



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



© BELGA

Extra jobs door taxshift van regering blijken te beperkt en te duur

In dit nummer:

Regeringsplannen zware beroepen: iets vroeger met pensioen en een lagere pensioenuitkering | Indexering van de sociale uitkeringen | Demografiefonds maakt balans op van de maatregelen om het werk in de scheikunde werkbaarder te maken | Volg de stand van je werkloosheidsdossier en je –uitkeringen online op, ontdek de elektronische mogelijkheden voor het invullen van je controlekaart

INHOUD

Zware beroepen 4

Een zwaar beroep uitgeoefend en dus op een redelijke leeftijd aan je pensioen beginnen, met een waardige uitkering? Zo ziet de regering het helaas niet.

Loopbaaneinde voorbereiden 6

Om beter je loopbaaneinde voor te bereiden en te beslissen wanneer je met pensioen gaat, of om te weten aan welke pensioenuitkering je je mag verwachten, kan je terecht in je ACLVB-kantoor.

Arbeidsongeval 10

Slachtoffer van een insectenbeet of een vechtpartij tijdens je werk? Wat wordt verstaan onder het begrip 'door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst' om te bepalen of het gaat om een arbeidsongeval?

Demografiefonds 16

Mee dankzij de ACLVB-afgevaardigden kunnen al meer dan 45 000 werknemers in de chemiesector genieten van een demografieplan. Daarbij staat werkbaar en duurzaam werk centraal.

Digitale tools voor werklozen 22

Volg de stand van je werkloosheidsdossier en je uitbetalingen op de website van ACLVB. Als je volledig werkloos bent, kan je ook je controlekaart online invullen.



Problematiek zware beroepen te licht opgevat

Rekken vullen tot je 67ste? Les geven aan overvolle klassen tot je 67ste? Cementzakken heffen tot je 67ste? Nachtarbeid tot je 67ste? De regering-Michel heeft de pensioenleeftijd opgetrokken onder het mom dat we allemaal langer moeten werken omdat we nu eenmaal langer leven. Tezelfdertijd verstremde ze de voorwaarden voor vervroegd pensioen, voor SWT (brugpensioen), voor landingsbanen en voor tijdskrediet.

De belofte om langer werken haalbaar te maken door meer werkbaar werk werd niet ingelost. Net zoals de belofte om werknemers met zwaar werk een korting te geven op de hogere pensioenleeftijd.

Om al die redenen blijven we ons verzetten tegen de plannen van de regering inzake de pensioenen en de loopbaaneindes. In de bedrijven verspreiden we samen met de andere vakbonden 1 000 000 exemplaren van de tweede editie van onze Pensioenkrant. Op die manier willen we je informeren over de plannen van de regering en onze vakbondsvorstellen.



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, Maïté 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.

Extra jobs door taxshift van regering vallen té beperkt en té duur uit

Sinds zijn aantreden dweept Charles Michel met de riedel "jobs, jobs, jobs". In ruil voor een verlaging van de werkgeversbijdragen van 33% naar 25% zouden de werkgevers duizenden banen creëren, zo was ons voorgespiegeld.

Helaas maakt een studie van de KU Leuven nu duidelijk dat de impact van de fiscale hervorming in zijn geheel op de huidige werkgelegenheids groei zwak is. Die banengroei is vooral toe te schrijven aan de verbetering van de internationale economische conjunctuur. De jobcreatie is niet spectaculair, want ze bleef beperkt tot 1,3% in 2017, duidelijk minder dan het Europees gemiddelde van 1,6%. Met een werkgelegenheidsgraad van 69,3% (slechts drie eurolanden doen het slechter) en verschillende kwetsbare doelgroepen waarvan minder dan de helft van de mensen werkt, moet België dringend een inhaalbeweging maken op het vlak van jobcreatie. Bovendien zijn de nieuwe jobs op de Belgische arbeidsmarkt vaak van een beperkte kwaliteit. Terwijl de beroepsbevolking tussen 2007 en 2016 met 4,7% toenam, vertonen enkele 'atypische werkvormen' een procentuele sterkere stijging, met o.a. een stijging van 13,25% van de zelfstandigen zonder personeel, een stijging van 10,8% van de tijdelijke werknemers, en een stijging met 17,6% van de deeltijdse werknemers.

De taxshift laat volgens het onderzoek een fikse financiële kater na. Het terugverdieneffect door de extra 65 200 jobs, wordt nu geschat op een luttel 394 miljoen euro. Aangezien de financiering van de taxshift absoluut niet gedekt is, zorgt dit voor een bijkomend tekort in de begroting van miljarden euro's. De taxshift is dus geenszins een budgetneutrale maatregel. Bovendien betalen werkenden hun belastingverlaging zelf via indirecte belastingen (lees btw op elektriciteit van 6% naar 21%, hogere accijnzen en hogere roerende voorheffing van 25% naar 27%). Die



zelfde verhoging van indirecte belastingen zorgt volgens de onderzoekers van de KU Leuven ook voor een verdere verarming van de armste 20 procent van onze bevolking.

Een eerdere studie van de Nationale Bank uit 2017 kwam uit op gelijkaardige conclusies: er zouden inderdaad jobs gecreëerd worden dankzij de taxshift, 52 100 tegen 2022 om precies te zijn. Maar met een tekort in de financiering van 4,786 miljard euro tegen 2020, komt dit neer op een kostprijs van maar liefst 74 760 euro per job, veel meer dan de gemiddelde kost van een zogenaamde 'gesubsidieerde job' waarop vanuit bepaalde hoeken steeds kritiek wordt gegeven. De negatieve impact van bijkomende besparingen en belastingen om dit gat te dichten zullen de hoeveelheid gecreëerde jobs in de toekomst ongetwijfeld aantasten.

Een jaar terug heeft de ACLVB haar eigen voorstel voor een budgetneutrale fiscale hervorming uitgewerkt: de progressieve dual in-

come tax. Kort gesteld willen we inkomsten uit arbeid en inkomsten uit vermogen (dividenden, meerwaarden op de verkoop van aandelen, derivaten, reële huurinkomsten, ...) progressief maar afzonderlijk belasten.

Op kruissnelheid zou de totale meeropbrengst van het belasten van inkomsten uit vermogen (waarbij niet de kleine spaarders of de houders van kleine vermogens zouden getroffen worden) meer dan 6 miljard euro moeten opleveren. Met die opbrengsten wil de ACLVB in eerste instantie de lasten op arbeid doen dalen en anderzijds zorgen voor meer overheidsinvesteringen, waaraan ons land nood heeft. Onze voorstellen zullen inkomsten voor de sociale zekerheid opleveren die, onder meer, de financiering van waardige pensioenen op een redelijke leeftijd mogelijk zullen maken. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

Regering weigert zware beroepen te valoriseren

Bepaalde beroepen zijn best zwaar. Dat moet erkend worden en de betrokken werknemers moeten de kans hebben om vroeger met pensioen te gaan, met een pensioenuitkering die een waardige oude dag toelaat. Het standpunt van de vakbonden is rechtvaardig en weloverwogen. Dat van de regering is ingegeven door besparingsmotieven: zo weinig mogelijk wettelijk pensioen uitbetalen zodat de werknemers aangezet worden om te investeren in de andere, private pensioenpijlers. Tegen die maatschappelijke keuze, die de meest kwetsbare personen nog armer zal maken, zullen we ons met volle overtuiging blijven verzetten.

Op 16 mei hebben in Brussel 70 000 mensen betoogd tegen de pensioenplannen van de regering. Dat deed de ploeg rond Charles Michel alvast terugkrabbelen met hun plan voor een puntenpensioen. Zo'n systeem zou de poort openzetten voor heel wat misbruiken; een regering die er financieel niet goed voorstaat of van slechte wil is, zou de waarde van een punt kunnen doen veranderen hebben en het bedrag van de pensioenen naar eigen goeddunken kunnen verlagen.

VROEGER STOPPEN EN MINDER PENSIOEN

Vandaag zetten we ons schrap tegen de onwil van de regering-Michel om de zware beroepen te erkennen en te valoriseren. Ter herinnering: minister van Pensioenen Daniel Bacquelaine had bevestigd dat het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar slechts weinig mensen zou betreffen, aangezien een of meerdere jobs in zware arbeidsomstandigheden zou(den) toelaten vroeger te stoppen met werken. Intussen weten we dat de regering niet enkel de criteria voor zware beroepen wil terugschroeven, maar dat bovendien de werknemers die eventueel vroeger zouden kunnen vertrekken, gestraft zouden worden door een vermindering van hun pensioenbedrag.

BONUS/MALUS

De redenering van de regering is simplistisch. Er zullen minder jaren meegeteld worden in de loopbaanberekening, dus is het normaal dat de werknemer een lager pensioen ontvangt. De werknemer is twee keer de dupe: opgebrand door het zware werk en verplicht zich te beredderen met minder centen. En daar wordt de redenering van de ministers pervers, want ze voorzien parallel een 'pensioenbonus' voor diegenen die zouden beslissen hun loopbaan in een zware functie verder te zetten. Met andere woorden: met dit plan zal de werknemer zijn fysieke en/of mentale gezondheid nog meer op het spel moeten zetten om een hoger pensioen te genieten.

EEN BEETJE VROEGER STOPPEN

Hoe zullen de zware beroepen gevaloriseerd worden eenmaal het stelsel er is?

Beantwoord je aan een of meer van de vier criteria (zie verder)? Je zal ten vroegste op 60 jaar met vervroegd pensioen kunnen mits:

- 44 loopbaanjaren, via het algemene stelsel van vervroegd pensioen
 - 42 jaar effectieve prestaties in zwaar werk, met één criterium
 - 40 jaar effectieve prestaties in zwaar werk, met twee criteria
 - 38 jaar effectieve prestaties in zwaar werk, met drie criteria



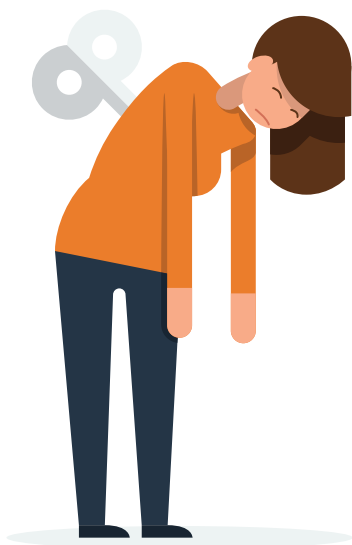
Bovendien zouden periodes van zwaar werk uit het verleden (vóór de invoering van het nieuwe systeem in 2020) slechts meetellen voor maximum tien jaar en alleen als je nog actief bent in dat zwaar beroep bij dezelfde werkgever. Werknemers die 30 jaar lang een zwaar beroep uitoefenden vóór 2020, kunnen dus hoogstens enkele maanden vroeger met pensioen!

DRIE ECHTE CRITERIA EN VERZWARENDE OMSTANDIGHEDEN

We dachten dat we de regering hadden doen inzien dat de vier criteria die voor ambtenaren werden weerhouden, ook in de privésector moeten gelden. Maar ze zwakt nu een van die vier af: de emotionele of mentale belasting.

De vier criteria zijn:

- zware arbeidsomstandigheden omwille van lichamelijke belasting. Bedoeld worden pijnlijke houdingen, de blootstelling aan schadelijke fysische, biologische en chemische agentia of aan nucleaire stralingen, arbeid in barre weersomstandigheden, lawaai, trillingen of repetitieve taken.
- zware arbeidsorganisatie. Nachtwerk, shiftwerk, onderbroken diensten evenals werk waarbij het vereist is beschikbaar te blijven buiten de normale werkuren, hebben schadelijke gevolgen.



Er zijn meer vrouwen dan mannen met een onvolledige loopbaan. In het regeringsvoorstel rond zware beroepen zijn vrouwen andermaal de klos.



Tijdig met pensioen kunnen om in een goede gezondheid van het leven te genieten.

- zwaar werk omwille van een hoog veiligheidsrisico; hier is het de fysieke integriteit van de werknemer die in gevaar wordt gebracht.
- belasting van mentale of emotionele aard

Emotionele of mentale belasting wordt door de regering nog slechts als een bijkomend criterium gezien en staat niet op zich. Het kan dus niet als 'solo'-criterium gelden waardoor je vroeger met pensioen zou kunnen gaan ... en dat terwijl werkstress steeds meer burnouts en andere beroepsziektes veroorzaakt.

WERK MAKEN VAN LOOPBAANEINDES

Het beleid van een regeringscoalitie blinkt doorgaans niet uit op het vlak van coherentie. Als ze echt de intentie heeft om mensen die het nog zien zitten langer te doen werken, moet ze het werk werkbaarder en ook aangenamer maken. Helaas, deze regering verstrengde ook nog eens de voorwaarden voor het tijdscrediet eindloopbaan en voor SWT (brugpensioen).

In de rijke sectoren zoals de scheikunde (zie het artikel over het Demografiefonds op blz. 16) kunnen de sociale partners op bedrijfsniveau tot een overeenkomst komen omtrent maatregelen die de loopbaaneindes wat comfortabeler maken, denk aan arbeidsduurvermindering, aanpassing van de werkpost, omschakeling naar een minder zware job, ...

Voor de andere werknemers is een nationale wetgeving nodig die hun toelaat te stoppen met werken op een moment waarop ze nog in een goede gezondheid verkeren om van het leven te genieten.

De voorstellen van het gemeenschappelijk vakbondsfrent

- Voor iedereen recht op pensioen op 65 jaar
- Een sterk wettelijk pensioen waarmee je een waardig leven kan blijven leiden
- Geleidelijke afstemming van wettelijk pensioen in de privé op dat van de openbare sector
- Echt rekening houden met belastend werk
- Een hoger minimumpensioen, zodat gepensioneerden niet in armoede belanden
- Bij de pensioenberekening op een menselijke manier rekening houden met tegenslagen in het leven (periodes van werkloosheid, loopbaanonderbreking, zorgverloven, enz.)
- De inkomensgrens voor de pensioenberekening verhogen zodat het verschil tussen het laatste loon en het pensioen van werknemers beperkt blijft
- Recht op SWT vanaf 56 jaar bij een bedrijf in herstructurering of in moeilijkheden, of vanaf 58 jaar bij een lange en zware loopbaan
- Recht op een landingsbaan (halftijds of 1/5) met een RVA-uitkering vanaf 55 jaar

Pensioenprognose

De ACLVB helpt je je loopbaaneinde voor te bereiden

Om beter je loopbaaneinde voor te bereiden en te beslissen wanneer je met pensioen gaat, of om te weten aan welke pensioenuitkering je je mag verwachten, kan je terecht in je ACLVB-kantoor. Daar schakelen ze de dienst Sociale Zekerheid van de ACLVB in om een pensioenprognose te laten maken.

De ACLVB heeft er altijd voor geijverd dat het bedrag van het wettelijk pensioen (eerste pijler) toereikend zou zijn om een waardig leven in onze maatschappij te leiden: kunnen wonen, eten, je verzorgen, je ontspannen. De ACLVB is ook sinds geruime tijd al opgekomen voor een veralgemening van de aanvullende pensioenen (de tweede pijler), bovenop een waardig pensioen.

BESLISSEN OVER JE LOOPBAANEINDE

De regering wil ons doen werken tot de wettelijke pensioenleeftijd, momenteel 65 jaar, binnenkort 66 jaar en vervolgens 67 jaar. Dat

is niet mogelijk voor iedereen, omwille van bijvoorbeeld een bedrijfsherstructurering, een verminderde gezondheidsconditie, het moeten zorgen voor een behoeftige ouder of voor kinderen, ... Heel wat werknemers zijn op dat moment enigszins gebaat met SWT of een landingsbaan.

Maar welke gevolgen heeft dat dan voor het pensioen?

Voor een antwoord op die vraag kan je terecht in je ACLVB-kantoor. Daar doen de medewerkers een beroep op de dienst Sociale Zekerheid van de Liberale Vakbond.

LOOPBAANKEUZES MAKEN

Op basis van je Globaal Loopbaanuitreksel, dat een overzicht levert van je gewerkte periodes als werknemer, je eventuele eigenlijke inkomsten als zelfstandige en je eventuele tewerkstelling in de openbare sector, kunnen we je een zicht geven op het bedrag van je pensioenuitkering.

Een pensioenprognose laten maken is pas nuttig vanaf de leeftijd van ongeveer 55 jaar. Ook wanneer je jonger bent, kan je bij de ACLVB terecht voor informatie. Denk onder andere aan de impact van bepaalde loopbaankeuzes zoals deeltijds werk of tijdskrediet op het latere pensioen. Ga langs in je ACLVB-kantoor zodat we samen alle gegevens kunnen verzamelen die nodig zijn om een pensioenprognose te laten maken. ■



Je ACLVB-kantoor kan je, dankzij de expertise van de ACLVB-dienst Sociale Zekerheid (en in het bijzonder Karen Piqué), een pensioenprognose verstrekken. Op die manier kan je met kennis van zaken keuzes maken op het vlak van je loopbaan(einde).

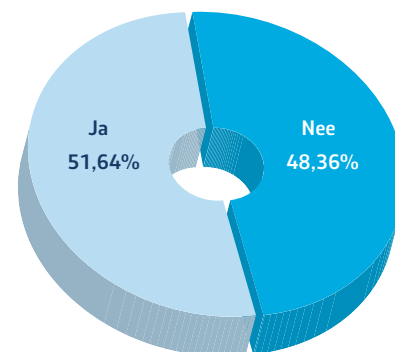
Belgen onvoldoende voorbereid op pensioen

Heeft u al eens proberen te berekenen hoeveel geld u maandelijks nodig zal hebben tijdens uw pensioen om uw huidige levensstandaard aan te houden?

Uit een enquête - verspreid door de ACLVB - die werd afgenomen in het kader van een masterproef van Anthony Casse (dit jaar verdedigd aan de KU Leuven, afstudeerrichting Handelswetenschappen – Finance and Risk Management) blijkt dat eindloopbaanwerknemers algemeen niet zeer hoog scoren inzake financiële geletterdheid. Dat geldt zowel voor hun financiële kennis, als hun financieel gedrag en financiële attitude. Hoewel de groep respondenten samengesteld was uit personen die dicht tegen hun pensioen aanleunen, is de

mate waarin de deelnemers zich hebben voorbereid op hun pensioen redelijk laag te noemen. Het is duidelijk dat het nodig zal zijn beter in te spelen op de specifieke noden van deze doelgroep. De overheid zou financiële geletterdheid daadkrachtiger kunnen aanmoedigen. De website mypension.be vormt een goed platform daartoe.

De dienst Sociale Zekerheid van de ACLVB stelt je al zijn expertise ter beschikking zodat je de beste keuzes kan maken op het vlak van je loopbaan(einde). ■



“Duaal” pensioensparen

De relancewet van 26 maart 2018 over de versterking van de economische groei en de sociale cohesie geeft ons de mogelijkheid om voor een hoger bedrag aan pensioensparen te doen. Maar is dat wel zo interessant? Waarop moet je letten en hoe maak je je keuze duidelijk?

HOGER BEDRAG PENSIOENSPAREN

Vanaf inkomstenjaar 2018 bestaan er naast elkaar 2 fiscale systemen van pensioensparen. We kennen het ‘klassieke’ systeem van pensioensparen waarbij je in 2018 maximaal € 960 kan sparen. Met de nieuwe regeling kan je nu tot € 1 230 (aanslagjaar 2019) opziliggen voor je pensioen. In het oude systeem heb je recht op een belastingvermindering van 30%. Opteer je voor het nieuwe systeem, dan heb je een fiscale korting van 25%. Het lagere tarief heeft als gevolg dat het nieuwe systeem pas interessant wordt wanneer je het maximumbedrag spaart. Stort je bijvoorbeeld iets meer dan € 960, dan krijg je in absolute cijfers een lager belastingvoordeel dan wanneer je toch bleef bij het oude tarief van maximum € 960. De 2 systemen staan eigenlijk naast elkaar, in die zin dat je – mocht je dit willen – jaarlijks kan wijzigen van het ene systeem naar het andere systeem. Eens je de expliciete keuze hebt gemaakt voor het nieuwe systeem, dan ligt de keuze

vast, althans voor het lopend jaar.

UITDRUKKELIJKE KEUZE

Als belastingplichtige word je gelukkig wel beschermd. Wil je de nieuwe regeling toevoegen, dan zal je dit expliciet moeten meedelen aan de financiële instelling of verzekeringsonderneming om voor dat jaar meer te kiezen dan € 960. Stel dat je toch meer hebt gestort dan € 960 zonder uitdrukkelijke keuze, dan zal de instelling het te veel gestorte bedrag kosteloos moeten terugstorten. Let wel! De keuze moet jaarlijks worden hernieuwd (kan ook nog in de loop van het jaar). Bovendien zal de financiële instelling of de verzekeringsonderneming je telkens moeten wijzen op de gevolgen van je keuze.

CIJFERVOORBEELDEN

Voorbeeld 1: Je kiest voor de reeds bestaande regeling en je betaalt in 2018 € 900. Vermits de uitgaven lager zijn dan € 960, wordt de belastingvermindering berekend tegen 30%. Je geniet met andere woorden van een belastingvermindering van € 270 (900 x 30%).

Voorbeeld 2: Je hebt € 1 000 betaald in 2018. Je hebt expliciet gekozen voor de nieuwe regeling. De uitgaven zijn hoger dan € 960 waardoor de belastingvermindering berekend wordt tegen het tarief van 25%. Je geniet van een belastingvermindering van

€ 250 (1 000 x 25%).

Voorbeeld 3: De werkelijk betaalde uitgaven in 2018 bedroegen € 1 000. Je hebt echter je keuze niet kenbaar gemaakt aan je financiële instelling, zodat de instelling verplicht € 40 terug moet storten. Voor het gespaarde bedrag van € 960 geniet je toch van de belastingvermindering aan 30%. Je krijgt dus een fiscale korting van € 288 (960 x 30%).

Voorbeeld 4: Je betaalde in de loop van 2018 € 1 100 en hebt gekozen voor de nieuwe regeling. Vermits de uitgaven hoger zijn dan € 960, krijg je een belastingvermindering van 25%. Je geniet dus een korting van € 275 (1 100 x 25%).

PRORATERING VOORDEEL

In aanslagjaar 2018 werden bepaalde belastingvoordelen beperkt in functie van de duur van het belastbaar tijdperk, zo ook voor pensioensparen. De proratering gebeurt op maandbasis met inbegrip van de maand waarvan de 15de dag tot het belastbaar tijdperk behoort.

Stel dat het belastbaar tijdperk zich uitstrekt van 1 januari tot en met 20 september (datum van vertrek uit België), dan geldt de beperkingsbreuk 9/12. Stel dat je aankomt op 17 september (t.e.m. 31 december), dan is de beperkingsbreuk 3/12. ■

Martien Van Oyen

De sociale uitkeringen werden geïndexeerd

De spilindex van de sociale uitkeringen en pensioenen werd in augustus overschreden, zodat sociaal verzekerden sinds september 2018 een hogere bruto-uitkering of tegemoetkoming kunnen verwachten. Kindergeld, pensioen, werkloosheidsuitkeringen en andere uitkeringen stijgen met 2%. Deze stijging wordt toegepast op het brutobedrag, dit betekent dus niet noodzakelijk een gelijke netto stijging. Hieronder een overzicht van de belangrijkste bedragen die van toepassing zijn.

GEMIDDELD MINIMUM MAANDLOON

- 18 jaar en meer: € 1.593,81/maand
- 19 jaar met minimum 6 maanden anciënniteit: € 1.636,10/maand
- 20 jaar met minimum 1 jaar anciënniteit: € 1.654,90/maand

KINDERBIJSLAG (VLAANDEREN)

Gewone kinderbijslagen:

- 1ste kind: € 93,93/maand
- 2de kind: € 173,80/maand

- 3de en volgend kind: € 259,49/maand
- Per weeskind: € 360,83/maand

KINDERBIJSLAG (REST VAN BELGIË)

Gewone kinderbijslagen:

- 1ste kind: € 95,8/maand
- 2de kind: € 177,27/maand
- 3de en volgend kind: € 264,67/maand
- Per weeskind: € 368,03/maand

UITKERINGEN RVA							Index:01.09.2018
Stelsel	Vermindering	Gezinssituatie	Leeftijd	Anciënniteit	Bruto	Bedrijfs-voorheffing	Netto
Tijdskrediet met motief	100%	-	-	< 5 j.	€ 510,44	10,13%	€ 458,74
		-	-	≥ 5 j.	€ 595,52	10,13%	€ 535,20
	50%	Samenwonend	< 50 j.	< 5 j.	€ 255,21	30,00%	€ 178,65
				≥ 5 j.	€ 297,75	30,00%	€ 208,43
			≥ 50 j.	< 5 j.	€ 255,21	35,00%	€ 165,89
				≥ 5 j.	€ 297,75	35,00%	€ 193,54
	20%	Alleen	-	< 5 j.	€ 255,21	17,15%	€ 211,45
				≥ 5 j.	€ 297,75	17,15%	€ 246,69
			Samenwonend	-	-	€ 168,07	35,00%
	20%	Alleen	-	-	€ 216,89	35,00%	€ 140,98
Alleen + kinderen ten laste			-	-	€ 216,89	17,15%	€ 179,70
Landingsbaan	50%	Samenwonend	-	-	€ 508,36	35,00%	€ 330,44
		Alleen	-	-	€ 508,36	17,15%	€ 421,18
	20%	Samenwonend	-	-	€ 236,13	35,00%	€ 153,49
		Alleen	-	-	€ 284,95	35,00%	€ 185,22
		Alleen + kinderen ten laste	-	-	€ 284,95	17,15%	€ 236,09
Thematisch verlof	100%	-	-	-	€ 834,90	10,13%	€ 750,33
	50%	-	< 50 j.	-	€ 417,44	17,15%	€ 345,85
		-	≥ 50 j.	-	€ 562,77	17,15%	€ 466,26
	20%	-	< 50 j.	-	€ 141,62	17,15%	€ 117,34
		Alleen + kinderen ten laste	< 50 j.	-	€ 190,44	17,15%	€ 157,78
		-	≥ 50 j.	-	€ 212,42	17,15%	€ 175,99



De spilindex van de sociale uitkering werd overschreden. Bijgevolg ontvangen gezinnen een iets hogere kinderbijslag.

PENSIOEN

Minimumpensioen (x loopbaanjaren/45)

- gezin: € 1.545,20/maand
- alleenstaande: € 1.236,55/maand
- overlevingspensioen: € 1.220,02/maand

Minimumpensioen (loopbaan min. 45 jaren)

- gezin: € 1.556,05/maand
- alleenstaande: € 1.245,23/maand
- overlevingspensioen: € 1.228,59/maand

Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO)

- alleenstaande: € 1.118,36/maand
- samenwonende (bedrag per pensioengerechtigde): € 745,57/maand

ZIEKTE- EN INVALIDITEITSVERZEKERING

Begrenzing van het in aanmerking te nemen loon

Aanvang ziekte of invaliditeit vanaf 01.09.2018

- € 142,53/dag (6-dagenweek)
- € 171,03/dag (5-dagenweek)

Werklozen ontvangen tijdens de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid een bedrag gelijk aan hun werkloosheidsuitkering.

Minimumuitkeringen (vanaf 1ste dag van de 7de maand van de ziekte):

Regelmatige werknemers:

- met gezinslast: € 59,85/dag (6-dagenregeling)
- zonder gezinslast - alleenstaanden: € 47,89/dag (6-dagenregeling)
- zonder gezinslast - samenwonenden: € 40,78/dag (6-dagenregeling)

Andere werknemers:

- met gezinslast: € 48,26/dag (6-dagenregeling)
- zonder gezinslast: € 35,02/dag (6-dagenregeling)

Ziggy Duquet

Een allergische reactie op een insectenbeet of een inspuiting met een griepvaccin: een arbeidsongeval?

In de Vrijuit van vorige maand bespraken we het begrip 'tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst'. Deze maand nemen we het begrip 'door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst' onder de loep.

PRINCIPES

Een ongeval dat is overkomen tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, wordt geacht te zijn overkomen door het feit van de uitvoering van de overeenkomst.

Het door de wet ingestelde vermoeden is, behalve indien het veroorzaakt is door terrorisme, een weerlegbaar vermoeden.

De arbeidsongevallenverzekeraar of het Fonds voor Arbeidsongevallen mag dus het tegenbewijs leveren om het vermoeden te ontcrachten. Het tegenbewijs kan door alle middelen van recht geleverd worden. (*Hof van Cassatie 10.10.2011*)

Zo de arbeidsongevallenverzekeraar aantoonde dat het ongeval geen verband houdt met een gespannen sfeer, met een agressieve en bitsige discussie of een moeilijke situatie op de werkplaats, weerlegt de verzekering het vermoeden dat het ongeval zich voordeed door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. De val van de werknemer ingevolge een epileptische aanval kan dan ook niet worden gezien als een arbeidsongeval. (*Arbeidshof Gent 17.06.2016*)

Door het feit van de uitvoering van de overeenkomst betekent geenszins dat het ongeval te wijten is aan de uitvoering zelf van het werk.

Een ongeval is het gevolg van het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wanneer het ongeval het gevolg is van een oorzaak die met deze uitvoering verband houdt, met andere woorden wanneer het in verband staat met om het even welke omstandigheid, die betrekking heeft hetzij op de activiteit zelf van de werknemer of die van de andere personeelsleden van de onderneming, hetzij op het industrieel of professioneel milieu waarin het

slachtoffer zich door zijn contract geplaatst ziet. (*Arbeidshof Gent 20.03.1998 en Arbeidshof Gent 07.02.2002*)

Het volstaat dus dat slechts een gering aspect van de oorzaak gelegen is in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst opdat er sprake zou zijn van een arbeidsongeval.

Zelfs de zware fout van het slachtoffer vormt geen beletsel voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet.

Enkel opzet is uitgesloten. Een ongeval is slechts opzettelijk wanneer het slachtoffer het ongeval willens heeft teweeggebracht ook al heeft hij de gevolgen hiervan niet gewild. (*Hof van Cassatie 16.02.1987*)

DRONKENSCHAP

Dronkenschap sluit de toepassing van de arbeidsongevallenwetgeving niet uit en kan niet met opzet worden gelijkgesteld. (*Arbeidshof Gent 07.06.2001*)

Een slager die, in staat van zware dronkenschap (2,48 promille) zichzelf een fatale steekwonde toebrengt met het lemmet van zijn eigen slagmes bij een val, is het slachtoffer van een ongeval overkomen door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Het in de hand houden van het slagmes is de uitwendige aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst eigen, professionele factor zonder dewelke het letsel zich nooit zou hebben voorgedaan. (*Arbeidshof Gent 07.06.2001*)

Ook een dakwerker die in dronken toestand bij het uitvoeren van werken aan een dak een val maakt van zes meter, is het slachtoffer van een arbeidsongeval. Het uitvoeren van dakwerken op een aanzienlijke hoogte, de lichtvaardige veiligheidscontrole en de ontoereikende veiligheidsmaatregelen vormden de aan de uitvoering van

de arbeidsovereenkomst eigen professionele factor. (*Arbeidshof Gent 07.02.2002*)

VECHTPARTIJEN

Door de rechtspraak wordt gesteld dat uit de enkele omstandigheid dat een werknemer het slachtoffer is van een vechtpartij op de werkvloer niet afgeleid kan worden dat het ongeval niet overkomen is door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

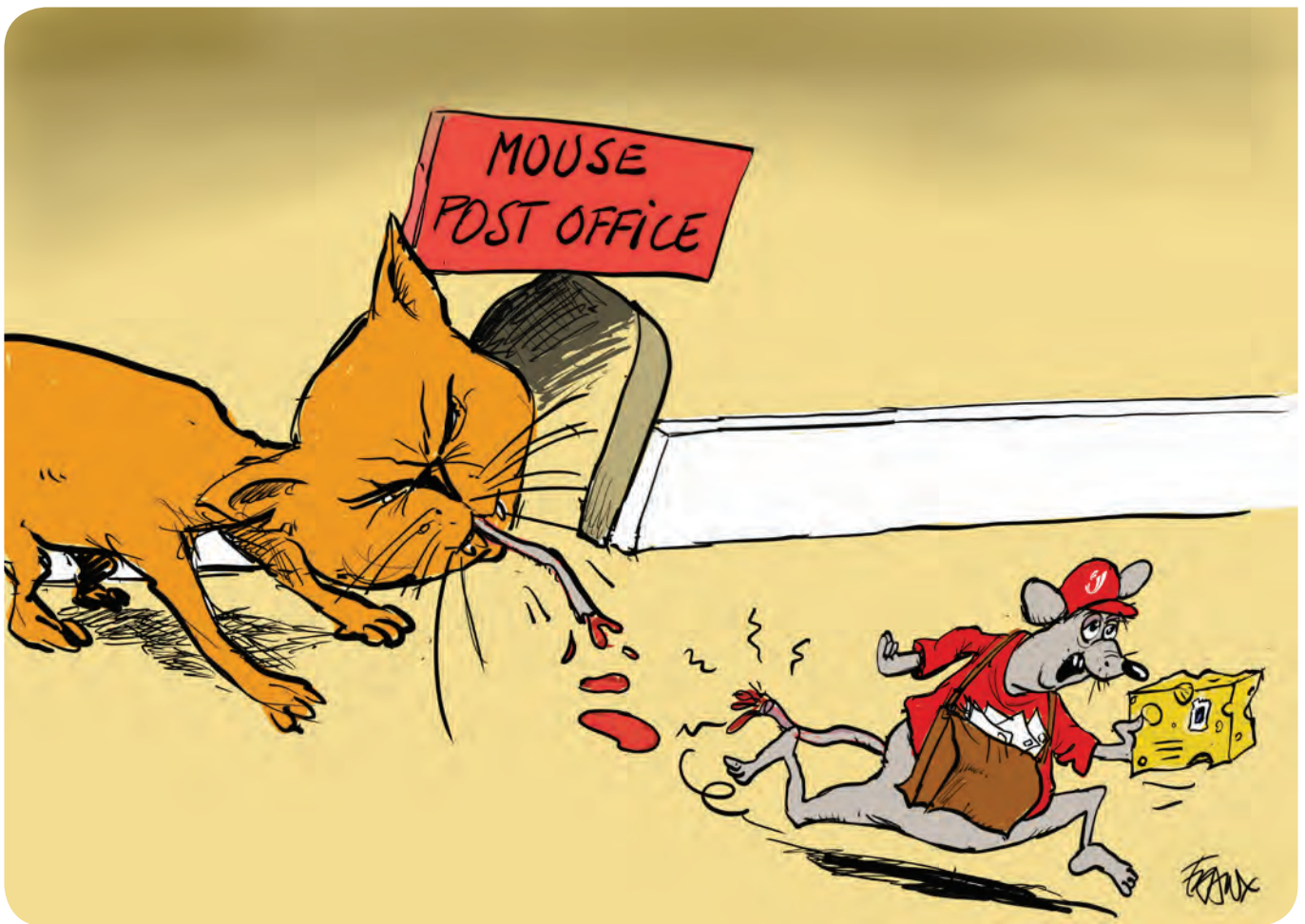
Een vechtpartij veroorzaakt door het gooien van vet van vlees in een vleesbedrijf werd dan ook gezien als veroorzaakt door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. (*Arbeidshof Gent 21.06.2001*)

Ook geweldpleging ingevolge een privégeschied waarvan een buschauffeur het slachtoffer is, heeft plaatsgevonden door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. De dader wist immers dat de buschauffeur teneinde de veiligheid van de passagiers niet in het gedrang te brengen, niet kon reageren. (*Arbeidshof Luik 06.05.2016*)

MOORD

Niet enkel geweldpleging maar ook moord kan worden aanzien als een arbeidsongeval indien het risico op agressie verhoogd werd door de arbeidsovereenkomst of het arbeidsmilieu.

Het Hof van Cassatie besliste dat de moord op een werknemster door messteken toegebracht door haar ex-partner om privéredenen een ongeval was door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omdat de moord mogelijk werd gemaakt door de uitvoeringsmodaliteiten van de arbeidsovereenkomst van de werknemster en door de omgeving waarin de arbeidsovereenkomst werd uitgeoefend. De werknemster moest immers de winkel alleen openen en haar beroepsactiviteit alleen uitoefenen in een



gebouw waar ontsnappen niet tot de mogelijkheden behoorde. Daarenboven kon ze haar overvaller niet ontwijken zonder het werk te verstoren. (*Hof van Cassatie 25.10.2010*)

Ook de moord op de kinderoppas van Luna door Hans Van Themsche werd terecht als een ongeval in de zin van de arbeidsongevallenwet beschouwd.

De kinderoppas was een wandeling in de stad gaan maken met Luna in opdracht van haar werkgever toen Hans Van Themsche hun pad kruiste en hen koelbloedig doodschoot. Mocht de kinderoppas de opdracht van haar werkgever om een wandeling te gaan maken niet hebben gekregen, zou zij immers niet vermoord geweest zijn. De motieven van de dader zijn hierbij niet van belang. (*Arbeidshof Antwerpen 17.12.2012*)

INSECTENBEET

Een insectenbeet kan als een arbeidsongeval worden beschouwd zo het ongeval een oorzakelijk verband vertoont met een gegeven eigen aan het beroepsmilieu waarin de werknemer zich bevindt.

Een arbeider van een textielbedrijf die het slachtoffer is van een wespensteek, is geen slachtoffer van een arbeidsongeval. (*Arbeidshof Bergen 17.11.2000*) Ook een insectenbeet opgelopen in een aluminiumverwerkend bedrijf kan niet als een arbeidsongeval worden beschouwd. (*Arbeidshof Bergen 20.05.1992*) De insectenbeten zijn in beide situaties immers te wijten aan een toevallig feit, aan een geval van overmacht of aan een natuurfenomeen dat geheel vreemd is aan de arbeidsomstandigheden en de aanwezigheid op het werk heeft de blootstelling aan het risico niet verhoogd.

Een postbode die in het midden van de zomer tijdens zijn ronde een wespensteek oploopt, is daarentegen wel het slachtoffer van een arbeidsongeval. De aanwezigheid van wespen op de weg die de postbode in het midden van de zomer volgt, is immers een risico eigen aan het milieu waarin hij zich tijdens zijn dienst bevindt. (*Arbeidshof Bergen 13.02.2007*)

VACCINATIE

Een werknemer die allergisch reageert op een inspuiting met een griepvaccin die plaatsvond

in de bedrijfsgebouwen, aangemoedigd werd door een algemene griepvaccinatiecampagne en daarenboven gefinancierd werd door de werkgever, is het slachtoffer van een ongeval dat overkomen is door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. (*Arbeidshof Gent 21.09.2006*) Het niet verplichtend karakter van de vaccinatie leidt er aldus het Arbeidshof van Brussel niet toe dat het ongeval niet plaatsvond door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. (*Arbeidshof Brussel 21.11.2016*)

WRAAKDADEN

Een ongeval dat een werknemer is overkomen buiten de uitoefening van zijn arbeidsovereenkomst maar dat veroorzaakt is door een derde wegens de uitvoering van de overeenkomst, wordt eveneens als een arbeidsongeval aanzien. Wanneer een bediende van een verzekering tijdens het weekend door een boze klant zou worden aangevallen omwille van de weigering van een tussenkomst, zal dit dus eveneens erkend worden als een arbeidsongeval. ■



Sociale verkiezingen 2018

Stel je kandidaat!



de seinhuizen en andere operationele diensten. "Vooral de weersomstandigheden, de oneffen ondergrond waarin we ons geregeld moeten begeven, het oplossen van storingen met zo weinig mogelijk vertragingen, de tussenkomst bij bepaalde ongevallen, maakt dat onze job elke dag opnieuw een uitdaging is."

SAFETY FIRST

Nathalie is kandidaat voor het Comité Preventie en Bescherming op het Werk Noordwest (CPBW). Ze wordt immers dagelijks met veiligheid geconfronteerd bij de uitvoering van haar job, zowel die van haar collega's, als van de treinreizigers en het gewone wegverkeer. 'Safety First' is trouwens een van de slogans van Infrabel en is voor haar ook prioriteit nummer 1.

"Niet alleen mijn eigen veiligheid, maar ook die van mijn collega's horen bij onze dagtaken. Ik breng graag eventuele opmerkingen en/of voorstellen tot verbeteringen van collega's en mezelf over naar de leidinggevenden om samen een oplossing te zoeken. Ik veronderstel dat iedere collega wel graag na zijn dagtaak veilig en wel naar huis terugkeert en hiervoor zijn job vervult met de beste bedoelingen om de reizigers veilig en wel op hun eindbestemming te brengen."

Nathalie is geen groentje, of beter gezegd geen 'bleu'ke', als het over sociale verkiezingen gaat, ze was kandidaat op de lijst van ACLVB bij VW in 2000.

ECHTE WIL TOT DIALOOG

"Bij VSOA worden standpunten verdedigd, maar zijn we tegelijk bereid te luisteren naar de tegenpartij. We staan bovendien open voor andere meningen en gaan discussies niet uit de weg. Het doel is uiteindelijk om tot een akkoord te komen dat voor beide partijen aanvaardbaar is. Als laatste strohalm zullen wij pas overgaan tot stakingen, omdat velen hierbij verlies lijden (loonverlies bij collega's, gedupeerde reizigers, ...)."

"Onze leden informeren we met feiten en juiste informatie. Dus geen 'fake news' om



de achterban op te juttten en zich zo populair te maken. Hierdoor komen wij misschien over als minder agressief, maar ik kan verzekeren dat wij in geen geval inmengingen vanuit eender welke directie dulden en ons daar steeds tegen zullen verzetten. Onze naam zegt het zelf, wij zijn een 'vrij' syndicaat voor het openbaar ambt, geen liberaal of eender wat."

KANS

VSOA-Spoor zit nog steeds in een groeifase. Het is belangrijk om onze visie te kunnen overbrengen niet alleen in de nationale paritaire organen, maar ook in de regionale organen. Voor de eerste maal in de geschiedenis kan het personeel zijn afgevaardigden op een democratische manier zelf kiezen. Dit is dan ook de kans om onze stem en visie te laten weerklinken.

Overtuigd? Vragen? Contacteer het secretariaat van VSOA-Spoor per e-mail naar vsoa-slfp@b-rail.be of op het nummer 02 213 60 60 of 911/46408.

Geen tijd meer te verliezen: als je bij de NMBS, bij Infrabel of bij HR Rail werkt, heb je nog tot 5 oktober om je kandidatuur voor VSOA-afgevaardigde in te dienen. Heb je een luisterend oor voor de collega's, ga je discussies niet uit de weg en wens je de frustraties, problemen en vragen van je collega's en jezelf op een menselijke manier over te brengen naar de hiërarchie? Stel je dan - zoals Nathalie Geeroms - kandidaat op een van de VSOA-lijsten en word medeafgevaardigde van VSOA-Spoor. Richt je kandidatuur per mail naar vsoa-slfp@b-rail.be.

NATHALIE GEEROMS GETUIGT

Nathalie werkt sinds 2009 bij Infrabel als technicus elektromechanici bij de dienst seininrichting van Zottegem-Geraardsbergen. Als enige vrouw staat ze daar haar mannetje. Samen met de collega's zorgt ze voor het onderhoud van overwegen, seinen en spoortoe- stellen, zoals wissels, spoorstroomkringen ... Zij voeren ook wachtdiensten uit bij de snelle interventiedienst (SID) die tussenkomt bij storingen. Hierdoor staan ze nauw in contact met andere diensten binnen Infrabel, zoals

Interview door Cindy Willem

De herfst inzetten met nieuwe schoenen?

Maak gebruik van de ACLVB-ledenvoordelen en koop met korting

	10% korting bij Avance
	10% korting op je aankoop bij Bristol
	20% korting op de gehele collectie bij Manfield
	10% korting op al je schoenen & accessoires bij Schoenen Torfs
	10% korting op loopschoenen bij All4Running
	20% korting op de gehele collectie bij Sacha
	Geniet van een korting van 8% op al je aankopen bij Zalando
	Geniet van een korting van 10% op al je aankopen bij Brantano

Zoek je dit seizoen een mooi paar schoenen? Geniet dankzij de ACLVB van kortingen op de actuele collectie schoenen voor dames en heren.

HOE VERKRIJG JE DE KORTING?

Log in op het ACLVB-voordelenplatform www.voordelen.aclvb.be met je ACLVB-lidnummer en je wachtwoord. In de rubriek Mode & Gezondheid lees je welke korting je waar geniet bij de aankoop van schoenen, en hoe je de korting verkrijgt: via voordelige aankoopvouchers, via een promocode voor een online bestelling of via een kortingbon die je kan afprinten.

Ben je nog niet geregistreerd op het voordelenplatform voor leden van de Liberale Vakbond? Doe het dan nu meteen. Hulp nodig? Laat je bijstaan in je ACLVB-secretariaat.

VERDERE VRAGEN?

Voor verdere vragen kan je terecht bij de helpdesk van Merits & Benefits.

- via e-mail: helpdesk@meritsandbenefits.be (bij voorkeur) met vermelding van je voornaam en naam
- via telefoon: 014 24 40 90, van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur

De Liberale Vakbond zet zich in voor je koopkracht. Met de ACLVB-ledenvoordelen heb je je lidmaatschapsbijdrage zo terugverdiend!



DHL Parcel (Speedpack) - Bornem

Staking tegen aanhoudende onzekerheid levert resultaat op



Op 28 augustus is 's morgens vroeg een spontane staking uitgebroken in de vestiging van DHL Speedpack te Bornem. "Al maanden doen geruchten de ronde dat de vestiging wordt overgenomen, volgens andere geruchten zou ze zelfs al verkocht zijn", aldus de ACLVB-afgevaardigden. "De werknemers die al geruime tijd in onzekerheid leven, hebben het gehad met de aanhoudende stress en ongerustheid. De geruchtenmolen moet stoppen, het kookpunt is bereikt." De ACLVB riep daarom de directie van het bedrijf

op om haar verantwoordelijkheid te nemen en eindelijk duidelijkheid te scheppen rond de toekomst van DHL Speedpack.

De plaatselijke directie verklaarde dat ze niet over een volledig mandaat of beslissingsrecht beschikte, wat de gesprekken zeer moeilijk maakte. De staking heeft bijgevolg twee dagen geduurd. De werknemers wilden echt duidelijkheid over de eventuele intenties van de werkgever en over hun toekomst. Ze gaven zich niet gewonnen en hielden vol.

Resultaat van de staking: de verkoop gaat niet

door. Er werd op papier gezet dat een verkoop aan derden niet meer aan de orde is. Eveneens zal er voor ieder ontslag voor economische redenen (uitgezonderd collectief ontslag) een extra vergoeding uitbetaald worden van 1 500 euro bruto per dienstjaar aan de eventueel geïmpacteerde werknemers.

Hiermee is de staking bij DHL Speedpack gedaan en is de rust weergekeerd. De actie was dus een succes!

Fouad Bougrine

Pidy Gourmet

ACLVB-afgevaardigden halen slag thuis



Pidy Gourmet is een voedingsbedrijf uit Leper dat onder meer bladerdeeg en mini-pasteitjes produceert. Het werd in juli 2016 overgenomen door de Franse groep Biscuits Bouvard uit Bourg-en-Bresse. De onderneming telt een 100-tal werknemers en tijdens het seizoen komen daar nog een 25-tal interimarbeiders bij.

ACLVB heeft er de meerderheid in de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en in de Ondernemingsraad (OR). Onze mandatarissen zijn Sandrine Leniere (hoofdafgevaardigde), Delphine Verbeke en Carine Mourisse.

Naast het verrichten van de dagelijkse zware arbeid staan onze afgevaardigden steeds paraat om de belangen van alle werknemers te verdedigen. Zij doen dat vrijwillig en met volle overgave. Dit jaar werd in de sector bepaald dat er een nieuwe cao moest opge- maakt worden omtrent "wendbaar en werkbaar werk". Deze actie werd genomen naar aanleiding van de maatregel van minister

van Werk Peeters, omwille van het feit dat mensen steeds langer moeten werken. De cao heeft als doel het werk "werkbaar" te maken voor de werknemers en "wendbaar" voor de werkgevers. Deze cao kon ook besproken worden op bedrijfsvlak en bij Pidy Gourmet is dat het geval. Naast aspecten zoals ergonomie, werkdruk, vormingen, etc. worden er ook extra dagen (eindeloopbaandagen) toegekend. Bij Pidy werd indertijd reeds een systeem toegekend waarbij men recht heeft op 2 dagen extra verlof vanaf de leeftijd van 50 jaar, mits 10 jaar anciënniteit. In de nieuwe cao werd vooropgesteld dat dit bestaand voordeel moet behouden blijven of vervangen dient te worden door een "gelijkwaardig voordeel".

Gezien de directie geen voorstellen had om dit voordeel te vervangen, was het nogal logisch dat die 2 extra dagen behouden zouden blijven. Tot onze verbazing waren zij geenszins van plan om deze extra dagen verder te blijven toekennen! Natuurlijk was dit

niet naar de zin van onze afgevaardigden en de rest van de werknemers. De directie negeerde onze opmerkingen en verduidelijkingen, en kwam zelfs af met een eigen eenzijdig ontwerp waarbij die 2 dagen niet zouden toegekend worden. Dit werd met klem door ACLVB verworpen! Gedurende maanden werd er gediscussieerd en onderhandeld. Tot we op een gegeven moment dreigden met een stakingsaanzegging en verzoening. Op dat moment besefte de directie dat onze eisen serieus dienden genomen te worden. Mee door het advies van onze Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke Dominik Roland en Bestendig Secretaris Alain Overbergh kon de directie toch overhaald worden. Zowel de eindeloopbaandagen als de 2 extra verlofdagen blijven dus behouden en blijven cumuleerbaar.

Puik werk van ACLVB en onze afgevaardigden! Proficiat!

Alain Overbergh

Mondelez

Wereldwijde solidariteit in de steigers?

Op 5 en 6 september kwamen van over de hele wereld vakbondsafgevaardigden van Mondelez samen in Brussel. Dat gebeurde op initiatief van de internationale vakbondsfederatie voor de voeding IUF. Een goede gelegenheid voor de ACLVB-afgevaardigden om poolhoogte te nemen van de mondiale realiteit.



Dirk Bellemans, André Tops en Nicolas Morlot: Mondelez heeft een sociale dialoog nodig op maat van deze voedingsgigant, die wereldwijd 99 000 personen tewerkstelt.

Met 156 fabrieken in 57 landen is Mondelez beslist een bedrijf van wereldformaat. Maar de voedingsreus loopt ook in de kijker omwille van zijn antisociale houding en zijn weinig duurzame financiële strategieën. Of zoals de IUF er nogmaals op wijst: "Sinds de afsplitsing van Kraft in 2012 is Mondelez een veranderlijke en onvoorspelbare financiële machine geworden. De onderneming slinkt af, sluit bedrijven en herstructureert voortdurend. Het is om die reden dat de leden mekaar te allen prijze moeten ondersteunen in de lopende acties, in de onderhandelingen en in de organisatie-activiteiten bij Mondelez."

Tegenover de gigant Mondelez staat een nood aan sociale dialoog die minstens even gigantisch is. Op 31 december 2014 telde Mondelez ongeveer 104 000 werknemers in de hele wereld, en op 31 december 2015 was dat nog 99 000. Nicolas Morlot (ACLVB-afgevaardigde Mondelez Philadelphia) vertrouwt ons toe: "Vandaag zijn we met 83 000. Het personeelsaantal blijft dalen en op lange termijn zal de directie meer en meer beroep doen op uitzendkrachten, en zelfs de-lokaliseren naar landen waar de arbeidsvoorwaarden het minst duur zijn. De investeerders redeneren enkel in termen van winst." De groei-strategie van Mondelez op lange termijn omvat een agressief beleid van kosten- en banenreductie, met de bedoeling de winsten te verho-

gen (3 miljard dividenden en 8 miljard voor het inkopen van de eigen aandelen). Mondelez heeft eveneens, sinds februari 2016, een beleid van strenge vermindering van investeringen in financial en human resources aangevat.

BOTTE AFDANKINGEN

Op sociaal vlak zegt André Tops (ACLVB-afgevaardigde Mondelez LU) geschokt te zijn door de botte afdankingen in Egypte en in Tunesië. Onder applaus van de collega's hebben deze werknemers elkaar in vertrouwen genomen, zelfs nu ze vandaag weer aan het werk zijn, dankzij syndicale druk ... wereldwijd.

Dirk Bellemans (ACLVB-afgevaardigde Mondelez Milka) herinnert er ons ook aan dat de Turkse werknemers geen enkele bonus hebben ontvangen voor bijna 560 dagen zonder arbeidsongeval. We zijn ver van onze cao's 90 ... maar ook elders moet het idee ingang kunnen vinden.

BETERE COMMUNICATIE

Tot zover de vaststelling. De informatie moet dus verspreid worden onder de werknemers, zodat de rechten en de goede praktijken kunnen gewaarborgd en uitgebreid worden. Meer transparantie en een betere communicatie zijn essentieel, al maken de vele taalbarrières het werk er niet makkelijker op (liefst 8 tolken waren aanwezig!). Voortaan zal elk land zijn coördinator hebben, die aldus zal kunnen informeren over de acties, de goede resultaten ... en de minder goede. De vertalingen zullen verzekerd worden.

NOOD AAN VAKBONDEN

In een internationaal perspectief hebben we nood aan syndicalisme. We hebben nood aan het opbouwen van een solidariteit tussen de werknemers en aan een coördinatie op wereldvlak. In dat verband zijn we het werk van de IUF erkentelijk: het maakt informatiedoorstroming en een coördinatie van de acties in de hele wereld mogelijk. De IUF begeleidt tal van delegaties of werknemers bij iedere sluiting van een Mondelez-fabriek en bij elk belangrijk conflict. Voor Mondelez, onderneming van wereldformaat, is er een syndicaal antwoord ... van wereldformaat! ■

Dominik Roland

Scheikundige nijverheid (PC 116 en 207)

Wat heeft het Demografiefonds al verwezenlijkt?

Tijdens een recent colloquium hebben de sociale partners van de scheikundige nijverheid een balans opgemaakt van de realisaties van het Demografiefonds. In de afgelopen twee jaar ontsproten ideeën gaande van bijkomende verlofdagen op basis van de leeftijd van de werknemer, over sportcheques, tot ergonomische aanpassingen, peterschap, stressmanagement, gezondheidsbalansen, petanque, shiatsu massages en andere.

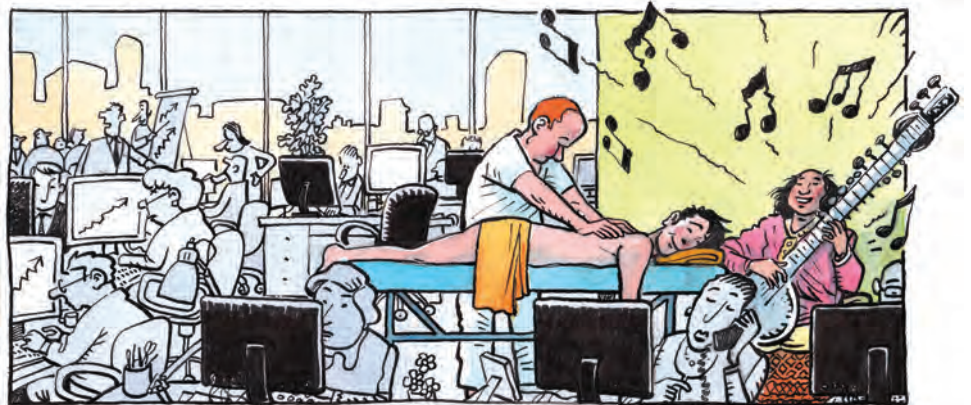
Het aantal werknemers van 50 jaar en ouder is in de scheikundesector op 10 jaar tijd met 10% gestegen, of zowat een derde van het totale personeelseffectief. Sinds 2016 trachten vakbonden en werkgevers het werk werkbaar(der) en duurzaam te maken door initiatieven te promoten via een Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor arbeiders en bedienden in de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences. Op 11 september vond in de Square Brussels het allereerste colloquium van het Demografiefonds plaats.

PRAKTISCHE ERVARINGEN

De 150 genodigden konden kennismaken met de sectorspecifieke maatregelen die de sociale partners uit bedrijven van de scheikunde hebben uitgewerkt. Naast de speeches van de voorzitter en de ondervoorzitter van het Demografiefonds gaf ook Professor Peggy De Prins haar visie vanuit academische hoek op dit project.

Daarna werd door de vakbonden - met Erik Decoo voor ACLVB - en werkgevers duchtig gedebatteerd over hun visie over werkbaar werk en over hun praktische ervaringen die ze de afgelopen twee jaar hebben onderzonden. De slottoespraak was er een van de minister van Werk Kris Peeters.

In maart kon je in Vrijuit al lezen dat het Demografiefonds op volle kruissnelheid is



Sinds twee jaar ontsproten tal van ideeën om het werk in de scheikundesector werkbaar(der) te maken. Over de praktische toepassing ervan onderhandelen werkgevers en werknemersafgevaardigden. Meer dan een derde van de werknemers is ouder dan 50 jaar. Als ze het moeten blijven volhouden tot de leeftijd van 65, 66 of 67 jaar, hoeft er niet te zeer gerekend te worden op de regering.

gekomen. Het event nu leerde ons dat het Demografiefonds een project is geworden waarop we terecht fier mogen zijn, maar waaraan ook nog veel werk is.

MEER DAN 45 000 WERKNEMERS BETROKKEN

Mee dankzij de ACLVB-afgevaardigden kunnen meer dan 45 000 werknemers genieten van een demografieplan. Dat is beslist niet slecht, zeker als je weet dat er 90 000 werknemers aan de slag zijn in de sector.

De toespraak van Professor Peggy De Prins toonde aan dat er heel veel kwaliteitsvolle maatregelen werden afgesloten in de demografieplannen op bedrijfsniveau waarbij

er een duidelijke link is naar werkbaarder werk.

Momenteel zijn we bezig met het voorbereiden van de tweede fase en denken we na over het grootste pijnpunt van het Demografiefonds: hoe kmo's in de sector betrekken bij dit project?

Indien je het vragen hebt of meer informatie wenst over het Demografiefonds, kan je steeds terecht bij de ACLVB-expert Andy Platteau (andy.platteau@aclvb.be) of op



de paritaire website van het Demografiefonds <https://www.demografiefondsdemographie.be/nl/>.

Erik Decoo - Andy Platteau

Nieuwe ACLVB-permanentie op Brucargo voor luchthavenpersoneel



Op 17 september heeft ACLVB-voorzitter Mario Coppens de nieuwe ACLVB-permanentie op Brucargo ingehuldigd. De luchthaven van Zaventem vormt een stadje op zich, met honderden ondernemingen uit verschillende sectoren, luchtvaartmaatschappijen, bewakingsfirma's, bedrijven voor catering, bagageafhandeling, logistiek, enz.



- Slachtoffer van pesteringen op het werk? Reken op ons!

Correcte uitbetalingen

- Werkloosheidsuitkeringen
- Jeugd- en seniorvakantie-uitkeringen

Brucargo Gebouw 706

Bureau 737 - 4de verdieping

Je kan bij de ACLVB terecht op maandagen en donderdagen van 10 tot 15 uur. Je kan ook een afspraak maken via het telefoonnummer 02 252 09 82 of via je plaatselijk secretariaat, de ACLVB-afgevaardigde in je bedrijf, je bestendig secretaris of via e-mail naar airport@aclvb.be.

Het luchtverkeer is in volle expansie. Middenin die economische bedrijvigheid wil de ACLVB haar leden nabij zijn, letterlijk ook. Daarom ging op donderdag 20 september een permanentie van start op de site van Brucargo. Nele Hendrickx staat twee dagen per week in voor de administratieve service en juridische eerstelijns hulp. Bij complexere vragen kunnen – na afspraak – uiteraard ook de deskundigen van de zone Halle-Vilvoorde ingeschakeld worden. Het is niet dat het ACLVB-secretariaat te Vilvoorde ver van de luchthaven ligt; maar heel wat mensen die op de luchthavensite aan de slag zijn, werken in onregelmatige uurroosters en komen van ver. Makkelijker om dan op Brucargo zelf bij de ACLVB terecht te kunnen.

- Hoe lang duurt je opzegtermijn?
- Is je loon correct?

Advies en begeleiding

- We geven je advies bij de verschillende stappen in je loopbaan
- We helpen je een sollicitatiebrief en/of een cv op te stellen
- Is je onderneming in reorganisatie? Kom bij ons langs!
- Hulp nodig bij het invullen van je belastingaangifte?
- Zin om gratis opleidingen te volgen?

Meer koopkracht

- Diverse premies bij je huwelijk, de geboorte/adoptie van je kind, je pensioen
- Voordeeltarieven in onze vakantiehuizen

Voor jou op de bres

- We staan je bij in geval van conflict met je werkgever en we onderhandelen voor de verdediging van je rechten.

DE LIBERALE VAKBOND, SERVICE OP MAAT EN TAL VAN VOORDELEN!

Correcte informatie

- Loopbaanonderbreking, tijdskrediet, ouderschapsverlof ... kom jij in aanmerking?



ACLVB vraagt respect voor mensenrechten, ook door bedrijven!



Er is nood aan duidelijke, afdwingbare regels die respect voor de mensenrechten door *alle* bedrijven verplichten. Zolang bedrijven op vrijwillige basis kunnen kiezen of ze de mensenrechten al dan niet respecteren, zal oneerlijke concurrentie op de kap van werknemers en de lokale bevolking welig blijven tieren. Een internationaal VN-verdrag inzake bedrijven en mensenrechten en Belgische of Europese wetgeving zijn nodig om dit probleem aan te pakken.

Internationale bedrijven hebben tegenwoordig de vrijheid om bijna overal ter wereld zaken te doen, onder meer door verregaande handels- en investeringsakkoorden. Ook hun toeleverings- en productieketens zijn steeds complexer en meer verspreid. Internationale regelgeving om het respect voor arbeids- en mensenrechten door bedrijven op te leggen, hinkt echter ver achterop. Er zijn de afgelopen jaren wel initiatieven genomen in het kader van de Verenigde Naties en de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling), maar tot nu toe zijn die grotendeels vrijwillig. Bedrijven die het niet nauw nemen met de mensenrechten, kunnen dus vaak nog min of meer doen wat ze willen. Het resultaat: inperkingen van de vakbondsvrijheid en de

collectieve onderhandelingen, te lage lonen en barslechte arbeidsomstandigheden, dumping van afval, onteigeningen ...

Dit gebeurt vaak zonder enige mogelijkheid voor de slachtoffers om hun rechten af te dwingen en veelal zonder gevolg voor het bedrijf of compensatie voor de slachtoffers, zeker in landen waar de rechten van werknemers en het rechtssysteem het zwakst zijn. Daarenboven zorgt de complexe structuur van grote bedrijven, met veel onderaannemingen, er vaak voor dat het niet duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is. Ook leidt het tekort aan afdwingbare regelgeving tot oneerlijke concurrentie voor bedrijven die wél plannen opstellen om schendingen van de mensenrechten te voorkomen en goede arbeidsvoorwaarden te promoten.

Dit moet en kan anders! Arbeids- en mensenrechten moeten voorrang krijgen op de economische belangen van grote bedrijven. Hiervoor zijn een internationaal verdrag en regelgeving op Belgisch of Europees niveau cruciaal.

Dat nationale wetgeving over dit thema kan, heeft Frankrijk onlangs bewezen. In 2017 werd daar een historische wet goedgekeurd, 'la loi de devoir de vigilance'. Hierin wordt van grote bedrijven geëist dat ze een plan

opstellen, in samenspraak met de vakbonden, om schendingen van de mensenrechten in hun productie- en toeleveringsketens te voorkomen. Ook in andere Europese landen groeit de steun voor dit soort wetgeving, met bijvoorbeeld de 'Modern Slavery Act' in het Verenigd Koninkrijk en de wet zorgplicht kinderarbeid in Nederland. Om te voorkomen dat elke EU-lidstaat verschillende eisen stelt, zou goed uitgewerkte Europese regelgeving voor bedrijven inzake arbeids- en mensenrechten een oplossing kunnen bieden. België is momenteel verre van een koploper in dit thema. Het voortouw nemen voor een Europees initiatief inzake bedrijven en mensenrechten, is dan ook een kans die de Belgische regering zou moeten grijpen om haar engagement te tonen.

Op internationaal niveau vindt in oktober in Genève (Zwitserland) de vierde onderhandelingsronde plaats over een bindend VN-verdrag (*Binding Treaty*) over bedrijven en mensenrechten. Dit verdrag zou een ware doorbraak kunnen betekenen als het de voorrang van arbeids- en mensenrechten op de belangen van grote bedrijven bevestigt. Het Internationaal Vakverbond (IVV) neemt al drie jaar deel aan deze onderhandelingen om de rechten van werknemers te verzekeren. Tot nu toe is het echter nog altijd niet duidelijk dat België of de Europese Unie dit initiatief ondersteunen. ACLVB vraagt dan ook dat de Belgische regering actief deelneemt aan de onderhandelingen in oktober.



Deze vraag kan jij kracht bijzetten, door (in de eerste helft van oktober) via www.reclaimhumanrights.net/bin-dingtreaty

van Minister Reynders te vragen dat België zich engageert voor dit verdrag, dat een einde kan maken aan de straffeloosheid van grote bedrijven die de mensenrechten en de rechten van werknemers schenden!

Inge Hannon

Binnenkort strengere voorwaarden voor SWT en tijdskrediet eindeloopbaan?

Afgelopen zomer besliste de regering om het SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, het vroegere brugpensioen) en het tijdskrediet landingsbanen te verstrengen vanaf 1 januari 2019.

Hoewel er nog geen officiële wetteksten bestaan, is de kans groot dat het vanaf volgend jaar een stuk moeilijker zal worden om een landingsbaan aan te vragen bij je werkgever. De ACLVB wil daarom iedereen die in aanmerking komt, preventief informeren en tegelijk waarschuwen.

De regels zijn bijzonder ingewikkeld geworden de laatste jaren. Vraag gerust meer info bij je ACLVB-secretariaat.

LANDINGSBANEN

De algemene regel is dat je vanaf 60 jaar een 4/5 of een halftijdse landingsbaan kan aanvragen met uitkeringen bij de RVA. Op die regel bestaan echter 5 belangrijke uitzonderingen. De toegangsleeftijd van deze uitzonderingen hebben de sociale partners via de vorige nationale akkoorden steeds op 55 jaar kunnen houden. Daarvoor was ook wel een bijkomende cao nodig via de sector, maar quasi alle sectoren hebben dat gedaan.

De 5 uitzonderingen waren de volgende:

- stelsel lange loopbanen (35 jaar loopbaan)
- stelsel nachtarbeid (20 jaar loopbaan)
- stelsel zware beroepen (gedurende 5/7 jaar over een tijdspanne van 10-15 jaar (opeenvolgende ploegen, onderbroken diensten, nachtarbeid))
- bouwsector (PC 124) indien de werknemer over een medisch attest beschikt
- herstructureringen

Zoals het er nu naar uitziet, zouden deze 5 regimes geschrapt worden vanaf volgend jaar.

Vandaar deze oproep: indien je van het geboortjaar 1963 of ouder bent en een landingsbaan of een verlenging ervan overweegt, bekijk dan zo snel mogelijk je mogelijkheden.

We geven tot slot nog mee dat - om in orde te zijn met de regels - de landingsbaan uiterlijk moet ingaan op 31 december 2018!

BRUGPENSIOEN

Indien je in het 'algemeen regime SWT (cao 17)' wil stappen (vanaf 62 jaar), zal je vanaf 2019 41 jaar beroepsverleden moeten kunnen aantonen bij de RVA in plaats van de huidige 40. Dit geldt voor de ontslagen na 31 oktober 2018. Voor vrouwen is er ook een impact, maar dat zal pas in 2025 merkbaar zijn. Opgelet: dit geldt dus niet voor de bijzondere regimes van SWT.

Indien je bedrijf een aankondiging doet van een collectief ontslag na 31 december 2018, zal de minimale instapleeftijd voor brugpensioenen vanaf 2019 op 59 jaar komen te liggen (nu: 56 jaar). Vanaf 2020 zal dit vervolgens stijgen naar 60 jaar. Verder stijgt ook de aangepaste beschikbaarheid voor deze bruggepensioneerden naar 65 jaar, tenzij je 43 jaar beroepsverleden kan aantonen. ■



Waarheen met je loopbaan?

Doe kosteloos beroep op de loopbaanbegeleiders van de ACLVB



Wist je dat de ACLVB loopbaanbegeleiders in dienst heeft om je te helpen de juiste keuzes te maken in je loopbaan?

Een loopbaanbegeleider zoekt met jou naar een oplossing voor je probleem of situatie. Zit je met twijfels over je huidige job? Wil je graag van werk veranderen, maar weet je niet hoe daaraan te beginnen? Heb je het gevoel dat je onder je niveau tewerkgesteld bent, of kan je je job niet meer aan? Heb je last van stress of vrees je voor een burn-out? Wil je

terug plezier vinden in je werk? Vrees je binnenkort je baan te verliezen? Dat zijn allemaal vragen waarmee de ACLVB-loopbaanbegeleiders aan de slag kunnen.

In de begeleiding staan we stil bij jou als persoon, je interesses, je competenties, wat je wil bijleren, enzovoort. Het profiel dat daaruit voorkomt, proberen we ook steeds te linken aan de arbeidsmarkt: welke jobs, welke sectoren komen voor jou in aanmerking? Dankzij onze ervaring hebben we een goed zicht op welke jobs er zoal op de Vlaamse arbeids-

markt voorhanden zijn, en wat daarbij verwacht wordt.

Voorwaarden om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding? Werknemer zijn, minstens 1 jaar werkervaring hebben en de laatste 6 jaar geen loopbaanbegeleiding gevolgd hebben. Voor het volgen van loopbaanbegeleiding dien je een loopbaancheque aan te vragen. Dat kan je doen op de website van de VDAB. Een loopbaancheque kost 40 euro en geeft je recht op vier uur begeleiding. Per zes jaar heb je recht op twee cheques. Voor ACLVB-leden worden beide pakketten echter terugbetaald door de ACLVB wanneer een pakket volledig afgerond is.

Interesse, graag meer info, een afspraak maken met de ACLVB-loopbaanbegeleider van jouw regio? Neem contact op met je ACLVB-secretariaat of kijk op www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding

Nieuws uit de zones

Afgevaardigden zone

Zuid Oost-Vlaanderen blikken vooruit



De afgevaardigden van de bedrijven in Zuid Oost-Vlaanderen hebben zich tijdens een zonaal platform op 30 augustus uitgesproken over hoe ze de arbeidsmarkt, en het economisch en fiscaal beleid richting 2025 geoptimaliseerd willen zien. De visies, ideeën en tips die kwamen opborrelen, worden ter voorbereiding van het Vlaams Regionaal Comité en Nationaal Congres van de ACLVB aan onze studiedienst overgemaakt.

Ook werd het thema van de re-integratie op de werkvloer toegelicht én hebben we samen de eerste stap richting sociale verkiezingen 2020 gezet! Bedankt voor jullie motivatie en engagement!

Team syndicale werking Zuid Oost-Vlaanderen

Religieuze symbolen op het werk

En als we het er even over hadden?

De cel Diversiteit van de Brusselse Regionale heeft een debat georganiseerd over tekenen van geloofsovertuiging in de onderneming. Verschillende afgevaardigden zijn komen vertellen hoe het er in hun bedrijf aan toegaat. En hoe ze reageren als een collega het slachtoffer wordt van discriminatie op basis van godsdienstige feiten.



Philippe Vandenabeele, Brussels Gewestsecretaris ACLVB: "Het probleem situeert zich bij de betekenis die aan het religieus symbool of aan het cultureel gedrag wordt gegeven. Echte overtuiging of poging tot zieltjeswinnerij?"

Beslist een delicaat onderwerp: wordt het uiten van je geloofsovertuiging goed of minder goed onthaald op het werk? Eva Sahin, diversiteitsconsulente bij de Brusselse Regionale van ACLVB schetste het uitgangspunt van de bij wijlen verhakkelde discussie. "Bij de Liberale Vakbond zijn we voor diversiteit en gelijkheid. We gaan het debat over uiterlijke tekenen van geloofsovertuiging dat soms in bedrijven aan bod komt, niet uit de weg. Die religieuze symbolen hoeven niet beperkt te worden tot de sluijer. Vragen daaromtrent zijn niet altijd makkelijk te beantwoorden en het blijft een gevoelig thema, want het gaat om waarden die diep in ons verankerd zitten. Maar we wilden alvast naar u luisteren."

De getuigenissen van de deelnemers maakten snel duidelijk dat er heel wat onderwerpen zijn waarrond werkgevers en afgevaardigden soms een standpunt moeten innemen ... of niet. Denk aan het meedoen aan de vasten, een zoen geven aan of de hand schudden van een collega van het ander geslacht, verlof voor culturele of religieuze feesten, het zich niet laten fotograferen, het bidden op de werkplaats, ...

GOEDE VERSTANDHOUDING

In sommige gevallen wordt klaar en duidelijk ge-

steld dat het verboden is uiting te geven aan je religieuze overtuiging, in andere gevallen wordt niets gezegd. De kwestie is niet altijd duidelijk in het arbeidsreglement, vaak worden de zaken flou gelaten en is het beter zo. Het doel van de werkgever is de productiviteit van de werknem(st)ers en de goede onderlinge verstandhouding te vrijwaren, niet het creëren van conflicten. Yusra stelt het op prijs dat ze een sluijer kan dragen zonder daarover opmerkingen te krijgen. Maar ze betreurt het dat haar werkgever geen neutraal lokaal wil voorzien waar alle godsdienstigen zouden terechtkunnen. "Er zijn wel rokersruimtes, waarom geen culturele ruimte?"

ALLES OF NIETS

In de Chirec-ziekenhuizen is het reglement duidelijk: totaal verbod om een sluijer of religieus symbool te dragen omwille van een eenvoudige reden: de hygiëne. Marc vertelt het verhaal van een collega die gepest werd omdat ze buiten het ziekenhuis een sluijer droeg en sociale druk ondervond van haar collega's. Het oordeel van anderen kan een weerslag hebben op de manier van zijn of handelen van een persoon. Bij Carrefour zijn er geen gesluisde werknemers in de kantoren en in de winkels. Sommige medewerkers dragen een hoofddoek buiten de onderne-

ming. Jean-Claude meent dat er niets voorzien is in het arbeidsreglement, de vraag heeft zich blijkbaar nooit aangediend. En wat als dat wel gebeurt? "Het zou niet goed onthaald worden."

Marie, afgevaardigde in een dienstenchequebedrijf, verklaart dat de werknemers helemaal vrij zijn in het tonen van tekenen van geloofsovertuiging ... behalve bij de klant.

JUIST KLIMAAT

"Er moet een juist klimaat gevonden worden", vertelt Laetitia, afgevaardigde bij de crèche van Actiris. "Elkeen respecteert de ander. De kantine bereidt evenwaardige maaltijden als alternatief voor de verboden voedingsproducten. De ouders mogen op het einde van de ramadan gebakjes meebrengen, zonder al te veel ruchtbaarheid te geven aan de reden waarom. We vieren Sinterklaas vanuit een folkloristische en niet zo zeer religieuze gedachte, we plaatsen een kerstboom zonder een kerststalletje, ..."

Na die mooie consensus opende Eva opnieuw het debat met de heikele vraag: "En jij, hoe zou jij reageren als een werknemer die het slachtoffer blijkt van religieuze discriminatie bij je aanklopt om zich te laten verdedigen?". Wordt vervolgd ...

Volledig werkloos?

Vul je controlekaart online in

Maak jij al gebruik van de eC3?

Al meer dan 8000 volledig werkloze ACLVB-leden hebben gekozen voor de elektronische controlekaart. Ontdek de voordelen ervan!



WAT?

Als volledig werkloze moet je elke maand je controlekaart invullen en aan ACLVB bezorgen zodat we je uitkering kunnen betalen.

Je kan dat doen via een papieren controlekaart, maar ook via je pc, smartphone of tablet. Sinds kort is er ook een app beschikbaar (zie verder).

Arbeidsdagen, ziekte-dagen, vakantiedagen, ... duid je op een eenvoudige manier aan en op het einde van de maand is er maar 1 klik nodig om je elektronische kaart aan ACLVB te bezorgen.

Dit alles gebeurt binnen de beveiligde omgeving van de sociale zekerheid.

Surf naar www.aclvb.be; via de rubriek werkloosheid kan je klikken op "Elektronische controlekaart". Je vindt er onder andere een handleiding, zowel voor de toepassing op pc als voor smartphone/tablet. Ben je overtuigd, klik dan op "Vul uw elektronische controlekaart in".

Voordelen?

- De toepassing wijst zichzelf uit en is heel eenvoudig in gebruik
- Je hoeft je niet langer elke maand naar je ACLVB-secretariaat te verplaatsen
- Je bespaart op postzegels
- Je kan je kaart niet meer verliezen
- Je uitkering kan nog sneller betaald worden
- Je kan je bevestigde kaarten steeds raadplegen in "Mijn werkloosheidsdossier"

Niks dan voordelen dus! Waarop zou je wachten om voortaan je controlekaart online in te vullen?

Interesse?

Kom dan zeker eens langs in je plaatselijk ACLVB-secretariaat voor een woordje uitleg.

NIEUWE APP VOOR DE ELEKTRONISCHE CONTROLEKAART EC3

Sedert begin juni dit jaar is er ook de controlekaart-app: eC3.

Waar vind je deze app en hoe krijg je toegang?

Je kan de app vinden in de App Store voor iOS en de Play Store voor Android.

Aanmelden doe je via de klassieke digitale sleutels (CSAM):

- itsme
- een beveiligingscode via een mobiele app
- een beveiligingscode via token
- gebruikersnaam en wachtwoord na eenmalige registratie via de eID

Om na het inloggen toegang te krijgen tot de app moet je ingeschreven zijn bij een uitbetalingsinstelling.

Dienst werkloosheid



SPIINDEX OVERSCHREDEN

Door de aanhoudende stijging van de inflatie is de spilindex in augustus 2018 overschreden. Dat betekent dat sinds 1 september de sociale uitkeringen en dus onder

meer werkloosheidsuitkeringen zijn gestegen met 2 procent. ■

Dienst werkloosheid

Volg de stand van je **werkloosheidsdossier** en je uitbetalingen op de website van ACLVB

Ben je werkloos? Dan herinneren we je eraan dat het mogelijk is om via de ACLVB-website de stand van zaken van je werkloosheidsdossier of informatie over de uitbetaling van je werkloosheidsuitkeringen te raadplegen. Tevens kan je er allerlei documenten terugvinden (fiscale fiches, positieve beslissingen, ...).

WAT HEB JE NODIG?

- een pc met toegang tot het internet
- een kaartlezer
- je elektronische identiteitskaart en de pincode van je kaart

Beschik je niet over een kaartlezer? Vraag na in je ACLVB-secretariaat of er nog gratis exemplaren verkrijgbaar zijn.

HOE GA JE TEWERK?

Je surft naar de ACLVB-website (www.aclvb.be) en je klikt "Mijn Werkloosheidsdossier" aan. Je komt dan terecht op het scherm "Aanmelden in de module Mijn Werkloosheidsdossier". Je volgt de aangegeven stappen en komt automatisch in je persoonlijk dossier terecht. ■

Dienst werkloosheid

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! ■



ACLVB online

Volg, like en deel!

één klik en je bent er



volg ons dagelijks via

www.facebook.com/ACLVB

www.facebook.com/come.vormingsdienst

www.facebook.com/ilikefreezbe



sociaal-juridische info exclusief voor leden

www.weetwijzer.be

opleidingen ACLVB

www.comé.be



www.aclvb.be

www.aclvb.be/werktmetjeme

www.freezbe.be

Vrije visie, eigen stem

