny: "Volvo wil tegen 2020 'employer of choice' zijn. Als ze dat willen bereiken, zullen ze nu wakker moeten worden! Onze werknemers zijn de fundamenten van dit bedrijf. Zij dienen dan ook centraal te staan. Het respect zal terug moeten opgebouwd worden."

Dit zal enkel lukken als er daadwerkelijk opnieuw sprake is van overleg en dialoog! ■

Manuel Van Oostende



SportsDirect

Directie dringt voorwaarden op en weigert elk overleg

De gesprekken van 21 september bij SportsDirect leidden tot een schriftelijk akkoord van de directie. Dat werd 's anderendaags aan de werknemers voorgesteld maar bleek onvoldoende. Op zaterdag 23 september lieten ze kordaat hun ongenoegen zien: 22 winkels bleven gesloten.



Met een personeelsconcentratie voor de bedrijfszetel te Saintes (bij Tubeke) waren de werknemers van SportsDirect er op 18 september eindelijk in geslaagd gehoor te vinden. De Belgische directie heeft hen willen ontvangen in kleine groepjes, teneinde haar intenties toe te lichten. Sinds 2015 heeft ze de beslissing genomen om overal in Europa winkels te sluiten. In België zijn we al aan 8 sluitingen en alles doet vermoeden dat het daar niet zal bij blijven. Voor de directie gaat het slechts om een herschikking na het enthousiasme van de 15 gloriejaren waarbij te veel winkels waren geopend. Waarom moeten de werknemers daar nu voor opdraaien?

RESPECT EN INFORMATIE

"Wat we op de eerste plaats zijn komen vragen, is een beetje respect vanwege onze werkgever", verklaart ACLVB-afgevaardigde Philippe Bouffieux. "We willen dat hij ziet hoe hoog het ons zit en we verwachten antwoorden op al onze vragen." De directie wil de opzegtermijnen laten presteren tot de laatste dag van de winkelopening, en voor waardige vertrekpremies is het smeken op de knieën. Sluiting na sluiting vragen de werknemers zich af wat het commercieel beleid van het bedrijf is op korte, middellange en lange termijn, en op basis van welke criteria (rendabiliteit, einde van de handelshuur, ...) het beslist ergens te

vertrekken. De onderneming heeft geen respect voor haar personeel, enkel de aandeelhouders en de groei tellen.

MEER DUIDELIJKHEID

Het personeel eist meer duidelijkheid omtrent de ontslagvoorwaarden en de herplaatsing van de betrokken werknemers. "Niet iedereen moet dezelfde opzegtermijn presteren, niet iedereen krijgt het voorstel om in een andere winkel te gaan werken ... nogmaals, op basis van welke criteria? Er is te weinig respect voor de persoonlijke inzet van de werknemers." Een en ander leidt soms tot absurde situaties. Sommige filialen die binnenkort moeten sluiten, krijgen bijvoorbeeld nog dozen vol nieuwe spullen geleverd die de werknemers nog snel in de rekken moeten leggen, terwijl overal borden met "totale uitverkoop" uithangen. Voor de directie zijn de werknemers niets meer dan pionnen, geen mensen.

Op 21 september vond een nieuwe vergadering plaats; 's anderendaags hebben de vakbonden het bereikte akkoord voorgesteld aan het personeel. Dat oordeelde dat het hier om niet meer of niet minder dan een 'lokmiddel' ging. Het voorstel voor een sociaal plan heeft enkel betrekking op 2018 en gaat niet verder dan dat. Dit is behoorlijk verontrustend voor het personeel. De directie heeft volledig het voorstel

van het personeel met betrekking tot de vertrekvoorwaarden geweigerd en legt hun eenvoudigweg haar eisen op. De ACLVB vraagt zich af wat er gaat gebeuren met het personeel dat overgeplaatst zou worden na de sluiting van 3 of 4 winkels in 2018. Sommige winkels gaan te maken krijgen met verscheidene store managers, assistant store managers, verkopers,... Het personeel heeft op die manier geen enkel groeiperspectief, er is een risico op spanningen tussen collega's, het betekent het einde van extra uren en daling van koopkracht. Bovendien betekenen de kosten van dit personeel, dat er bovenop komt, een risico voor de winstgevendheid van die winkels, waardoor er opnieuw andere sluitingen kunnen volgen. De ACLVB heeft geen kristallen bol en heeft nog minder vertrouwen in een directie die niets wil communiceren en haar kop in het zand blijft steken. Een antwoord op onze vragen blijft nog steeds uit. De directie probeert op alle mogelijke manieren de sociale dialoog te ontlopen en tijd te winnen. Ze zou er beter aan doen terug rond de tafel te gaan zitten en de onderhandelingen voort te zetten. ■



ACLVB-afgevaardigden Nick De Vuyst en Daisy Neirinck bij de vestiging te Sint-Denijs-Westrem. Daar en in tal van andere filialen van SportsDirect werd gestaakt nadat een voorstel van de directie ontoereikend werd bevonden.

Ryanair moet Belgisch arbeidsrecht volgen: stap in de goede richting maar weg is nog lang!

Na 5 jaar is er enige duidelijkheid voor 6 werknemers van Ryanair. De 6 werden enkele jaren geleden ontslagen na het aankaarten van de werkomstandigheden bij de luchtvaartmaatschappij!



De uitspraak van het Europees Hof van Justitie tegen Ryanair werd enthousiast onthaald door de deelnemers aan het 'Fair Aviation' congres, dat de ETF (European Transport Workers' Federation) in september te Tallinn heeft georganiseerd.

Ryanair weigerde het Belgische arbeidsrecht te volgen. Volgens Ryanair is enkel het Ierse arbeidsrecht van toepassing omdat de personeelsleden hun werk uitvoerden aan boord van vliegtuigen die in Ierland geregistreerd zijn. In de contracten stond ook dat elk geschil voor een Ierse rechter moet komen. Dit is minder voordelig voor vakantiegeld, premies, overuren, enz. Toch werden de stewards en stewardessen contractueel verplicht op minder dan een uur afstand te wonen van de thuisbasis in België. Volgens de uitspraak van het Europees Hof van Justitie kan de werkplaats van het vliegend personeel niet enkel worden gelijkgesteld aan de nationaliteit van de vliegtuigen waarin ze werken, in dit geval de Ierse. Criteria zoals de plaats waar instructies gegeven worden en de basis van waaruit gewerkt

wordt, zijn minstens even belangrijk. Jammer genoeg zullen we nog even moeten wachten op een bevestiging van een Belgische rechtbank; toch is dit een duidelijk signaal en erkenning van het probleem.

NIET DE ENIGE

Ryanair is niet de enige luchtvaartmaatschappij die op deze wijze werkt. Sinds april 2017 werkt CityJet als onderaannemer met toestellen die het leaset van Brussels Airlines.

CityJet heeft zelf geen eigen vliegend personeel (cockpit en cabine) en werkt met een tussenkanaal: het Ierse bedrijf Nobox HR outsourcing. Dat bedrijf doet aan 'rekrutering en detachering van luchtvaartpersoneel'. Nobox zoekt sinds begin april personeel in België. De sollicitanten kregen veel belof-

tes, maar daarvan kwam weinig in huis! Geen arbeidsovereenkomst, geen zicht op hun loonsopbouw, geen loonfiches. Pas na tussenkomst van de vakbonden kregen de werknemers een arbeidsovereenkomst. Nobox verwijst in zijn arbeidsovereenkomst weliswaar naar het Belgische arbeidsrecht, maar voor de werknemers is er nog veel onduidelijkheid. Welk loon krijgen ze? Welke onkostenvergoedingen? Verplaatsingsvergoedingen?

Voor de ACLVB is het duidelijk: het Nobox-personeel heeft België als basis, voert het essentiële deel van zijn taken uit in België en moet dus beschermd worden door het Belgisch arbeidsrecht.

Aangezien de directie van Nobox weigert in overleg te gaan met ons, maakten we intussen het dossier over aan de Sociale Inspectie. De ACLVB kaartte de problematiek intussen ook aan op Europees niveau via de ETF. Gelijkaardige constructies duiken immers niet enkel op in ons land. ■

Filip Lemberechts



mycareer.be frist je geheugen over je loopbaan op



De site van mycareer.be is een onlinetoevoeging die je loopbaangegevens bevat. Je vindt er al je tewerkstellingsperiodes, als werknemer, zelfstandige of ambtenaar, alsook je periodes van inactiviteit omwille van bijvoorbeeld werkloosheid, tijdskrediet, ziekte, ...

De ministers Maggie De Block (Sociale Zaken en Volksgezondheid) en Kris Peeters (Werk) hebben de nieuwe site mycareer.be op 29 augustus voorgesteld. Op één platform vind je alle nuttige gegevens terug om je cv samen te stellen, om je anciënniteit te bewijzen en zo in aanmerking te komen voor bepaalde voordelen (tijdskrediet, deeltijds werken), of om bij een nieuwe werkgever over je loonschaal te onderhandelen op basis van je beroepservaring.

DEREGULERING VAN ARBEID

Mycareer.be past perfect binnen de trend tot deregulering van arbeid waarop de regering aanstuurt. Mensen blijven immers niet langer hun hele leven bij dezelfde werkgever. Volgens Kris Peeters “werkt een werknemer gemiddeld 7 jaar in dezelfde onderneming en dit fenomeen zal nog versnellen, want ieder-

een wordt de architect van zijn eigen leven”, waarbij naargelang de noodzaak periodes van werk worden afgewisseld met periodes van inactiviteit. Niet zeker of mensen die een loonattest nodig hebben voor een lening, dat een even prettig vooruitzicht vinden.

De toename van arbeidsovereenkomsten van korte duur (uitzendcontracten, flexi-jobs, overeenkomsten van bepaalde duur, schijnzelfstandigheid,...) maakt het oplistjen van loopbaangedeeltes des te belangrijker om de rechten van elke burger te kunnen bepalen op het vlak van pensioen, werkloosheid, tijdskrediet,... De loopbaanspaarrekening staat eveneens op de website.

VERIFICATIE EN RECHTZETTING

Onlangs zijn inspanningen om de puzzelstukken bijeen te brengen erkent Sigedis – het organisme dat de gegevens van een twintigtal verschillende instanties centraliseert – dat er fouten kunnen opduiken. Stel je zo’n fout vast, dan kan je een rechtzetting vragen en Sigedis zal dan navraag doen bij de betrokken instantie. Nog twijfels? Contacteer je ACLVB-secretariaat.

DER JUNGE KARL MARX



Terwijl onze economieën volop nieuwe horizonten verkennen, is het interessant even in het verleden te duiken en te zien hoe twee jonge denkers uit de bourgeoisie aankijken tegen de opstand van de arbeidersklasse, ten tijde van de eerste industriële revolutie. De instrumentalisering van een materialistische denkwijze door de dictators in hun zucht om totalitair te heersen over de massa, heeft geleid tot de gekende verfoeilijke uitwassen.

Raoul Peck focust op een scharnierperiode, 1844, wanneer Karl Marx met zijn vrouw Jenny in ballingschap leeft. In die periode ontmoet hij in Parijs de jonge Friedrich Engels, zoon van een fabriekseigenaar. "Engels doet onderzoek naar de schandalige opkomst van het Engelse proletariaat. Deze drie jongeren zijn intelligent, stoutmoedig en roekeloos, en besluiten dat 'de filosofen enkel de wereld hebben geïnterpreteerd, waar het in wezen het doel is om die te veranderen'. De meest complete theoretische en politieke verandering van de wereld sinds de Renaissance. Geleid, tegen alle verwachtingen in, door twee jonge familie-mannen, briljant, brutaal en grappig", luidt de perstekst bij de film.

DER JUNGE KARL MARX

Release: woensdag 4 oktober

Een film van Raoul Peck

(regisseur van *I am not your negro*)

Met August Diehl (Karl Marx), Stefan Konarske (Friedrich Engels), Vicky Krieps (Jenny Marx) en Olivier Gourmet (Joseph Proudhon)

Officiële selectie Filmfestival Berlijn

Iris Cleaning

Afgevaardigde onder druk gezet



Voor de gebouwen van Iris Cleaning stond op dinsdag 12 september een ontvangstcomité vanaf 8 uur 's morgens de bedrijfsdirectie op te wachten. Enkele collega's en werknemers van andere bedrijven wilden hun solidariteit betuigen met een

ACLVB-afgevaardigde die bedreigd werd met ontslag. Als een directie probeert van een werknemer af te geraken, laat ze duidelijk blijken dat ze dat ook met andere werknemers kan. Ze gebruikt flauwe argumenten tegenover het personeelslid en schaadt de sociale dia-

loog. De ACLVB heeft aan de directie gevraagd te onderhandelen over een oplossing voor de problemen, eerder dan de werknemer zomaar aan de kant te zetten. Meteen werd een constructieve dialoog aangevat. ■

VAB Zwijndrecht

Dankjewel, Pros en Peter

De ACLVB-kern bij VAB Zwijndrecht neemt dankbaar afscheid van twee afgevaardigden: Pros Belmans, die met pensioen gaat, en Peter De Vos, die een nieuwe uitdaging aangaat.

"Reeds jaren was Pros een trouw gezicht bij VAB en ACLVB. Van bij het ontstaan van de ACLVB-werking hier zette hij mee zijn schouders onder dit project. 'Jong geweld' Peter nam de werkomstandigheden bij 24+ (dat bij VAB hoort, nvdr) onder de loep. Vanuit ACLVB verwoordde hij de vraag naar betere werkomstandigheden. We zullen beide heren missen om hun inzet en om de vrienden die zij zijn geworden! We wensen hen het allerbeste." ■

Els Madereel



Bij wijze van uitzwaai en bedanking: een gezellige afronder met (links, vooraan te beginnen) Peter De Vos, Luc Mariën, Noël Viaene en Marc Van Damme en (rechts, vooraan te beginnen) Linde Vanstappen, Bart Claes, Bestendig Secretaris Els Madereel en Pros Belmans.



Zombies, adrenaline en heel veel horror in Movie Park Germany

Vanaf 7 oktober is vanaf zonsondergang niemand meer veilig in Movie Park Germany, wanneer ruim 250 monsters, walkers en onnoden, waaronder Jason Voorhees, Freddy Krueger en Michael Myers, terugkeren naar Duitslands grootste en meest gevreesde halloweenevenement, het Halloween Horror Feest!



SPECIAAL VOOR WINCARD-HOUDERS: TICKETS AAN € 23

• tickets zijn verkrijgbaar op www.moviepark.nl/actiecode. Het Halloween Horror Feest (van 7 oktober tot 4 november 2017 op geselecteerde dagen) is inbegrepen in je entree; *opgelet: actie niet*

geldig voor een bezoek op 21, 28 en 31 oktober en 4 november 2017.

- na het invoeren van de actiecode ACLVBHHF verschijnt het actietarief
- betaal direct online en druk je ticket af (je hoeft niet in de rij aan te sluiten, maar ontvangt direct toegang aan de draaiportjes met je e-ticket).

www.halloween-horror-fest.nl

NIEUW ADRES?

Ben je veranderd van woonplaats of staat er binnenkort een verhuis gepland? Gebruik je een ander e-mailadres? Meld dat dan aan je plaatselijk ACLVB-secretariaat. Op die manier blijf je zonder onderbreking genieten van onze dienstverlening en mis je geen uitgave van Vrijuit.

Ook indien je gaat werken voor een andere werkgever, vernemen we dat graag.

ZEB
MULTI-BRAND FASHION STORE

20% KORTING*

ONLY • VERGEMOD • VILA • ASTRID BLACK LABEL • JACK & JONES • LEE • DIESEL • PREMIUM BY JACK & JONES • ORIGINALS BY JACK & JONES • JACQUELINE DE YONG • CYCLO CLUB MARCEL • LEVIS • WALKER • ROPE SANDS • FERRIS • PRESS • PRISONER • COSE BY JACK & JONES • PAULS BOUTIQUE • FLY • MORSE BY JACK & JONES • DOPPEL • LITTLE FIGURE BY FERRIS • MARGEE PANTHER • DOUBLE AGENT • MORGAN • HELMUTS DINI • MARCEL DE BRUNELLES • OR DINI • DESIGN • VANS • BURRN BORG • MELA • MANGO • SALSA • CALVIN KLEIN • HEE • POELMAN • TALLY WEISS • ASTRID BLACK LABEL SPORTSWEAR • GALDI JEANS • ONLY PLAY • BUFFALO • LEGEND • PLEASE • BUENA VISTA • EDC • H • KAPORAL • S. OLIVER • JUDY • FRANGIA • BRUCE & BUTLER • ONLY & SON • SHIRI ORIGINAL • LA STRADA • NIKKE • TOM TAILOR • MOLLY BRACKEN • COVERSE • OFFICIAL TRUIT • BULLDOZER • BLENDIGE • FRITZ AUS PREUSSEN • MAC

COUNTDOWN SHOPDAGEN

Kom **tussen vrijdag 20 en zondag 22 oktober 2017** langs in één van onze 63 ZEB stores of shop online via ZEB.be en krijg een korting van 20% op de najaarscollectie.

In de **ZEB stores**: geef deze flyer af aan de kassa.
Op **ZEB.be**: vul de code in in het veld 'Kortingscode' in je winkelwagen, vóór je naar de kassa gaat.

* M M B D D N J 1 7 0 1 4 7 9 *

CODE: **MMBDDNJ1701479**

* Enkel en alleen geldig op vertoon van deze bon in de winkel of bij het ingeven van de code op ZEB.be. Aanbod enkel geldig op vermelde data. Niet cumuleerbaar met andere acties, promoties en voordelen. Kortingen niet geldig op 1 Am. Een aantal winkels zijn open op zondag. Alle info vind je op www.zeb.be/shops.
VUL: WAMO bvba, Brusselsesteenweg 185, 1785 Merchtem

VRIJDAG 20 T.E.M. ZONDAG 22 OKTOBER 2017

Herstructurering Makro-Metro: vaarwel aan enkele oudgedienden

Het afgelopen anderhalf jaar heeft een grote herstructurering plaatsgevonden binnen de Makro-Metrogroep. De groep haalde al een aantal jaar mindere cijfers, en een hervorming van pas twee à drie jaar geleden had weinig zoden aan de dijk gebracht (lees: veel vertrekkers, weinig interne verandering).

Deze keer ging het echter om een complete verandering van concept, de verschillende vestigingen zullen er dan ook anders uitzien in de toekomst. In plaats van “een beetje van alles”, zullen ze nu een zeer uitgebreid assortiment verkopen op het gebied van *Food, Home & Decoration* en *Party*. De hoofdzetel Makro-Metro wordt in twee gesplitst, om fysiek te gaan huizen naast een vestiging van hun respectievelijke keten. Metro zelf wordt dan weer uitgebreid en krijgt nog meerdere vestigingen.

Het belangrijkste voor de vakbonden was uiteraard welke gevolgen dit alles had voor het personeel. Na lange onderhandelingen is dan ook vorige herfst een akkoord bereikt dat door het personeel gedragen kon worden. Door gebruik te maken van

SWT en tijdskrediet en met enkele financiële bijpassingen kon het leed min of meer verzacht worden. Een ander belangrijk item was dan weer ervoor te zorgen dat de blijvers konden herplaatst worden, aangezien heel wat functies geschrapt werden, verhuisden of gewijzigd werden. Onze lokale ACLVB-ploegen houden daar vandaag dan ook toezicht op, om eventuele collectieve of individuele problemen op te lossen, aangezien er tussen de tijdens de herstructurering beloofde oplossingen en de praktijk soms marge zit ...

Hoewel dit alles uiteraard oud nieuws is voor het Makro- en Metro-personeel, zitten we op dit moment wel in de fase waarin het plan wordt uitgevoerd. De voorbije en komende periode verlaten dan ook heel wat oude medewerkers van Makro en Me-

tro het schip. Dat geldt ook voor enkele ACLVB-mandatarissen, die met tevredenheid terugblikken op hun carrière, maar tegelijk uitkijken naar hun SWT-periode (of eventueel een nieuwe uitdaging in de laatste jaren voor het wettelijk pensioen).

Namens ACLVB wil ik Pascal Kestemont, Luc Verlinden, Daniel De Bolle, Rita Coppens en ook Rudy Haeck bedanken voor hun jarenlange inzet. We hopen dat we hen in de toekomst nog zullen zien en ook dat ze voor de vervangers een beetje van hun drive, kennis en motivatie zullen achterlaten; want dat is wat ons sterk gemaakt heeft binnen de groep. We wensen tevens alle andere Makro- en Metro-medewerkers het allerbeste toe. Zowel de vertrekkers als de blijvers, die nog steeds bij onze ACLVB'ers terecht kunnen, wensen we van harte succes met het leven na het werk en het 'eeuwige weekend', of wie weet ... ■

Tom Van Droogenbroeck



Duaal Leren

Aan het werk en toch op school

Het Duaal Leren is een nieuw stelsel in het Vlaams onderwijs: het wil jongeren helpen bij het verwerven van competenties zowel op de werkvloer als op school. Bedoeling is dat leerlingen ook effectief nieuwe competenties aangeleerd krijgen in hun werkplek, waarmee Duaal Leren verschilt van de klassieke stages.

Duaal Leren bestaat altijd uit een zeer intensieve werkcomponent: in een aantal opleidingen spenderen jongeren zelfs meer dan 20 uur per week op de werkplek, en krijgen daarvoor ook een loon. Zo leren ze al vroeg kennismaken met de werkvloer en met het belang van vaardigheden en de juiste attitude.

Duaal Leren is een potentiële oplossing voor een aantal uitdagingen waarmee ons onderwijs geconfronteerd wordt: vroegtijdige schooluitval, schoolmoeheid, de opwaardering van het technisch- en beroepsonderwijs en jongeren die de school verlaten met te weinig arbeidsmarktvaardigheden. Het is ook een sterk instrument in de strijd tegen jeugdwerkloosheid. Heel wat jongeren krijgen namelijk na hun opleiding een contract aangeboden op de werkplek waar ze hun opleiding volgden.

Het voorbije jaar werden in Vlaanderen verschillende proefprojecten op poten gezet die in het nieuwe schooljaar worden verder gezet en uitgebreid. In 83 scholen en Syntra's gaan er nu 332 leerlingen aan de slag in een duale opleiding. Het diploma dat ze daarbij behalen, is evenwaardig aan het diploma van het voltijds secundair onderwijs.

LEREN VAN HET BUITENLAND

In landen als Zwitserland, Oostenrijk en Duitsland is het systeem al jarenlang sterk uitgebouwd. Maar liefst 2 op 3 jongeren zitten er in een systeem van Duaal Leren. Dat is het gevolg van een jarenlange vertrouwensrelatie tussen het bedrijfsleven en het onderwijs. En het loont: de werkloosheid in Zwitserland bedraagt bijvoorbeeld nog

geen vier procent. Bedrijven nemen er makkelijker jonge werknemers in dienst precies omdat jongeren er al praktijkervaring hebben. De opleidingen zijn bovendien van een hoog niveau en hebben een positief imago. Leerlingen krijgen er een aanpak op maat en kunnen makkelijk van studierichting veranderen.

KWALITATIEF ONDERWIJS IN HET BELANG VAN DE LEERLING

Ook het bedrijfsleven in Vlaanderen is sterk vragende partij voor dit stelsel. Zo werd eerder dit jaar het 10 000ste bedrijf officieel erkend als werkplek. Voor heel wat bedrijven is de samenwerking met onderwijs een interessante piste om goed opgeleid personeel te vinden dat onmiddellijk aan de slag kan na de opleiding. Zo zijn alle 25 leerlingen die vorig schooljaar de richting chemische

procestechnieken volgden ondertussen aan het werk, waarvan het merendeel bij de onderneming waar ze hun opleiding volgden.

De verdere ontwikkeling van het stelsel Duaal Leren houdt ook wel een aantal risico's in. Daarom moet er voor ACLVB absoluut gewaakt worden over de kwaliteit van het onderwijsstelsel en de belangen van leerlingen. De regering werkt momenteel verder aan het stelsel Duaal Leren en zal zich daarbij buigen over enkele moeilijke vraagstukken zoals o.a. de vakantieregeling en de leervergoedingen. Daarbij moeten we er vooral over waken dat leerlingen in het duaal stelsel ook effectief leerlingen blijven, en niet verworpen tot goedkope arbeidskrachten. ■

Arn Houthoofd



Jobzorgen? Kopzorgen?

(Doe de) Switch!

Wij aanvaarden KMO-cheques


Switch Group


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

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

17 oktober

Werelddag van verzet tegen armoede

In de aanloop naar de “Werelddag van verzet tegen armoede” op 17 oktober voert het Netwerk tegen Armoede een campagne met de focus op de gezondheidskloof.

“1 op 8 mensen met een laag inkomen stelt gezondheidszorg uit om financiële redenen. Hoe lager op de sociale ladder, hoe lager je levensverwachting. Iemand in armoede heeft minder gezonde levensjaren voor de boeg dan een middenklasser van dezelfde leeftijd. Veel mensen in armoede hebben (veel) vaker dan gemiddeld gezondheidsproblemen, ook op vlak van geestelijke gezondheid. Gezondheid is zeer bepalend voor het welzijn van iemand. Net op dat punt gaapt de kloof tussen arm en rijk heel diep”, aldus het Netwerk tegen Armoede.

ACLVB LIMBURG WERKT MEE AAN DE ACTIE EN STAPT MEE IN DE FAKKELTOCHT TE HASSELT

Op 17 oktober worden op verschillende plaatsen in Vlaanderen en in de wereld acties

gevoerd tegen armoede. Zo zal in Hasselt de jaarlijkse manifestatie met fakkeltocht plaatsvinden, waaraan alle armoedeverenigingen van de provincie samen deelnemen.

Meer dan 130.000 Limburgers (15,1%) hebben een inkomen onder de Europese armoedegrens. 13,8% van de baby's wordt geboren in een kansarm gezin. Steeds meer personen en gezinnen in deze provincie ondervinden problemen bij het betalen van schulden. Cijfers die tot nadenken stemmen en die zelfs jaar na jaar stijgen.

Armoede is bovendien niet enkel een financieel probleem. Kwetsbare mensen ondervinden moeilijkheden op allerlei vlakken, zoals geen degelijke woonst hebben, moeilijk werk vinden, en zeker ook de gezondheidsproblemen, die dit jaar vooral in de kijker worden gezet.

Zone ACLVB Limburg werkt mee aan deze manifestatie met een krachtige boodschap tegen armoede en een sfeervolle fakkeltocht, onder de titel 'Samen sterk tegen armoede'. Dat alles zal starten op dinsdag 17 oktober om 18 uur in de tuin van de Welzijns-campus in Hasselt. Iedereen is van harte welkom!

Meer info op www.17oktoberlimburg.be/limburgsemanifestatie.



Zone Halle-Vilvoorde

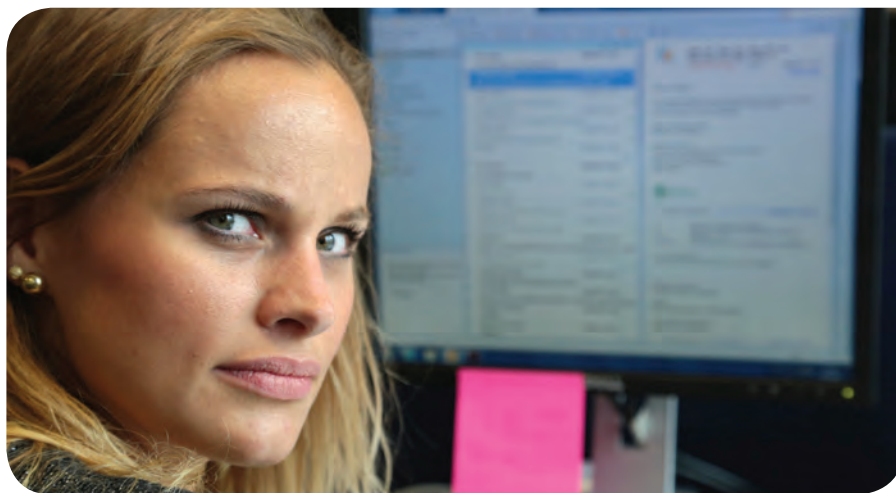
Werkloosheidsdossiers worden steeds complexer. Vanaf oktober kan je een afspraak op donderdagnamiddag vastleggen voor het opstarten van je werkloosheidsdossier in de kantoren van Asse, Halle en Vilvoorde. De afspraak kan telefonisch gemaakt worden of per mail aan halle.vilvoorde@aclvb.be.

De openingsuren van het kantoor Zaventem wijzigen vanaf oktober. Ook vanaf dan zijn de kantoren Vilvoorde en Asse gesloten in de namiddag (telefonisch en na afspraak wel bereikbaar). Raadpleeg de openingsuren op de website van ACLVB.

Jean-Pierre Van Coningsloo

Privacy rond privé-e-mails

Europese justitie versterkt de rechten van de werknemers



BUITEN PROPORTIE

Een werknemer heeft wel het recht om het gebruik van de professionele mailbox te verbieden voor privé-zaken – en daar toezicht op uit te oefenen om zich daarvan te vergewissen – maar het ontslag is in dat geval ongeachtvaardigd om verschillende redenen. Eerst en vooral omwille van de disproportie van de controle, de werkgever had gedurende een week continu de e-mails van de werknemer gelezen. Vervolgens omwille van de disproportie tussen de sanctie, het ontslag, en de fout van de werknemer die e-mails had verzonden naar zijn broer en zijn echtgenote. Maar vooral is het de afwezigheid van voorafgaande kennisgeving van de bewaking die werd weerhouden door het Hof om het ontslag te veroordelen.

De werkgever kan het recht op het privéleven van zijn werknemers slechts beperken onder bepaalde voorwaarden en de voorafgaande kennisgeving is in dat geval essentieel. ■

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft op 5 september een belangrijk arrest uitgevaardigd in de zaak van een Roemeens werknemer. Het ontslag van een werknemer die zijn privé e-mails raadpleegt op het werk is op zich niet strafbaar, maar de werkgever moet een reeks

waarschuwingen inbouwen om misbruik gekoppeld aan die bewaking te vermijden. En dat laatste was niet het geval geweest. Met dit arrest maakt het Hof aan alle lidstaten duidelijk dat ze strikte regels moeten opstellen ter bescherming van het privéleven van hun werknemers.



Reprotoxische substanties Nieuwe positieve tegen beroeps

Het Parlement en de Raad van de Europese Unie kwamen tot een akkoord omtrent de invoering van grenswaarden voor blootstelling van werknemers aan 11 kankerverwekkende stoffen, waaronder kristallijn silicium. Het akkoord voorziet eveneens een levenslange controle op de gezondheid van de werknemers die blootgesteld worden aan die stoffen. Tot slot moet de Commissie tegen 2019 beslissen of ze ook de reprotoxische stoffen toevoegt. Die hebben een negatieve invloed op onder meer de

Detacheringsrichtlijn

Naar een nieuwe detacheringsrichtlijn voor het einde van het jaar?

In maart 2016 heeft de Europese Commissie een voorstel tot herziening van de richtlijn met betrekking tot de detachering van werknemers gepubliceerd. De doelstelling was het concretiseren van het principe "hetzelfde loon voor hetzelfde werk op dezelfde plaats" en zo misbruiken gekoppeld aan detachering te vermijden op het vlak van loon, arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid, ...

SPANNINGEN TUSSEN STATEN

De lange duur van de debatten heeft vooral te maken met spanningen tussen Lidstaten in de Raad. Er lag een compromis op tafel voor het aantreden van Emmanuel Macron als Frans president; maar die wou verdergaan in de verstrenging van de detacheringsvoorwaarden en heeft de spanningen tussen de landen van het westen en van het oosten van de Unie weer aangezwengeld.



Hoe dan ook zou een nieuw compromis moeten aangenomen zijn tegen het einde van het jaar. Heel wat belangrijke elementen liggen nog in de weegschaal, zoals het definiëren van de collectieve arbeidsovereenkomsten van het onthaalland als al dan niet van toepassing op

de gedetacheerde werknemer, andere blijken zo goed als verworven. Zo zouden werkgevers niet langer de kosten voor het vervoer vanuit het oorsprongland of het verblijf in het gastland mogen aftrekken van de lonen. ■

Jean-François Wansart

evoluties in de bescherming gerelateerde kankers

zwangerschap, de vruchtbaarheid en de gezondheid van de kinderen van de blootgestelde werknemers.

50 STOFFEN

Het gaat om een eerste overwinning van de Europese vakbondsbeveging die sinds ettelijke jaren aandrong op maatregelen ter zake; beroepsgerelateerde kankers vormen de belangrijkste oorzaak van beroepsgerelateerde overlijdens in de Unie. De druk op de Europe-

se instellingen mag daardoor echter niet verslappen. De Commissie heeft in januari 2017 een tweede versie voorgesteld die voorzag in de toevoeging van 5 gevaarlijke stoffen aan de lijst, en waarover nog steeds wordt onderhandeld met het Parlement en de Raad. Uiteindelijk zou in januari 2018 nog een derde versie moeten gepubliceerd worden om voor te stellen de lijst uit te breiden. Om zo de doelstelling te bereiken waar het EVV op aandringt: de invoering van blootstellingsgrenzen voor de gevaarlijkste 50 stoffen tegen 2020? ■

Werkloosheid en toegelaten activiteiten

Ik ben werkloos en zou graag wat klusjes opknappen in huis, mag dat? Ik zou graag vrijwilligerswerk doen, maar ik ben volledig werkloos. Is dat een probleem? Ik heb een bijberoep maar ben ontslagen. Kan ik mijn bijberoep nog verder uitoefenen tijdens mijn werkloosheid?

Welke activiteiten kan je als werkloze uitoefenen zonder dat je uitkering in gevaar komt? We overlopen de mogelijkheden.

JE WERKT VOOR EIGEN REKENING

Als werkloze kan je het gewone beheer over je eigen bezit uitoefenen zonder dat je je uitkeringen verliest. Essentieel hierbij is dat de activiteit niet ingeschakeld is in het economisch verkeer van goederen en diensten en dat je ze niet uitoefent met het oog op winst. De activiteit mag alleen dienen om de waarde van je bezit in stand te houden of in beperkte mate te verhogen. Bovendien mag de activiteit je niet beletten een job uit te oefenen of te zoeken.

Dit betekent dat je, zonder verlies van uitkeringen, alle huishoudelijke taken kan verrichten, je tuin mag onderhouden, je woonkamer behangen of herschilderen, enzovoort ... Verkoop je echter groenten uit je tuin of bouw je een garage bij om de waarde van je huis te verhogen, dan kunnen die werkzaamheden je het recht op uitkeringen kosten.

Weet je niet zeker of je een bepaalde activiteit mag uitoefenen, dan kan je dat op voorhand vragen aan het werkloosheidsbureau van RVA. Je doe dat aan de hand van een formulier C45C, verkrijgbaar in je ACLVB-secretariaat.

JE WERKT VOOR IEMAND ANDERS

De RVA gaat ervan uit dat je voor elke activiteit die je voor een derde verricht een loon of een materieel voordeel ontvangt. Om het recht op uitkeringen te kunnen behouden, zal je zelf het tegendeel hiervan moeten bewijzen.

Indien je werkt voor een derde en je ontvangt hiervoor een vergoeding of een ander materieel voordeel, dan heb je geen recht op werkloosheidsuitkeringen.

OCCASIONELE ACTIVITEITEN

Verricht je af en toe toch een werkzaamheid voor jezelf die verder gaat dan het beheer van je bezit of een bezoldigde

activiteit voor een derde, dan moet je vooraf het overeenstemmende vakje op je controlekaart zwart maken. Je moet dat ook doen als je werkt op een zaterdag, zondag of wettelijke feestdag. Voor elke dag waarop je werkt, zal je een uitkering minder ontvangen.

Beslist de directeur van het werkloosheidsbureau dat een activiteit niet meer als occasioneel maar als bijberoep beschouwd moet worden, dan kan dit een volledig verlies van je uitkeringen voor gevolg hebben. Bij twijfel kan je steeds contact opnemen met de medewerkers in je ACLVB-secretariaat.

VRIJWILLIGERSWERK

Je mag als werkloze vrijwilligerswerk verrichten voor een privépersoon (een vriendendienst) of voor een organisatie. Het gaat hier om gratis hulp aan vzw's, openbare diensten, culturele centra, jeugdhuizen, ... Opgelet! De RVA zal hulp aan een privépersoon (al dan niet een familielid) bij zijn beroepsactiviteit nooit als vrijwilligerswerk aanvaarden, ook al is de hulp vrijwillig en gratis.

Wanneer je vrijwilligerswerk doet, moet de RVA hiervan op voorhand op de hoogte gebracht worden door middel van een formulier C45A of C45B (naargelang het gaat om een activiteit voor een privépersoon of een organisatie).

Verkrijg je toelating van de RVA, dan moet je het vrijwilligerswerk niet vermelden op je controlekaart.

Oefen je een activiteit uit buiten de grenzen van de toelating (bijvoorbeeld omdat het toegelaten aantal uren overschreden wordt of omdat je een andere activiteit uitoefent), dan moet je deze activiteit aangeven op je controlekaart. Vóór het begin van de activiteit maak je het overeenstemmende vakje zwart. Voor deze dagen ontvang je geen uitkering.

Vervul je de bovenstaande formaliteiten niet, dan kan je een sanctie oplopen.

JE WIL STARTEN ALS ZELFSTANDIGE

Tijdens je werkloosheid kan je, met behoud van uitkeringen, je vestiging als zelfstandige voorbereiden. Zo kan je onder andere een marktstudie verrichten, een handelszaak kopen of huren, leveranciers zoeken, personeel aanwerven, productiegoederen aankopen, de nodige administratieve formaliteiten vervullen, enzovoort ...

Je moet hiervan voorafgaandelijk en schriftelijk aangifte doen bij het werkloosheidsbureau door middel van het formulier C45E.

De periode waarbinnen je uitkeringen kan behouden, is beperkt tot 6 maanden en is slechts eenmalig.

Tijdens de periode van 6 maanden moet je geen melding maken op je controlekaart, tenzij je je zelfstandige activiteit al in deze periode start. Vanaf het ogenblik dat je effectief als zelfstandige start, verlies je uiteraard het recht op uitkeringen.

JE OEFENT EEN BIJBEROEP UIT

Je kan als werkloze in principe geen bijberoep starten tijdens een periode van werkloosheid. Oefende je dit bijberoep voordien reeds uit, dan kan je dit verderzetten als volgende voorwaarden vervuld zijn:

- je moet het bijberoep al gedurende minstens 3 maand tijdens je tewerkstelling hebben uitgeoefend, voor je uitkeringsaanvraag
- je moet het bijberoep aangeven aan de RVA op het moment dat je werkloosheidsuitkeringen aanvraagt (via de formulieren C1 en C1A)
- je mag de activiteit niet verrichten tussen 7 uur en 18 uur in de week
- het mag niet gaan om een "verboden" activiteit (bv. nachtwaker, verzekeringsmakelaar, beroep in de horeca, ...)

Zijn deze voorwaarden vervuld, dan kan je je bijberoep verderzetten tijdens je werkloosheid. Dit wil zeggen dat, als je het bijberoep uitoefent in de week na 18 uur en/of voor 7 uur, je dit niet moet vermelden op je controlekaart. Werk je tijdens de week overdag of tijdens het weekend (ongeacht het tijdstip), dan moet je die dagen wel zwart maken op je controlekaart.

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 € 4361,76 netto per jaar, dan zal er een verrekening met je werkloosheidsuitkering gebeuren.

SPRINGPLANK NAAR ZELFSTANDIGE

Dit voordeel laat je toe om gedurende 12 maanden een zelfstandige nevenactiviteit uit te oefenen, met behoud van uitkeringen. Na deze periode van een jaar kan je er dan voor kiezen je zelfstandige activiteit in hoofdberoep verder te zetten, of dit stop te zetten en verder uitkeringen te genieten.

Je doet op voorhand aangifte van deze activiteit met behulp van de formulieren C1 en C1C, te verkrijgen in je ACLVB-secretariaat. Indien je het voordeel verkrijgt, hoef je de nevenactiviteit niet te vermelden op je controlekaart. Verricht je andere activiteiten, of vestig je je definitief als zelfstandige, dan maak je de vakjes voor deze dagen natuurlijk wel zwart.

Zoals in het geval van de uitoefening van een bijberoep (zie hierboven) is ook bij deze maatregel de cumulatie van je inkomsten met de werkloosheidsuitkering beperkt. ■



Vragen over tijdskrediet?

Is tijdskrediet een recht?

Welke formule kan je kiezen en voor welke motieven?

Wie komt in aanmerking voor tijdskrediet?

Lees er meer over in onze folder of raadpleeg onze brochure voor meer uitgebreide informatie.



Haal deze folder of brochure in je ACLVB-secretariaat.
Of kijk op www.aclvb.be/nl/publicaties

Vrije visie, eigen stem

