



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Plan-Peeters

Meer wendbaar dan werkbaar

In dit nummer:

- Betogen op 29 september? Redenen in overvloed!
- Plan-Peeters: wendbaar werk haalt het van werkbaar werk
- Sociale verkiezingen 2016: nagenieten van de overwinning
- Arbeidsongeval tijdens praktische test voor aanwerving

INHOUD

Geen gelukkige verjaardag 4

Twee jaar regering-Michel, geen reden om te feesten. Een overzicht van alle genomen maatregelen die de belangen van de werknemers en de sociaal verzekerden aantasten.

Sociale verkiezingen 8

De ACLVB is er als enige op vooruitgegaan bij de sociale verkiezingen. Zowel in de profit als de non-profit, in alle gewesten, en zowel in de OR als in het CPBW.

Zware beroepen 9

De sociale partners in het Pensioencomité keurden een tussentijds verslag van de besprekingen over de zware beroepen goed. Ze zijn het erover eens dat in de eerste plaats voor een collectieve aanpak moet worden gekozen.

Aanwervingstest 10

Sinds de afschaffing van de proefperiode wint de praktische aanwervingstest steeds meer aan belang. Aan welke voorwaarden moet die test voldoen? En wat als net dan een ongeval gebeurt?

Knelpuntberoepen 22

Ben je volledig werkloos en vat je een studie aan, dan kan je vrijgesteld worden van een aantal verplichtingen in de werkloosheidsreglementering. Zeker als je studeert voor een knelpuntberoep.



38 urenweek voorbij?

Of ze nu contractueel werknemer, ambtenaar, werkloze, gepensioneerde, ... zijn, al onze leden worden getroffen door een bezuinigingsbeleid dat altijd op dezelfde mikt.

De ondernemingen ontvangen kortingen op de patronale lasten zonder jobs te creëren. De inkomsten uit kapitaal, onroerend goed en speculatie worden uit de wind gezet, terwijl inkomsten uit arbeid zwaar belast blijven.

De partijen van de regeringscoalitie hebben in enkele weken tijd een regeringsprogramma opgesteld waaraan niet mag geraakt worden. Alle toespelingen op het sociaal overleg waren er puur voor de vorm. De regering aanvaardt de akkoorden die de sociale partners afsluiten enkel als ze in haar kraam passen.

Het drama rond het voorontwerp van wet over werkbaar en wendbaar werk getuigt van de rivaliteit tussen de regeringspartijen. De voorlopige tekst die het kabinet-Peeters begin juli aan de sociale partners heeft voorgelegd, bedekt ruim het wendbaar werk. De werkgevers zullen flexibiliteit kunnen opleggen, de werknemers daarentegen kunnen een kruis maken over een evenwichtige balans werk/gezin, wat het werk nochtans werkbaar zou kunnen maken tot 65, 66 en 67 jaar.

Ook opleiding werd over het hoofd gezien door de regering. Vorming wordt nochtans steeds onontbeerlijker op een arbeidsmarkt in permanente evolutie. In het voorontwerp is sprake van een belangrijke rol voor de sectoren. We betrouwen evenwel de afwezigheid van een sanctiemechanisme tegenover de werkgevers die hun opleidingsverplichtingen niet zouden nakomen, evenals het feit dat bedrijven met minder dan 10 werknemers uitgesloten worden van dit fundamenteel recht voor de werknemers.



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

Alternatieven

Een ander beleid dan dat van de regering is mogelijk. In plaats van een indexsprong en een loonblokkering willen we terug naar de vrije loononderhandelingen. Dat is goed voor de werknemers, want ze plukken de vruchten van hun inzet. En het is goed voor de economie, want consumenten gaan iets doen met hun koopkrachtverhoging.

Bijdrageverminderingen toestaan aan de werkgevers – zelfs aan degenen die daar eigenlijk geen nood aan hebben – zonder in ruil jobs te vragen, betekent minder inkomsten voor de sociale zekerheid. We vragen een beleid dat inzet op kwaliteitsjobs, met fatsoenlijke uurroosters en lonen, en met mogelijkheden om werk en privéleven te combineren. Dat zal alsmear noodzakelijker worden nu de regering mensen wil laten werken tot hun 67ste.

Nog maar eens een lineaire maatregel die geen rekening houdt met de realiteit. Bepaalde beroepen zijn belastender voor lichaam en geest dan andere beroepen, de gezondheid van de ene werknemer is al beter dan die van de andere. De aanvangsleeftijd voor het wettelijk pensioen, voor het vervroegd pensioen of het brugpensioen moet rekening houden met die elementen. Bovendien moet het bedrag van de pensioenen opgetrokken worden, zodat waardig kan geleefd worden.

De regering heeft de eerste besparingsmaatregelen opgedrongen aan de bevolking met de belofte van een grote fiscale hervorming. Maar de taxshift heeft onze verwachtingen niet ingelost. De inkomsten uit kapitaal, uit onroerend goed, de meerwaarden op beleggingen worden niet altijd zo zwaar belast als lonen. De regering stelt niet alles in het werk tegen belastingontduiking, ondanks de talrijke schandalen die aan het licht kwamen: de Panama Papers, Swiss Leaks, Lux Leaks.

De markteconomie regelt zichzelf niet. De staat moet een deel van de rijkdom herverdelen via fiscaliteit. Ze moet blijven investeren om alle soorten diensten – transport, onderwijs, justitie, ziekenhuizen, ... – openbaar aan te bieden opdat elke burger, elke onderneming zich zou kunnen ontwikkelen in de maatschappij. Uiteindelijk moet elke burger een waardig leven kunnen leiden en kunnen genieten van betaalbare zorg en van afdoende vervangingsuitkeringen bij tegenspoed.



Mario Coppens,
Nationaal Voorzitter

Ziedaar onze boodschap die we op 29 september zullen uitdragen in Brussel, op het ogenblik dat de regering op zoek is naar nieuwe besparingen (2,4 miljard euro) om de begroting terug in evenwicht te krijgen in 2018 of 2019. ■

Betoging op 29 september

De maatregelen die kwaad bloed zetten bij de leden van de ACLVB

De ACLVB doet mee aan de betoging van 29 september. Sinds 7 oktober 2014 neemt de regering immers de ene beslissing na de andere die nadelig uitvalt voor de ACLVB-leden. Hieronder geven we een summier chronologisch overzicht van de maatregelen, de lijst is zeker niet volledig.

Oktober 2014

Bekendmaking van het regeerakkoord-Michel: aankondiging van strenge overgangsmaatregelen rond eindloopbaan.

Januari 2015

FISCALITEIT

- Personenbelasting: retroactieve aanpassing van de grensbedragen voor de meeste belastingverminderingen (bv. 950 euro gestort voor pensioensparen in 2014, maar retroactief werd beslist dat fiscale aftrekbaarheid van het pensioensparen werd bevroren op 940 euro.)
- Verhoging accijnzen op diesel, alcohol en tabak
- Verhoging forfaitaire beroepskosten in hoofde van de werknemer (inkomsten 2015 - aanslagjaar 2016)

WERKLOOSHEID

- Verstrenging toekenning inschakelingsuitkering: niet meer voor jongeren die afstuderen na 24 jaar
- Afschaffing anciënniteitstoeslag voor (nieuwe) oudere werklozen
- Vermindering van de uitkeringen tijdelijke werkloosheid (van 70% naar 65%)
- Minder gunstige berekening van de inkomensgarantie-uitkering voor onvrijwillig deeltijdse werknemers
- Aangepaste beschikbaarheid tot 65 jaar (mits uitzonderingen)
- Versterking van administratieve sancties
- Afschaffing vrijstelling beschikbaarheid om sociale en familiale redenen, behalve mantelzorg

- Recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid na 65 jaar behalve wegens medische overmacht

SWT (Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag - voorheen brugpensioen)

- Strengere toegangsvoorwaarden qua leeftijd (+2 jaar, en meer)
- Cao 17: 60 jaar -> 62 jaar
- 56 jaar/33 loopbaanjaren bouw -> 58 jaar/33 loopbaanjaren bouw + zware beroepen (cf. kader-cao's, eventueel tot 60/33)
- 58 jaar/35 loopbaanjaren zware beroepen -> 58 jaar/35 loopbaanjaren zware beroepen (cf. kader-cao's, eventueel tot 60/35)
- 56 jaar/40 loopbaanjaren lange loopbaan -> 58 jaar/40 loopbaanjaren lange loopbaan (cf. kader-cao's, eventueel tot 60/40)
- SWT bij herstructurering -> minimum 55 jaar voor periode 2015-2016 (cf. kader-cao's)
- Aangepaste beschikbaarheid tot 65 jaar (mits uitzonderingen)
- Afschaffing mogelijkheid om nevenactiviteit te beginnen of activiteit met betrekking tot het eigen bezit uit te oefenen

TIJDSKREDIET

- Afschaffing uitkering tijdskrediet zonder motief
- Verlenging uitkering tijdskrediet met motief
- Verhoging leeftijdsvoorwaarde voor landingsbanen van 55 naar 60 jaar (behalve bij zware beroepen, lange loopbaan of onderneming in moeilijkheden of herstructurering)

PENSIOENEN

- Afschaffing pensioenbonus
- Gepensioneerde 65-plusser mag onbeperkt bijverdienen

April 2015

KOOPKRACHT

- Indexsprong voor alle lonen, wedden en alle sociale uitkeringen van 2%

Juli 2015

PENSIOENEN

- Strengere toegangsvoorwaarden vervroegd pensioen: minstens 63 jaar en loopbaan van 42 jaar (vanaf 2019) (uitzondering lange loopbanen (60/44 en 61/43))
- Optrekken wettelijke pensioenleeftijd tot 66 jaar (in 2025) en tot 67 jaar (in 2030)
- Optrekken leeftijd voor toegang tot overlevingspensioen van 50 naar 55 jaar (graduele optrekking tussen 2025 tot 2030)

GEWAARBORGD LOON

- Maatregel 2de maand gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid (regeerakkoord) wordt definitief afgevoerd

Augustus 2015

KOOPKRACHT

- Versterking werkbonus (laagste lonen houden netto meer over)
- Verhoging loonplafonds voor berekening van sommige werkloosheidsuitkeringen

September 2015

KOOPKRACHT

- Verhoging btw op elektriciteit van 6% naar 21%



De lineaire verlaging van de patronale bijdragen, zonder dat er in ruil jobs geëist worden, komt neer op een blanco cheque tekenen voor de werkgevers. Alle voordeel voor de aandeelhouders.

WERKLOOSHEID

- Verstrenking toekenning inschakelingsuitkering: niet meer voor jonge schoolverlaters vóór hun 21ste en zonder voldoende kwalificatie
- Verruiming van de mogelijkheid van controle in de woonplaats van de werkloze
- Verhoging van de minimale werkloosheidsuitkeringen (+ 2%)

December 2015

FLEXIBILITEIT

- Introductie flexi-jobs in de horeca
- Verhoging in horeca van overuren gepresteerd bij buitengewone vermeerdering van werk of onvoorziene noodzakelijkheid: van 143 naar 300 uur (zelfs 360 uur in zaken met witte kassa)

Januari 2016

SOCIALE ZEKERHEID

- Volledige vrijstelling werkgeversbijdrage voor 1ste aanwerving tussen 2016 en 2020
- Versterkte vermindering werkgeversbijdrage voor 2de tot 6de aanwerving
- Verhoging werkgeversbijdragen Decava (aanvullende vergoedingen tijdskrediet en SWT)
- Schorsing ziekte-uitkering tijdens periode van hechtenis of gevangenzetting

KOOPKRACHT

- Beperkte loononderhandelingen mogelijk (0,5% bruto + 0,3% netto)

AANVULLENDE PENSIOENEN

Aanvullende pensioenen: herziening rendementsgarantie van een vast minimumpercentage (3,25% werkgeversbijdragen – 3,75% werknemersbijdragen) naar een jaarlijks herzienbaar variabel minimumpercentage (tussen 1,75% en 3,75%).

FISCALITEIT

- Verhoging forfaitaire beroepskosten voor werknemers
- De 30% schijf personenbelasting wordt verbreed, maar effect pas in aanslagjaar 2017
- Verhoging accijnzen (alcohol, suiker, tabak, ...)

WERKLOOSHEID

- Versoepeling voor werkgever om gebruik te maken van systeem tijdelijke werkloosheid bedienden

FLEXIBILITEIT

- Mogelijkheid om onderhandelingen te voeren over e-commerce (versoepeling nachtarbeid)

April 2016

SOCIALE ZEKERHEID

- Gefaseerde vermindering basispercentage werkgeversbijdragen sociale zekerheid (van 33% naar 25%)

Juli 2016

Limiet van 50 dagen studentenarbeid per jaar

verandert vanaf 1 januari 2017 naar 475 uur per jaar (te presteren om het even wanneer in het jaar). Daardoor zullen jobstudenten meer gevraagd worden door werkgevers, ten koste van de gewone werknemers.

En dat is nog niet alles

VOORONTWERP WET-PEETERS

Over andere maatregelen wordt momenteel nog onderhandeld, bijvoorbeeld over de "modernisering" van het arbeidsrecht (*lees meer daarover op de volgende bladzijden*)

PROEFPERIODE

De sociale partners kregen de opdracht om de afschaffing van de proefperiode te evalueren. De regering verwacht hun advies tegen 30 september 2016. De vakbonden willen niet weten van de herinvoering van deze maatregel, die afgeschaft werd in het kader van een algemeen gemarchandeerd rond de harmonisering van de arbeidsovereenkomsten voor arbeiders en bedienden.

BEGROTING

Vergeten we evenmin de opmaak van de begroting 2017, waarbij nieuwe besparingen ten belope van 2,4 miljard euro zullen opgedrongen worden om te passen binnen het begrotingstraject voor het Europees stabiliteitsprogramma. ■

Modernisering van het arbeidsrecht Voorontwerp van wet-Peeters nog steeds niet zeker en definitief

De ministers zijn na de vakantie terug aan de slag voor de finetuning van het wetsontwerp over de modernisering van het arbeidsrecht. De tekst gaat niet ver genoeg voor de radicalen in de regering, terwijl de vakbonden vaststellen dat hij de flexibiliteit van de arbeidsmarkt nog verhoogt, ten voordele van de werkgevers.

In een eerste instantie hebben de vakbonden brandhout gemaakt van de tekst. Minister van werk Kris Peeters ging overal verkondigen dat we hem verkeerd begrepen hadden. Vervolgens zijn het eminente vertegenwoordigers van twee partijen van de regeringscoalitie die oordeelden dat het project zijn doel voorbijschoot, terwijl Kris Peeters antwoordde dat het strookte met wat was overeengekomen in hun politiek gemarchandeer. Vermits het niet kon afgesloten worden voor de vakantie, komt het opnieuw op tafel van de ministerraad begin september. We zullen niet ingaan op de details van een voorontwerp van wet dat nog grondig kan gewijzigd worden. We herinneren gewoon aan de grote principes erachter, die geheid de levenskwaliteit van de werknemers zullen aantasten.



Flexibiliteit van de werknemers: waar zal de regering de grens trekken?

ANNUALISERING VAN DE WERKTijd

De werkgevers willen werknemers ter beschikking hebben wanneer het orderboekje vol is en laten diezelfde werknemers graag thuis als dat orderboekje leeg is. De grens van 38 uur per week vormt volgens hen een rem, zelfs met alle mogelijkheden die onze wetgeving al biedt om ze terug te dringen. De huidige referentieperiode die bepaalt het gemiddelde van 38 uur/week te regulariseren, is vastgelegd op 3 maanden, en zou op een jaar gebracht worden, behalve in de sectoren die voor 31 december 2016 een cao zouden hebben afgesloten van een andere duur (minder dan 12 maanden).

In de ondernemingen van de andere sectoren zal waarschijnlijk onderhandeld worden over de referentieperiode als er een vakbondsvertegenwoordiging is, en als die er niet is, zal de werkgever de periode kunnen opleggen.

Maar dat is niet alles. De weken zouden tot 45 uur kunnen tellen, met a priori een overloon voor de werknemer boven het 40ste uur (of boven een lagere grens die wordt vastgelegd door een cao). Een veel grotere eenzijdige flexibiliteit. Want de wijzigingen van de uurroosters zullen op voorhand moeten aangekondigd worden. Hoeveel dagen? Het voorontwerp voorziet een minimum van 7 dagen, dat verlaagd kan worden door een sectorale cao.

Ander gevaar van annualisering: de overdreven opeenstapeling van te recupereren uren. Momenteel kan het plafond van 78 uur al opgetrokken worden tot 143 uur via een sectorovereenkomst. Hoe hoog zal het wetsontwerp die grens leggen binnen voornoemde referentieperiode?

KREDIET VAN 100 OVERUREN

Elke werknemer zal de mogelijkheid hebben te beschikken over een krediet van 100 overuren. Hij kan overeenkomen met zijn werkgever ze te recupereren of ze te laten uitbetalen. De sectoren zullen die grens zelfs op 360 uur kunnen brengen.



Overuren opstapelen: niet goed voor de gezondheid, noch voor de veiligheid, noch voor het gezinsleven en noch voor de werkgelegenheid.

PLUS MINUS CONTO

Er bestond al een eigen systeem in de automobielindustrie. De levensduur van een automodel bedraagt ongeveer 6 jaar, en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zou kunnen berekend worden op die hele periode, met een limiet van 10 uur per dag en 48 uur per week. De overuren geven hier geen recht op een overloon. Minister Peeters overweegt het uit te breiden naar alle paritaire comités.

LOOPBAANSPAREN

In plaats van op het einde van het jaar alle verlofdagen te nemen waarop hij recht heeft, zoals de wet het verplicht, zou een werknemer kunnen beslissen ze op een loopbaanrekening te zetten voor de momenten waarop hij ze nodig heeft. Zouden bedoeld worden: de overuren en de conventionele verlofdagen. Zouden uitgesloten worden: de 20 dagen wettelijk verlof en de wettelijke feestdagen.

UITZENDARBEID VAN ONBEPAALEDE DUUR

Een uitzendbedrijf zal een arbeidscontract van onbepaalde duur kunnen afsluiten met een werknemer. Die zal tewerkgesteld kunnen worden bij een of meer gebruikers. Tussen de opdrachten zal de werknemer recht

hebben op een minimumloon en zal hij rechten opbouwen inzake jaarlijkse vakantie en de berekening van de anciënniteit.

Die maatregel zal uiteraard niet de aanwerving van vaste werknemers in de andere ondernemingen ten goede komen.

VEREENVOUDIGING VAN DEELTIJDSE ARBEID

Tot op heden moet elk deeltijds uurrooster ingeschreven worden in het arbeidsreglement. Het plan-Peeters voorziet dat het zal volstaan er een algemene clause in op te nemen die voorziet in een variabel uurrooster en de tijdsblokken, evenals de dagen waarop de werknemers zullen verplicht kunnen worden te werken.

Ze zullen minstens 5 dagen op voorhand moeten verwittigd worden, behalve wanneer een sector-cao een kortere termijn toelaat, maar niet minder dan 1 dag. Moeilijk je privéleven te organiseren in die omstandigheden, meer bepaald om twee deeltijdse jobs te combineren.

Het wetsontwerp legt duidelijk meer de nadruk op wendbaar werk dan op werkbaar werk. Het past perfect binnen het regeringsbeleid om de druk op de werknemers te verhogen, eerder dan hun de mogelijkheid te bieden af en toe op adem te komen.

De ACLVB-kandidaten hebben de sociale verkiezingen 2016 gewonnen

Met al die maatregelen tegen de werknemers, de werklozen, de gepensioneerden en de zieken heeft de regering ons schitterend verkiezingsresultaat zowat naar het achterplan verdrongen. Deze overwinning is die van alle kandidaten die op onze lijsten zijn opgekomen, stuk voor stuk kandidaten die gingen voor een vrij en constructief syndicalisme.



De manifestatie van 24 mei, het plan-Peeters, de begrotingscontrole waarbij nieuwe besparingsmaatregelen werden aangekondigd, ... en tot slot de vakantie zorgden er deels voor dat we de smaak van de overwinning niet lang geproefd hebben.

ÉÉN ECHTE WINNAAR

De ACLVB is de enige vakbond die de sociale verkiezingen van 2016 gewonnen heeft, hoe men ook de statistieken leest, zowel die van de OR als het CPBW, in de profitsector en in de non-profit; in alle gewesten van het land gaat de Liberale Vakbond erop vooruit.

Het ACV blijft overduidelijk de grootste vakbond. Het ABVV gaat erop vooruit in de non-profit, het domein van de christelijke vakbond in tal van verzorgings- en onderwijsinstanties van de katholieke beweging.

De ACLVB heeft meer lijsten ingediend in meer bedrijven, zowel in de OR als in het CPBW. Meer dan 12.000 verschillende kandidaten (we tellen hier dus niet de personen bovenop die gingen voor een mandaat in de OR én het CPBW) zijn opgekomen op een blauwe lijst. Deze overwinning is die van hen.

Diegenen die niet verkozen of herverkozen zijn in 2016, mogen de moed niet laten zakken. Als militant kunnen ze hun sociale ingesteldheid blijven ten dienste stellen van hun collega's. Hopelijk lukt het hun in 2020 om een mandaat te behalen.

MINDER KIEZERS, ONVOLDOENDE VROUWEN

De participatiegraad daalt en gaat van 57,56% naar 50,67% in het CPBW en van 59,73% naar 51,96% in de OR, voornamelijk door een gebrek aan kandidaten om voor te stemmen. Te veel zetels zullen leeg blijven, meer bepaald in de categorie van de jonge werknemers.

Op de Vrijuit-cover van de maand maart maakten we ons zorgen over de zwakke stijging van het aantal vrouwelijke werknemers die zich kandidaat stelden voor de sociale verkiezingen. Dames, jullie waren met 32,05% (CPBW) en 31,60% (OR) op onze lijsten in 2016. Dat is beter dan in 2012 (31,04% in het CPBW en 29,90% in de OR), maar het is nog onvoldoende voor een volwaardige behartiging van de vrouwenbelangen in de onderneming, meer bepaald wanneer jullie strijd leveren voor een gelijke verloning van vrouwen en mannen.

De uitdagingen zijn duidelijk voor de sociale verkiezingen van 2020. De ACLVB heeft kandidaten voorgesteld in de helft van de ondernemingen. We zullen dus mensen met syndicaal bloed moeten aantrekken in alle technische bedrijfseenheden waar we nog niet vertegenwoordigd zijn en meer werknemers ervan moeten overtuigen zich te engageren. Niet opdat enkel vrouwen er zouden op vooruitgaan, maar voor de verdediging van het hele personeel in de onderneming, zonder onderscheid. ■

Akkoord in Nationaal Pensioencomité

Zwaar werk levert voordeel op voor het pensioen

Vakbonden en werkgevers keurden in het Nationaal Pensioencomité een tussentijds verslag van de besprekingen rond zware beroepen goed. Het verslag wordt doorgegeven aan de regering. Die moet nu een budget vrijmaken.

Nadat de regering bij haar aanvang vrij snel de leeftijd voor het wettelijk pensioen en vervroegd pensioen heeft opgetrokken, werd in de zomer van vorig jaar het Nationaal Pensioencomité opgericht. Een van de belangrijkste opdrachten was nagaan welke maatregelen de regering, samen met de sociale partners, kan nemen voor zware beroepen in de private en publieke sector.

Het was de bedoeling te bekijken hoe mensen in een zwaar beroep alsnog vroeger kunnen uittreden of op een andere manier de waardering voor het zwaar werk kunnen krijgen bij hun pensioen. Er staat letterlijk in het regeerakkoord dat in dit kader, in overleg met de sociale partners, objectieve criteria zouden worden opgesteld.

Nadat het Nationaal Pensioencomité de eerste maanden vooral geluisterd heeft naar experts, onder andere inzake gezondheid en de invloed van zwaar werk hierop, werd eind augustus een akkoord bereikt over een eerste tussentijds rapport.

Hoewel de werkgevers principieel blijven vinden dat elke werknemer individueel een erkenning voor zwaar werk moet verkrijgen, zijn ze bereid om in het najaar verder te bekijken hoe een collectieve lijst van criteria, die gelden voor alle werknemers, kan uitgewerkt worden. Ook de minister van Pensioenen, aanwezig in dit Comité namens de regering, gaat verder mee in deze piste.

In dit kader worden vier categorieën van criteria uitgewerkt:

1. Werken in belastende arbeidsomstandigheden om fysieke redenen, bv. tillen van zware lasten, lawaai, trillingen, ...
2. Werken in een belastende werkorganisatie, bv. nachtarbeid, wisselende ploegen, ...
3. Werken onder mentale of emotionele werkbelasting
4. Werken met verhoogde veiligheidsrisico's



Voor de vakbonden is het uitgangspunt bij het vaststellen van deze criteria de impact van zwaar werk op de gezondheid van de werknemers die dat soort werk uitoefenen. Daarbij moet de stijgende levensverwachting worden gezien vanuit de optiek van “de levensverwachting in goede gezondheid”, die niet stijgt maar eerder afneemt. Gelet daarop mogen niet alleen budgettaire overwegingen aan de basis liggen van ons pensioenstelsel, maar is de sociale houdbaarheid even belangrijk.

WERK VERDERZETTEN

Het Pensioencomité zal dit nu verder uitwerken. Welke taken bij het uitoefenen van een functie bedoelen we nu precies? Vanaf wanneer is een taak zwaar? Hoelang in tijd moet een werknemer worden blootgesteld aan een bepaalde verzwarende omstandigheid?

Hierbij moet ook een regeling worden uitgewerkt omtrent de manier waarop dit alles in de loop van iemands carrière kan gemeenten en geregistreerd worden.

Ten slotte eisen de vakbonden dat ook de werknemers die al een stuk van hun loopbaan hebben afgelegd, maar voor wie deze

zaken niet geregistreerd werden tot nu toe, hun perioden van zwaar werk erkend zien.

VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE REGERING

Nu is de regering aan zet. Zij moet nu immers een budget vastleggen om dat alles concreet vorm te geven. Het is ook in dit kader dat de werkgevers willen verder praten over de collectieve criteria. En daar zou het schoentje weleens kunnen wringen. Het spreekt voor zich dat de ACLVB vraagt van de minister van Pensioenen dat men de problematiek ernstig neemt en dat hij met een fatsoenlijk, realistisch budget terugkomt naar het Pensioencomité.

Het engagement dat de minister thans neemt in het tussentijds rapport, namelijk de erkenning van de vier criteria, moet hij nu volhouden tot het einde van de oefening. De regering draagt ook in dit luik van de pensioenproblematiek een grote verantwoordelijkheid om het engagement van haar eigen regeerakkoord tot een goed einde te brengen.

De minister van Pensioenen heeft zelf altijd aan de burgers gezegd dat er een rechtvaardige compensatie komt voor mensen die zwaar werk verrichten en een verhoging van de pensioenleeftijd moeten ondergaan. We durven erop rekenen dat deze belofte naar de mensen gehouden wordt!

Sabine Slegers

Nieuwe bedragen sociale uitkeringen

In mei werd de spilindex overschreden. Daardoor werden de sociale uitkeringen op 1 juni (na het ter perse gaan van het vorige Vrijuit-nummer) met 2% geïndexeerd. Je vindt de nieuwe, aangepaste bedragen op de ACLVB-website www.aclvb.be.

Wat bij een arbeidsongeval tijdens de

Sinds de afschaffing van de proefperiode wint de praktische aanwervingstest waarbij de werkgever nagaat of de kandidaat beschikt over voldoende kennis en vaardigheden, steeds meer aan belang. Aan welke voorwaarden dient een aanwervingstest te voldoen? En wat zijn de gevolgen indien een sollicitant tijdens de uitvoering van een praktische test het slachtoffer wordt van een ongeval?

CAO NR. 38

Alvorens een werkgever een werknemer in dienst neemt, kan hij het kennis- en bekwaamheidsniveau van de werknemer testen door hem een praktische test in de onderneming te laten uitvoeren.

Artikel 16 van de in de NAR afgesloten cao 38 betreffende de werving en selectie van werknemers, voorziet expliciet in de mogelijkheid voor de werkgever om kandidaten een productieve, praktische proef te laten uitvoeren op voorwaarde dat die proef niet langer duurt dan nodig om de bekwaamheid van de sollicitant te testen.

DRIE VOORWAARDEN: BEPERKTE DUUR, NIET RENDABEL, ONBEZOLDIGD

Zo we ons enkel baseren op de tekst van de cao nr. 38, zou een praktische sollicitatietest slechts onderworpen zijn aan de voorwaarde inzake duurtijd. Uit de rechtspraak kunnen naast de voorwaarde inzake duurtijd nog twee andere voorwaarden, namelijk nutteloosheid en onbezoldigdheid, worden afgeleid.

1. Beperkte duur

De test mag niet langer duren dan de tijd die nodig is om de kennis en vaardigheden van de sollicitant te testen.

Zo werd een praktische proef van twee en een halve dag opgelegd aan een ingenieur van 50 jaar met ervaring inzake verbrandingsmotoren en met een verleden als leraar elektromechanica die solliciteert voor de functie van werkplaatsleider, als overdreven beschouwd. (*Arbeidshof Luik, 09.11.1994, JTT 1995, p. 101*) Concrete opdrachten en activiteiten uitgevoerd gedurende twee bijkomende dagen

door een sollicitant die reeds na de eerste dag weerhouden werd uit een grote groep kandidaten en aan wie de tweede dag concrete proeven werden opgelegd waarbij de kennis van tekstverwerking werd onderzocht, beantwoordden niet aan de vereiste van een beperkte duur. (*Arbeidshof Gent, 26.01.2000, 3e kamer, onuitgegeven*)

Het Arbeidshof van Brussel oordeelde daarentegen dat een test in het kader van een aanwervingsprocedure gedurende drie dagen voor meerdere functies niet overdreven was. (*Arbeidshof Brussel, 17.03.1993, S.R.K. 1994, p. 261*)

Ook het Arbeidshof van Bergen oordeelde dat een indienstnemingstest van twee dagen geen arbeidsovereenkomst wordt door het enkele feit dat de eraan onderworpen persoon bij wijze van voorbeeld enkele opdrachten vervulde behorend tot de uitvoering van een gebeurlijke overeenkomst. (*Arbeidshof Bergen, 01.03.2005, JTT 2006, p. 48*)

2. Niet rendabel

De tweede voorwaarde, zijnde de nutteloosheid, vloeit voort uit het doel zelf van de test. Het doel van de praktische test is het op summier wijze beoordelen of de sollicitant voldoende bekwaam is.

De test mag derhalve geen rendabel aspect vertonen.

Het opnemen van de telefoon gedurende meerdere uren, het verzorgen van de briefwisseling van die dag, het maken van afspraken op het ogenblik dat daartoe verzoeken binnenkomen en het afwerken van een te publiceren artikel, zijn activiteiten met een hoog nuttigheidsgehalte en zijn dus rendabel. (*Arbeidshof*

Gent, 26.01.2000, 3e kamer, onuitgegeven)

Het gedurende twee en een halve dag bedienen van klanten aan de toonbank en verstrekken van geneesmiddelen in een apotheek betreffende taken die de werkgever ten goede komen. De opgelegde taken zijn dus geenszins nutteloos. (*Arbeidshof Bergen, 01.09.2008, Or.nr.4, april 2009, p. 110-111*)

3. Onbezoldigd

Het laatste criterium is de onbezoldigdheid. De sollicitant mag geen loon ontvangen in ruil voor de tijdens de praktische test geleverde prestaties.

Het terugbetalen door de werkgever van de kosten verbonden aan het uitvoeren van de test zoals onder meer verplaatsingskosten, materiaalkosten aan de sollicitant is wel toegestaan.

Een test mag slechts aanleiding geven tot de betaling van een bescheiden geldsom teneinde ten hoogste de kosten van de sollicitant terug te betalen. (*Arbeidshof Luik, 15.11.1999, J.T.T. 2000, p. 157*)

SANCTIE

Zo de praktische test gedurende een te lange periode wordt uitgevoerd, voor de onderneming winstgevend is en de sollicitant in ruil voor de uitgevoerde taken een vergoeding ontvangt die niet louter een terugbetaling vormt van de kosten verbonden aan de test, wordt het karakter van de selectieproeven overschreden. De uitvoering van de aanwervingstest kan dan worden gezien als een mondelinge arbeidsovereenkomst.

De afgewezen sollicitant kan dan ook een vordering instellen bij de Arbeidsrechtbank teneinde de betaling te verkrijgen van loon

praktische test voor de aanwerving?



voor de gepresterde uren of dagen en eventueel een opzeggingsvergoeding gelijk aan 2 weken loon.

Zo het ontstaan van een arbeidsovereenkomst toch niet zou kunnen worden afgeleid uit de ongeoorloofde praktische aanwervingstest, dan is er minstens sprake van een fout in hoofde van de onderneming die leidt tot zijn precontractuele aansprakelijkheid.

De sollicitant kan dan op grond van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek de betaling van een vergoeding van de schade die door de fout van de onderneming werd veroorzaakt, vorderen.

ARBEIDSONGEVAL?

Een arbeidsongeval is elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt.

Wordt eveneens als een arbeidsongeval beschouwd: het ongeval dat zich voordoet op de weg van en naar het werk.

De arbeidsongevallenwet is van toepassing op de werknemers die geheel of gedeeltelijk onderworpen zijn aan de RSZ-reglemente-

ring, evenals op de mijnwerkers en zeelieden ter koopvaardij.

De RSZ-wetgeving is op haar beurt van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

De arbeidsovereenkomst is een overeenkomst tussen twee partijen waarbij een partij werknemer genoemd, zich ertoe verbindt om tegen een bepaalde of bepaalbare bezoldiging onder het gezag van een andere partij werkgever genoemd, arbeid te presteren.

De arbeidsongevallenwet is dus van toepassing op de arbeid voor zover de 3 bestanddelen van een arbeidsovereenkomst bewezen zijn, zijnde effectieve prestaties, ondergeschikt verband en de betaling van loon.

Een sollicitant wordt tijdens de uitvoering van een kortstondige praktische aanwervingstest, zijnde het leveren van pizza's bij klanten, met de motorfiets die eigendom was van de onderneming aangereden door een wagen. De sollicitant loopt ernstige verwondingen op en wordt naar de spoedgevallen gebracht, waar een polytrauma en verschillende breuken worden vastgesteld.

Voor het ongeval was er tussen de sollicitant

en de onderneming een overeenkomst gesloten, waarbij bepaald werd dat de uitvoering van de test geen aanleiding zou geven tot de betaling van enig loon en geen financieel voordeel oplevert voor de onderneming.

De onderneming dient een ongevalsangifte in bij de arbeidsongevallenverzekeraar, maar de verzekeringsmaatschappij weigert het ongeval te erkennen als een arbeidsongeval.

De sollicitant kan zich niet verzoenen met de door de verzekeringsmaatschappij getroffen negatieve beslissing en stelt een vordering tot erkenning van het ongeval als arbeidsongeval in bij de arbeidsrechtbank van Doornik. In eerste aanleg krijgt de sollicitant gelijk, doch in beroep wordt de uitspraak hervormd en de vordering tot erkenning van het ongeval tot arbeidsongeval van de sollicitant afgewezen.

Het hof oordeelde dat de sollicitant slechts een kortstondige praktische aanwervingstest onderging waarvoor hij geen loon ontving, zodat de wet van 10.04.1971 betreffende de arbeidsongevallen niet op hem van toepassing is. (*Arbeidshof Bergen, 08.09.2015, J.T.T. 2016, p. 212-213*)

Ilse Veugen

ACLVB-ploeg zorgt opnieuw voor positief imago en behaalt 5 zetels

"We zijn niet vertrokken van niets, we zijn vertrokken van min 10", herinnert Sylvia Dehondt zich. Ze is bij Westvlees aan de slag als etiketteerster. "Een aantal afgevaardigden die in 2012 waren verkozen, hebben in korte tijd het imago van de ACLVB bezoedeld. Tijdens het mandaat hebben we opnieuw een ploeg mensen moeten opbouwen die met overtuiging de belangen van de arbeiders wilden verdedigen." Hun werk werd geapprecieerd: ze hebben 5 mandaten behaald, een onverhoopt resultaat.



Georges Ghesquier, Karim Melakhessou, Aline Vermeersch, Sylvia Dehondt, Michael Huyghe en Els Depoorter (bestendig secretaris). De belangenverdediging van de werknemers heeft zijn vruchten afgeworpen, want de ACLVB-kandidaten behaalden 5 zetels: 2 in het CPBW en 3 in de OR, waaronder het jongerenmandaat.

Nou ja, niet echt onverhoopt en in ieder geval welverdiend. Sylvia Dehondt kan zich zelfs de luxe veroorloven niet helemaal tevreden te zijn met het resultaat, vermits de lijst die ze aanvoerde op enkele stemmen na het 4e mandaat in de Ondernemingsraad heeft gemist. Vanaf de eerste maanden na de sociale verkiezingen van 2012 had ze begrepen dat de houding van sommige ACLVB-afgevaardigden onverdedigbaar was.

IMAGO HERSTELLEN

Sylvia's perfectionistisch karakter heeft er toe bijgedragen dat ze snel een nieuwe ploeg heeft opgebouwd, terwijl ze intussen met verve haar rol vervulde in de syndicale delegatie. "Ik heb me de rol moeten aanmeten, de

directie ervan overtuigen dat ik me elke dinsdagochtend zou mogen vrijmaken om de arbeiders te zien in het bedrijf. Ik wou weten wat hun problemen waren, een jonge papa kunnen feliciteren en hem eraan herinneren dat hij recht heeft op een geboortepremie van ACLVB, ... Ik heb ook gevraagd dat ik zou verzwijgen worden telkens wanneer een collega zijn C4 ging krijgen, zodat ik de betrokkene kon voorstellen hem of haar te verdedigen als die het wenste."

Kortom, onze delegatie heeft opnieuw voor een positief imago van het syndicaal liberalisme gezorgd; ze ging zelfs tot het verdedigen van de vrijheid van staken, terwijl een akkoord bestond tussen de twee andere vakbonden en de directie om te blijven werken tijdens de protestbewegingen van eind 2014.

"We hebben niemand geforceerd", verduidelijkt Sylvia. "We hebben enkel onze steun verleend aan elke werknemer die wou laten zien dat hij of zij het niet eens was met het beleid van de regering-Michel. Gezien de omvang van de beweging zijn de directie en onze vakbondscollèga's ons beginnen au sérieux te nemen."

SYNDICALE ONDERSTEUNING

Een en ander was voelbaar in de campagne van de sociale verkiezingen 2016.

De ACLVB-kandidaten begonnen een bedreiging te vormen. Gelukkig heeft de ploeg altijd kunnen rekenen op de steun van het personeel van de ACLVB-zone West-Vlaanderen: "Els en Leen (Els Depoorter, bestendig secretaris, en Leen Igodt, verantwoordelijke syndicale ondersteuning, die nadien vervangen werd door Thibault en Kimberly, nvdr) hebben altijd onmiddellijk gereageerd op onze vragen", benadrukt Sylvia. "En het personeel van het secretariaat heeft perfect de dossiers tijdelijke werkloosheid die we hun toevertrouwen, opgevolgd."

Al dat werk heeft zijn vruchten afgeworpen. Enerzijds is het aantal leden op 4 jaar tijd gevoelig gestegen, anderzijds hebben de kandidaten op lijst 1 5 zetels behaald: 2 CPBW en 3 OR, waaronder het jongerenmandaat.

HET WERK WERKBAAR MAKEN

Het is hard werken in dit bedrijf dat varkens slacht, versnijdt en verwerkt. De plannen van minister Peeters om de flexibiliteit nog te verhogen, hebben dan ook een grote ongerustheid teweeggebracht. "De dagen zijn best lang. Komt daarbij nog de verplaatsings-

tijd van de werknemers, die vaak ver van het bedrijf wonen. Reden te meer om de arbeidsvoorwaarden aangenamer te maken. We brengen meer tijd hier door met de collega's, dan thuis met de familie. Het zal een van onze strijdpunten worden in de loop van het volgende mandaat. We zullen meer bepaald de verschillende echelons van de hiërarchie aansporen om meer rekening te houden met de arbeiders. Bij een evaluatiegesprek zouden de arbeiders het appreciëren te vernemen wat ze goed doen, in plaats van enkel kritiek te horen op wat ze eventueel fout deden." De kandidaten van Westvlees hebben wat ze opstaken tijdens de vormingen concreet toegepast: ze maakten een Facebook-pagina aan (aclvb.westvlees) om contact te houden met de collega's omtrent wat leeft in de onderneming en in de vakbond. De communicatie verloopt in verschillende talen. Bij Westvlees werken mensen van liefst 26 verschillende nationaliteiten. ■

Jobzorgen?
Kopzorgen?

(DOE DE) SWITCH!

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

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

Volvo Cars - Gent

Damesploeg ACLVB zette beste beentje voor tijdens voetbaltornooi

Op 25 juni vond de jaarlijkse sportdag plaats van Volvo Cars Gent. Er was keuze tussen onder meer fietsen, wandelen, padel, badminton,

Ook een voetbaltornooi stond op het programma. Daaraan namen in totaal 16 ploegen deel. Voor het eerst deed een damesploeg mee, en wat voor één! Stuk voor stuk gemotiveerde speelsters, waaronder Nathalia. Zij was bij de jongste sociale verkiezingen kandidaat voor de jongeren.

De dames mochten gezien worden in hun ACLVB-outfit! Uiteindelijk eindigden ze als 14de van de 16 deelnemende ploegen.

Manuel Van Oostende



Een team dat gezien mocht worden: Nathalia De Craecker, Tabita Turpy, Francis Cortvriend, Tatiana De Craecker, Alyshia Cailly en Vanessa Devogelaere.

ACLVB-ploeg houdt in drukke periode meer dan ooit vinger aan de pols

De groep P&V, die begin 2016 Vivium overgekocht heeft, is volop in verandering. Vernieuwingen van de werkrumtes, opeenvolgende herstructureringen in de departementen, nieuwe programma's om het werk vlotter te laten verlopen ... Kortom, een groep in voortdurende omwenteling.



De ACLVB-afgevaardigden bij Vivium staan paraat: Marc Payen, Pascal Dubuisson, Manuela D'Agostino, Jean Laret, Marie-Christine Collard, Eddy Van Dam, Carine Hottat, Jonathan Cerutti en Marie Carméline Sinatra. Walter Agosti en Alain De Maeyer (niet op de foto) maken eveneens deel uit van de ploeg.

De onderneming wil zich profileren als een aantrekkelijke werkgever en aan alle medewerkers, huidige en toekomstige, de mogelijkheid bieden zich te ontwikkelen in een moderne en aangename werkomgeving, toegerust met de noodzakelijke tools voor de efficiënte uitvoering van hun opdrachten.

Dat alles gebeurt nu door de reorganisatie van de werkrumten, de integratie van het concept WORK Activity Base (een werkpost gebruiken in functie van de uitgeoefende taak: samenwerken rond een project, individueel werk dat veel concentratie vergt, brainstorming, ...).

WERKBAAR WERK

Met al die veranderingen kunnen werknemers stress ervaren of problemen om zich

aan te passen aan een snelle opeenstapeling van nieuwigheden. Het is aan de werkgever om alle noodzakelijke voorwaarden te voorzien opdat de werklust draaglijk zou blijven.

Om werkgelegenheid te garanderen moet de onderneming concurrentieel zijn op de markt. Maar dat alles mag in ieder geval niet ten koste zijn van de werknemers.

EEN PLOEG DIE LUISTERT

In dit proces hebben de personeelsafgevaardigden uiteraard een rol te vervullen in de overlegorganen. Het is daar dat akkoorden kunnen afgesloten worden om meer bepaald het welzijn op het werk te verbeteren. Voor de afgevaardigden bij Vivium is het van primordiaal belang een luisterend oor te bieden voor iedereen, de tijd te nemen om te overleggen

en zo heel precies op de hoogte te zijn van de problemen die de personeelsleden ervaren. Voor hen is de mens belangrijker dan zijn syndicale kleur. Die spirit maakt ook de sterkte uit van de blauwe ploeg. Bij Vivium wist de ACLVB-kern te bewijzen dat de dialoog werkt, zelfs als de genomen beslissingen soms moeilijk zijn. De afgevaardigden verliezen nooit het belang van de werknemers uit het oog.

DOELSTELLINGEN

De ploeg wil uiteraard blijven groeien. In ieder geval is de belangrijkste doelstelling nu de medewerkers helpen bij de huidige reorganisatie. De ACLVB-afgevaardigden komen van verschillende diensten, een pluspunt, want dat laat hun toe met heel veel personen in contact te komen. ■

Haal meer voordeel uit je lidmaatschap ACLVB verwent je met premies

Ben je net 65 geworden? Van harte gefeliciteerd, de Liberale Vakbond staat klaar met een verjaardagsgeschenk: de ACLVB-solidariteitspremie. Die bedraagt € 4 per jaar onafgebroken aansluiting bij een erkende vakbond (met een maximum totaal van € 180). Ook de ononderbroken jaren waarin je lid was van een andere vakbond tellen mee.

Prettig nieuws!

Voortaan stort de ACLVB je automatisch de premie wanneer je aan de voorwaarden voldoet. Je hoeft ze dus niet zelf aan te vragen, lekker makkelijk! We brengen je op de hoogte via een brief.

Ga je vóór je 65ste met pensioen, dan kun je de premie vroeger dan gebruikelijk ontvangen. Dien daartoe in je ACLVB-secretariaat een attest in waaruit blijkt dat je met pensioen bent (bijvoorbeeld een brief van de Federale Pensioendienst).

Ook een premie bij huwelijk, samenlevingscontract, geboorte en adoptie

Bij andere heuglijke gebeurtenissen in je leven staat de Liberale Vakbond eveneens klaar met een attentie. Je ontvangt een premie van 50 euro bij de geboorte (of adoptie) van je kind. Onderteken je een huwelijks- of samenlevingscontract, dan verdien je een premie van liefst 75 euro.

Lever een attest van de geboorte, adoptie, je huwelijk of samenlevingscontract in bij je plaatselijk ACLVB-secretariaat en de premie wordt je gestort!

De enige voorwaarde om de premie te kunnen ontvangen is dat je minstens 1 jaar moet aangesloten zijn (transfert inbegrepen) en in orde zijn met de betaling van het lidgeld tot en met de maand van de gebeurtenis die aanleiding geeft tot de premie.

Fijn om te weten

Leden die een verlaagd lidgeldtarief betalen omwille van ziekte, werkloosheid of deeltijdse tewerkstelling, kunnen bij de ACLVB toch rekenen op de volledige premie. Van een echte solidariteitspremie gesproken!

Vergat je een premie aan te vragen? Geen paniek, de verjaring voor de aanvraag van een solidariteitspremie is bij de ACLVB vastgelegd op liefst 5 jaar na de datum van de gebeurtenis!

Nog meer voordelen van je lidmaatschap? Surf naar www.aclvb.be/nl/extra-voordelen-lidmaatschap-aclvb. Of laat je informeren in je plaatselijk ACLVB-kantoor. ■



lees
meer
op
www.aclvb.be

SARENZA
SERIOUS ABOUT SHOES

-10%
OP 1 ARTIKEL

-15%
VANAF 2 ARTIKELEN

met de code*: **SHOELOVER** geldig op nl.sarenza.be

100 DAGEN
bedenktijd

LEVERING BINNEN
24U

Levering en retour
ALTIJD GRATIS

*Aanbieding geldig tot en met 31 oktober 2016 op nl.sarenza.be/aanbieding-shoelover. De kortingscode is voor eenmalig gebruik. Vul de kortingscode SHOELOVER in voor het bevestigen van je winkelmandje. De kortingscode is niet geldig op een selectie merken en artikelen in promotie. Ga naar nl.sarenza.be voor de voorwaarden van de aanbieding.

Vooruitgang in de financiële sector

Alleen maar nieuwe gezichten op 9 juni tijdens de onthaalsessie voor de verkozenen van de financiële sector. De ACLVB-kandidaten zijn er zowat overal in geslaagd de scores van lijst 1 te verbeteren, zelfs in moeilijke omstandigheden.



De verkozenen van de ondernemingen in de financiële sector ontmoetten elkaar op 9 juni. Er werd stilgestaan bij hun prachtige scores tijdens de jongste sociale verkiezingen. En het was een ideale gelegenheid om een dankwoord uit te spreken voor Martine Lefèvre, die bevorderd werd tot Financieel Directeur van ACLVB. Ze geeft de fakkel door aan Maarten Dedejne en Thibaut Montjardin.

De ACLVB was eerder al vrij goed vertegenwoordigd in de ondernemingen van de verschillende financiële sectoren (banken, verzekeringen, maatschappijen voor hypothecaire leningen en sparen, openbare kredietinstellingen, beursvennootschappen, makelaars, enz.). Ondanks de herstructurerings, fusies en overnames die de sector in hun greep houden, zijn onze kandidaten er bij de sociale verkiezingen van 2016 nog in geslaagd hun representativiteit te verhogen.

We overlopen een paar van die prachtige resultaten, jammer genoeg is de ruimte op deze bladzijde te klein om ze allemaal te vermelden.

VERZEKERINGSMATSCHAPPIJEN

In deze sector is de vooruitgang van de Liberale Vakbond aanzienlijk en de score van lijst 1 grenst aan de 30%. De AXA-ploeg is in de meerderheid gekomen, door een beleid van aanwezigheid op het terrein en begeleiding van de nieuwe werkmethodes. Bij *AG Insurance* hebben de

kandidaten in Brussel hun totaal aantal zetels verdubbeld en ze behaalden met name het enige jongerenmandaat in de OR en het CPBW.

Ook de kandidaten bij *Allianz* presteerden knap: ze gingen van 0 naar 4 mandaten op de 10 in het CPBW en kaapten 4 van de 6 kadermandaten in de OR weg. Bij *Belins* haalde de ACLVB 3 zetels op 6 bij de kaders en verdrievoudigt ze haar aantal mandaten in het CPBW, en dat ondanks de vermindering van het aantal te begeven mandaten.

BANKEN EN MATSCHAPPIJEN VOOR HYPOTHECAIRE LENINGEN EN SPAREN

De leidende posities van ACLVB bij *Crelan* en *BKCP Bank* waren bedreigd sinds de fusies van die twee ondernemingen met respectievelijk *Centea* en *Beobank*, waar we niet of nauwelijks vertegenwoordigd waren. Onze lijsten gaan er licht op vooruit in aantal stemmen. De uitdaging daar is duidelijk: de nieuwe collega's ervan overtuigen dat de Liberale Vakbond de juiste keuze

is. Onze kandidaten bij *BNP Paribas* stonden voor een uitdaging van formaat: de schitterende resultaten van 2012 bevestigen: missie volbracht met 31,45% van de stemmen in de OR. Het enige dat wat jammer is, is dat ze geen bijkomend mandaat behalen bij de kaders omwille van de concurrentie met de huislijst. In de CPBW's in Vlaanderen en Wallonië zijn de resultaten ook zeer positief, maar in Brussel is de Liberale Vakbond na de fusie met de CPBW's van de zetel en het agentschappennet, de grootste, met 9 mandaten op 22 in een van de grootste CPBW's van het land (TBE van meer dan 9 000 werknemers). Bij *CBC* heeft de ACLVB andermaal bewezen dat het de kwaliteit van de kandidaten en niet de kwantiteit is, die het verschil maken. Daar waar de lijsten niet vol waren, haalden ze toch het maximumaantal stemmen binnen! In de OR een bijkomend mandaat bij de kaders en een bij de bedienden, en het door één stem gemiste bijkomend mandaat in het CPBW ondanks een vooruitgang van 7%.

De kandidaten bij *KBC* en *Belius* werden geconfronteerd met een gevoelige vermindering van het aantal te begeven zetels. Ze zijn erin geslaagd een topprestatie neer te zetten door hetzelfde aantal mandaten te behouden met een mooie vooruitgang in stemmenpercentage, wat betekent dat hun representativiteit proportioneel is toegenomen.

Herstructurering ook bij *AXA Bank* en eenzelfde krachttoer van de ACLVB-lijst, die haar 2 mandaten behoudt. "Door van 2 op 14 naar 2 op 8 mandaten in het CPBW te gaan, is de machtsverhouding niet meer dezelfde", stelt een opgetogen Thibaut Montjardin, nationaal verantwoordelijke ACLVB voor de financiële sector.

We ronden deze absoluut onvolledige lijst af met de *Nationale Bank*. Met intelligente stellingnames en een mooie campagne zijn onze kandidaten er van 19,30% naar 28,21% gegaan, en ze onderschepten het jongerenmandaat in de OR.

Houdt het milieu je bezig?

Kom dan bij de Kyoto-groep

De Kyoto-groep brengt afgevaardigden uit het Brussels Gewest van de drie vakbonden bijeen. Samen beschikken ze over expertise op milieuvlak en ze willen die nog uitbreiden om actie te ondernemen in hun bedrijf en in hun vakbond.

Sinds 2007 hebben de afgevaardigden in de Kyoto-groep zich als gemeenschappelijke ambitie gesteld in de eerste plaats een interactieve denk- en actiegroep te zijn, waar ze onderling informatie uitwisselen over de kansen en hinderpalen bij het opzetten van bedrijfsacties. De groep wil afgevaardigden ondersteunen bij hun acties in de ondernemingen.

Deelnemers die, om welke reden dan ook, geen milieuproject kunnen opzetten in hun onderneming, kunnen meewerken aan projecten van andere groepsleden.

OP HET TERREIN

In 2016 staan acht halve dagen op het programma.

Wat heeft de Kyoto-groep dit jaar en vorig jaar al gedaan?

De afgevaardigden gingen naar de FOD Mobiliteit voor een uiteenzetting over de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie. In het kader van de sensibiliseringscampagne rond de productie en het wegwerken van afval bezochten ze het Sheraton hotel. Een verantwoordelijke gaf hun toelichting over het milieubeleid van het hotel, en meer in het bijzonder het beheer van voedsel en organisch afval.

De groep kreeg een initiatie in de kringlooeconomie, en had een rondleiding in de lokalen van Mundo-B, een gebouw dat ecologisch gerenoveerd werd en waar tal van organisaties en bedrijven actief in de milieusector en sociale sector onderdak vinden.

ACTIEF VOOR PASSIEF

De Kyoto-groep toonde bijzondere belangstelling voor de passiefconstructies van het Woningfonds. Het bezoek had een meervoudig doel: de afgevaardigden van het Woningfonds

de kans bieden een aspect van hun onderneming te laten zien, en sociale en milieudoelstellingen direct af te toetsen met het terrein; bovendien werden aandachtspunten tijdens een renovatie of bouw van bedrijfslokalen naar voor gebracht.

Nieuw verkozen afgevaardigden die geïnteresseerd zijn, kunnen zich aansluiten. Info en contact: Yael Huuse, milieuvakbondsadviseur bij de Brusselse regionale van ACLVB: yael.huuse@aclvb.be.



De afgevaardigden van het Woningfonds lieten aan de leden van de Kyoto-groep de passiefconstructies zien die hun onderneming bouwde. Die vormen een antwoord op sociale noden en milieubekommernissen.

Iedereen hernieuwbaar Kies voor hernieuwbare energie



ACLVB startte samen met het brede middenveld een campagne om hernieuwbare energie een nieuwe boost te geven. Hernieuwbare energie veroverd steeds sneller de wereld. Fossiele brandstoffen verliezen terrein, terwijl energie uit wind en zon doorstoot. De prijs van zonnepanelen is sinds 2010 met 65 procent gezakt en hun efficiëntie stijgt. Investeren in zonne-energie brengt meer op dan je spaarboekje. Ook de prijs voor energie uit wind blijft dalen.

Nu is het het ideale moment om mee te surfen op deze hernieuwbare golf. Door samen met je gezin of met mensen in je buurt lokale zonne- en windenergie een duwtje in de rug te geven, help je jobs te creëren in eigen land, zorg je voor meer energiezekerheid en draag je bij aan de strijd tegen de klimaatopwarming. En het is nog eens goed voor je portemonnee ook. De mogelijkheden zijn talrijk: je kan samen met andere mensen een windmolen aankopen, zelf zonnepanelen plaatsen of investeren in zonnepanelen op het dak van een school in je buurt, een warmtepomp of zonneboiler installeren of groene stroom aankopen. Aan jou de keuze.

Ontdek wat je zelf kan doen via www.iedereenhernieuwbaar.be

Anneleen Demey



Regen deert E-team Waas en Dender niet

Op 11 augustus bezochten de leden van E-team Waas en Dender de abdij van Tongerlo en de waterzuiveringsinstallaties van Aquafin. Het was een regenachtige dag, maar de sfeer was optimaal.



"In de abdij van Tongerlo kregen we toelichting bij het mooie schilderij 'Het laatste avondmaal'. Na de lunch in Restaurant Torenhof werden we verwacht bij Aquafin. Daar ontvingen we een deskundige uitleg over

de manier waarop ons water gezuiverd wordt, met nadien een rondleiding op de site. Door wat we zagen, zullen we in de toekomst meer nadenken over hoe we met water omgaan! Als afsluiter genoten we van een glaasje in Westerlo. Het was een aangename en leerrijke uitstap."

Ben je ouder dan 55 en wens je in de toekomst uitgenodigd te worden voor de activiteiten van ACLVB E-Team Waas en Dender? Neem dan contact op met de verantwoordelijken Patrick Van Rumst, tel. 0489 30 12 51, patrickvanrumst@gmail.com, of Marcella Zaman, tel. 0478 21 59 81, marcellazaman@hotmail.com.

Marc Cassier / Marcella Zaman

Nieuw vormingsjaar Comé gaat van start Laatste kans om je in te schrijven! Mis de boot niet.

Midden september start het nieuwe vormingsjaar ook voor Comé, de vormingsdienst van de Liberale Vakbond.

Comé organiseert vormingen in residentieel en in niet-residentieel verband voor afgevaardigden in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en voor leden van de syndicale delegatie. Logischerwijs maakt de vormingsdienst vlak na de sociale verkiezingen een onderscheid tussen leden die voor het eerst verkozen zijn en leden die opnieuw verkozen zijn.

Maar ook wie niet verkozen is, hoeft niet op zijn honger te blijven zitten. Er is een ruim aanbod voor alle werknemers: in de vorming 'Rechten en plichten in je job' krijg je info over de actuele ontwikkelingen in de sociale zekerheid, over innovatieve arbeidsorganisatie, energiekwesties, de nieuwe economie en netwerken. Die vorming

wordt dicht bij je werkplek georganiseerd en afgesloten met een tweedaagse in Oostende.

Verder kunnen alle werknemers inschrijven voor een vorming fiscaliteit (op niveau van beginners en op niveau van gevorderden), arbeidsrecht of schriftelijke communicatie.

Ten slotte staan de cursussen informatica (internet of tablet voor beginners) of de algemene cursus in het weekend (Kennis Troef) open voor iedereen. Voor de 55-plussers is er op verschillende plaatsen een seniorenvorming.

In de vormingen maakt Comé geen onderscheid tussen arbeiders of bedienden, noch tussen sectoren. Iedereen zit bij elkaar. Enkele vormingen 'op maat' vormen hierop een uitzondering: de vorming voor werknemers uit de bewakingssector (vorming te Vilvoorde), voor werknemers uit de chemie in Antwerpen (vorming te Antwerpen), voor

E-Team Gent reisde naar Normandië



Voor de eerste maal in zijn geschiedenis trok het E-team van Regio Gent richting buitenland, meer bepaald naar Normandië in 'La douce France'.

Na een gezellige busrit kwamen we aan in Honfleur, een charmant havenstadje met een authentieke stadskern en een leuke jachthaven. We maakten er een boottocht tot aan Le Pont de Normandie, bezochten de alom bekende Mont Saint-Michel, deden het mondaine Deauville aan en wandelden er tot in Trouville.

Na deze goedgevulde tweedaagse dienden we al terug af te zakken richting de bakermat. Onderweg bezochten we in Livarot de kaasfabriek Graindorge, waar onder meer de gekende camembert gemaakt wordt. Afsluiten deden we met een wandeling in de mooie kustgemeente Etretat, vooral gekend voor zijn uitstekende krijtrotsen.

Ons E-team heeft met volle teugen genoten van deze uitmuntende reis, enkel het weer kon beter.

Staan nog op het programma:

- 13 september 2016: bezoek aan Lier, Zimmeratoren, boottocht op de Nete, Begijnhof



- 22 oktober 2016: rondvaart in de haven van Gent
- 17 december 2016: bezoek aan papierfabriek Stora Enso, Langerbrugge

Ben je ouder dan 55 en wens je in de toekomst uitgenodigd te worden voor de activiteiten van ACLVB E-Team Regio Gent? Aarzel dan niet en neem contact op met Monique Van Rijsseghem op het nr. 0477-19 04 80 of e-mail naar [monique.vanrijsseghem@skynet.be](mailto:vanrijsseghem@skynet.be).

Ewald Serraes /
Monique Van Rijsseghem

Zone West-Vlaanderen

ACLVB informeert jobstudenten aan de kust



Voor de derde zomer op rij struinde een team van ACLVB West-Vlaanderen de kust af, op zoek naar de duizenden jobstudenten die jaarlijks naar de provincie afzakken. De ACLVB-medewerkers informeerden de jongeren omtrent hun rechten en plichten.

"Ondertussen zijn we een bekend gezicht en krijgen we heel wat toffe reacties. Ook het vertrouwen groeit, dat merken we aan zaakvoerders die soms heel onverwacht hun hart uitstorten over alle bekommernissen en maatregelen die op dit ogenblik de horecasector aanbelangen. We profileren ons als vakbond met inhoud, en dat werpt zijn vruchten af. Sommige ACLVB-leden kwamen ons spontaan groeten en dat blijft gewoon superfijn!"

Katrien Allaert

Sara De Mulder



werknemers bij Audi Brussels (vorming in Anderlecht), voor werknemers bij Bosch (vorming te Waanrode), voor militanten bij Colruyt (vorming in Beersel) en voor grensarbeiders uit West-Vlaanderen (vorming te Menen).

INFORMATIE EN INSCHRIJVINGEN

Je vindt alle data en thema's overzichtelijk op onze website (www.comé.be) terug. Je kan ook daar inschrijven. Heb je nog een vraag, dan kan je telefoneren of mailen: 09-242.39.63 of comé@aclvb.be. Doe het snel, want er zijn al enkele vormingen volzet.

Tot slot nog even vermelden dat alle vormingen gratis zijn voor leden van de Liberale Vakbond en dat je de vormingen kan volgen onder betaald educatief verlof (indien je minstens 4/5 werkt) of onder syndicaal verlof (indien je verkozen bent). Er is dus geen reden om je niet in te schrijven. Je leert altijd iets en je maakt kennis met een heleboel collega's.

Burundi

Vooruitgang in de sociale dialoog, zelfs in tijden van crisis

Nu Burundi ernstige socio-politieke problemen kent, zetten de vakbonden alle zeilen bij voor betere rechten voor de kwetsbaarste werknemers.

Er worden vandaag tal van inbreuken tegenover werknemers vastgesteld, zowel in de informele als in de formele sector. In de informele sector bijvoorbeeld dringen de openbare diensten, in het bijzonder de wegpolitie, nieuwe taken op aan de transporteurs van goederen en personen. De kosten stijgen, zonder verbetering van de verkeersveiligheid. De werknemers die het meest gevisieerd worden, zijn de motards; zij worden verplicht de kleuren van hun moto's te veranderen naargelang de plaatsen waar ze werken, nieuwe fluorescerende vesten te dragen en zich in te schrijven om regelmatigheidskaarten te ontvangen waarmee ze biometrische vervoersbewijzen zullen kunnen krijgen. Niet enkel het beheer van de openbare fondsen is aangetast door onregelmatigheden, maar het is bovendien niet moeilijk om jonge, laaggeschoolde werknemers en dus makkelijk politiek manipuleerbare arbeidskrachten te controleren. De verantwoordelijken die opgeleid zijn in het kader van de samenwerking met ACLVB-BIS in 2016, staan zo dicht mogelijk bij die werknemers om hen te begeleiden in hun stappen en vooral om hen te beschermen en te verdedigen in naam van hun rechten.

Een ander voorbeeld betreft de destabilisering van de fruitverkoopsters. Die moesten zich bereedderen om verkooppunten te vinden, nu eens op straat, dan weer op de markten. Inmiddels zijn ze het merendeel van de dag bezig met vluchten voor de politie of met vermijden dat ze zich op ongezonde plaatsen moeten installeren of ver van waar er passage is. Als ze te maken hebben met de politie, zijn het de taken of het smeergeld die onderwerp van discussie zijn. Voor de onderwijzers en de ambtenaren heeft de Burundese regering een maatregel genomen met betrekking tot de toekenning van een aanpassingsvergoeding voor de loonongelijkheden, onmiddellijk gekoppeld aan een andere maatregel die premies en conjuncturele vergoedingen gedurende 4 jaar bevestigt.

HERVATTING VAN DE DEBATTEN

Tegenover die situaties hebben de vakbonden van de verschillende sectoren een dialoog geëist met de verschillende autoriteiten van de betrokken landen. Sinds de maand april hebben COSYBU en FNNT-SI, partners van de ACLVB, zich gericht tot het CNDS (Nationaal Comité van Sociale Dialoog) voor het sturen en leiden van de onderhandelingen met de vertegenwoordigers van de sectoren die het zwaarst getroffen zijn: het transport, de markten, de agro-voedingssector en de openbare diensten.



De werknemers die transport doen per moto, worden in het bijzonder gevisieerd door de administratieve pesterijen.

Daar zit ook de sterkte van de structuren die de FNNT-SI opricht in het kader van ons partnership: geschoolde verantwoordelijken die dicht bij de onderhandelingen op het terrein staan.

Hoewel de onderhandelingen zich afspelen in een klimaat van wantrouwen, werd al een zekere vooruitgang geboekt, meer bepaald ten voordele van de vrouwen van de vakbond van verkopers en verkoopsters van Burundi. Het gemeentebestuur van Bujumbura heeft laatst toegestaan dat ze verkooppunten toegekend krijgen aan de periferie van de provisoire nieuwe centrale markt, en ze moeten geen gemeentetaksen betalen in afwachting van een definitieve oplossing. Het is dankzij het overleg en de dialoog dat de arbeidsvoorwaarden kunnen verbeterd worden en er stabiliteit kan gecreëerd worden.

Voor de twee andere kwesties, waaronder die van de vakbond van de motards, heeft de CNDS in samenwerking met de betrokken ministers twee ad hoc commissies opgericht die een akkoord zullen moeten vinden om voor te leggen aan de betrokken partijen. In tijden van crisis hebben de vakbonden hun verantwoordelijkheid genomen voor het welzijn van hun leden en de organisatie van een sociale democratie in Burundi, hoeksteen van een sociale en economische heropbouw.

Internationaal departement

Brexit: na de shock nog heel wat onzekerheid

De stembusuitslag van 23 juni heeft de Europese Unie in de onzekerheid gestort op een ogenblik dat die er wellicht de minste nood aan had. De prioriteit van ons en de rest van de Europese vakbondsbeweging bestaat eerst en vooral in het zoveel mogelijk beperken van de negatieve gevolgen van de stemming voor de Europese werknemers. Vervolgens willen we actief deelnemen aan het debat over de toekomst van de Europese Unie.

Op het moment waarop we deze regels schrijven, is het Verenigd Koninkrijk nog steeds volwaardig lid van de Europese Unie. Volgens het gekende artikel 50 van het verdrag is het aan de nieuwe regering van Theresa May om schriftelijk de wens om de EU te verlaten mee te delen. Vanaf dat ogenblik zal het Verenigd Koninkrijk 2 jaar hebben om een akkoord af te sluiten om uit de Unie te treden. Die periode kan slechts verlengd worden met unanimitieit van stemmen van de lidstaten. Bij gebrek aan akkoord binnen de 2 jaar zullen de verdragen niet meer van toepassing zijn op het Verenigd Koninkrijk, dat dus geen toegang meer zal hebben tot de eenheidsmarkt. De nieuwe Eerste Minister lijkt daarom niet te veel haast te hebben om deze geschreven kennisgeving te versturen.

Maar dat wachten zorgt voor ergernis bij sommige lidstaten, die willen dat het Verenigd Koninkrijk zo snel mogelijk de EU verlaat zodat onzekerheden omtrent de economische spelers weggenomen kunnen worden. Ze weten namelijk helemaal niet wat er zal gebeuren met de handelsrelaties na het vertrek van het Verenigd Koninkrijk.

MOGELIJKE SCENARIO'S

Indien je je vakantie doorbracht buiten de Europese Unie, zag je bij je terugkomst aan de grens wellicht de rijen voor onderdanen van de EER. De Europese Economische Ruimte verleent toegang tot de Europese markt aan drie landen die geen lid zijn van de Europese Unie: Noorwegen, IJsland en Liechtenstein. Die moeten in ruil de toepassing van een deel van de Europese wetgeving toelaten en het vrij verkeer van goederen en personen respecteren. Zwitserland kent een apart regime, waarbij de graad van toegang tot de markt sector per sector bepaald is. Turkije ten slotte heeft een

ander soort akkoord met de EU: bepaalde goederen circuleren vrij tussen beide partijen, maar er is bijvoorbeeld geen sprake van een eenheidsmarkt voor diensten en openbare markten tussen beide partijen.

Het Verenigd Koninkrijk zou dus kunnen onderhandelen op basis van een van die scenario's, al lijkt het eerste weinig waarschijnlijk omdat het geen antwoord zou bieden op de 'problemen' die de Britse kiezers doen stemmen hebben voor de Brexit: het vrij verkeer van personen zou verder moeten toegepast worden, als een deel van de Europese wetgeving, en het Verenigd Koninkrijk zou niet meer moeten bijdragen voor het EU-budget, maar wel nog voor dat van de gemeenschappelijke markt. De impact van de Brexit op België zal uiteraard afhangen van het akkoord dat zal afgesloten worden. Het Verenigd Koninkrijk is onze vierde handelspartner; sommigen voorspellen daarom dat de stemming tegen eind 2017 0,3 à 0,7% groei zou kunnen kosten en 10 000 à 12 000 jobs. Niet enkel voor ons land echter, maar voor het hele Europese project is deze stembusuitslag een harde klap.

EN NU?

De syndicale reflectie over de toekomst van Europa begon uiteraard ruim voor 23 juni. Toch moet deze stemming er de lidstaten meer dan ooit aan herinneren dat de Europese burgers iets concreets verwachten van de Unie. Maar op sociaal vlak staat Europa al bijna 20 jaar zo goed als stil.

De verdieping en de uitbreiding van de eenheidsmarkt zonder sociale harmonisering en het aanhoudende besparingsbeleid sinds de crisis hebben het imago van de Europese Unie veel schade toegebracht. Die moet nu weer de goede koers gaan varen om te vermijden dat de Brexit andere lidstaten op ideeën brengt.

Daarom vragen we dat de Europese Commissie, met het Europees Parlement, de leiding neemt bij de onderhandelingen met het Verenigd Koninkrijk, en dat de sociale partners zouden betrokken worden zoals het hoort. ■

Dienst Europa

De vurigste aanhangers van de Brexit manen de eerste minister aan om zo snel mogelijk met de procedure te beginnen.



Studeren voor een knelpuntberoep



Ben je volledig werkloos en vat je een studie aan, dan kan je vrijgesteld worden van een aantal verplichtingen in de werkloosheidsreglementering. De voorwaarden zijn soepeler indien je studeert voor een knelpuntberoep.

Je bent volledig werkloos en je zou graag studies aanvatten. Dat kan: onder bepaalde voorwaarden kan je een vrijstelling krijgen voor het volgen van studies met volledig leerplan.

Tijdens je studies ontvang je verder je werkloosheidsuitkering en word je vrijgesteld van een aantal reglementaire verplichtingen.

Gaat het om een studie die voorkomt op de jaarlijkse lijst van knelpuntberoepen, dan geldt een soepelere regeling.

VOOR WELKE STUDIES KAN JE EEN VRIJSTELLING VERKRIJGEN?

In deze tekst hebben we het enkel over studies met volledig leerplan, al dan niet voor een knelpuntberoep (dat is een beroep waarvoor een tekort aan arbeidskrachten bestaat).

Behalve voor deze studies kan je, als je aan de voorwaarden voldoet, ook een vrijstelling krijgen voor het volgen van bijvoorbeeld een beroepsopleiding of een middenstandopleiding. Meer info? Contacteer je ACLVB-secretariaat.

STAATSHERVORMING?

In het kader van de staatshervorming hebben het Waalse Gewest, de Duitstalige Gemeenschap en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de bevoegdheid in verband met deze vrijstelling overgenomen. Dat betekent dat het niet langer de RVA is die beslist of je een vrijstelling krijgt, maar de Gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (FOREM, ADG of ACTIRIS).

Het is nog steeds de RVA die bevoegd is om vast te stellen of je recht hebt op werkloosheidsuitkeringen en hoeveel deze uitkering bedraagt.

Woon je in het Vlaams Gewest, dan verandert er voorlopig niets en blijft de RVA bevoegd.

Niet gemakkelijk allemaal. Gelukkig is er je ACLVB-secretariaat om je met raad en daad bij staan. Het is ook nog steeds je ACLVB-secretariaat dat voor jou de aanvraag tot het verkrijgen van de vrijstelling zal indienen.

Ben je van plan studies met volledig leerplan aan te vatten in september of oktober, raadpleeg dan je ACLVB-secretariaat om na te gaan of je aan alle voorwaarden voldoet, en om tijdig de aanvraag voor vrijstelling in te dienen.

WAAR IS DE LIJST VAN KNELPUNTBEROEPEN TERUG TE VINDEN?

Je woont in	
Vlaams Gewest	www.rva.be > documentatie > infobladen > infobladen voor werknemers > T103
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	www.actiris.be > werkzoekende > mijn inschrijving > opleidingen > vrijstelling van beschikbaarheid > lijst van beroepen
Duitstalige Gemeenschap	www.adg.be
Waals Gewest	www.leforem.be > particuliers > formations et stages > dispenses > dispense pour suivre des études de plein exercice > qui peut obtenir cette dispense > liste des études pour 2016 - 2017

VAN WELKE VERPLICHTINGEN BEN JE VRIJGESTELD?

Gedurende je vrijstelling:

- mag je een voorgestelde dienstbetrekking weigeren;
- moet je niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt;
- moet je niet meer ingeschreven zijn als werkzoekende;
- en moet je niet meer actief naar werk zoeken.



WAAR KAN JE INLICHTINGEN VRAGEN?

Je woont in	Voor inlichtingen over de voorwaarden om de vrijstelling te verkrijgen, kan je terecht bij :	Voor inlichtingen over de gevolgen van de vrijstelling (bedrag van de uitkering, controlekaart,...), kan je terecht bij :
Vlaams Gewest	Je ACLVB-secretariaat	Je ACLVB-secretariaat
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Je ACLVB-secretariaat en ACTIRIS	Je ACLVB-secretariaat
Duitstalige Gemeenschap	Je ACLVB-secretariaat en ADG	Je ACLVB-secretariaat
Waals Gewest	Je ACLVB-secretariaat en FOREM	Je ACLVB-secretariaat

WAT MET JE WERKLOOSHEIDSUITKERING TIJDENS DE VRIJSTELLING?

Als je vrijstelling toegekend is voor het volgen van studies die, toen je ze aanvatte, voorkwamen op de lijst van knelpuntberoepen, dan zal, zolang je vrijstelling loopt, het bedrag van je werkloosheidsuitkering

- nog zakken als je met de opleiding bent gestart als je nog minder dan 1 jaar werkloos was. Vanaf het 2e jaar daalt je uitkering niet meer.
- niet verder dalen als je met je opleiding bent begonnen op het moment dat je al meer dan 1 jaar werkloos was.

Indien je slaagt voor de opleiding die voorbereidt op een knelpuntberoep en niet onmiddellijk werk vindt, dan kan je aan het einde van de vrijstelling nog gedurende een periode van 6 maanden je hogere uitkering behouden. Deze bonus vraag je aan met het formulier C114-Bonus via je ACLVB-secretariaat.

WELKE VERPLICHTINGEN MOET JE NALEVEN TIJDENS DE VRIJSTELLING?

Je moet zonder arbeid en loon zijn

Je hebt geen recht op een werkloosheidsuitkering als je nog werkt of tijdens een periode waarin je nog recht hebt op loon (bv. een verbrekingsvergoeding, vakantiegeld, ...).

Je moet een controlekaart invullen

Je hebt de keuze tussen een papieren controlekaart C3C (te verkrijgen via je ACLVB-secretariaat) of de elektronische controlekaart (toegankelijk via de website van ACLVB).

Je moet arbeidsgeschikt zijn

Ben je arbeidsongeschikt, dan kan je geen werkloosheidsuitkeringen genieten. In geval van ziekte moet je binnen de 48 uren een doktersattest aan je ziekenfonds bezorgen. Zij zullen je tijdens je ziekte uitbetalen.

Je moet in België verblijven

Om werkloosheidsuitkeringen te krijgen, moet je in België verblijven. Uitzonderlijk mag je tijdelijk in het buitenland verblijven om een stage te volgen in het kader van je opleiding.

Via het ADG (Duitstalige gemeenschap) bestaat ook de mogelijkheid om een opleiding te volgen in Duitsland. Voor meer informatie hierover kan je het ADG contacteren.

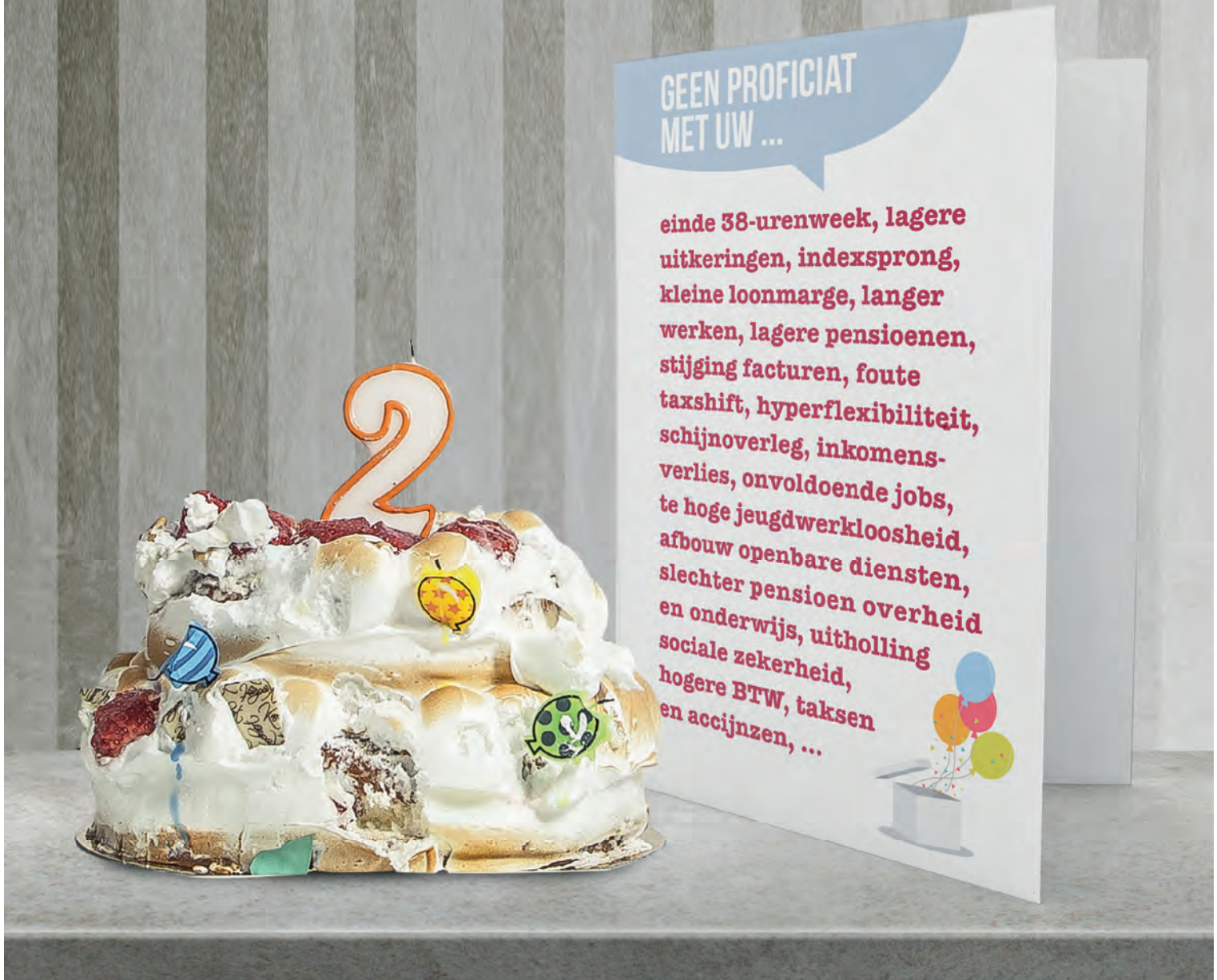
WAT MOET JE DOEN OP HET EINDE VAN DE VRIJSTELLING?

Op het einde van de vrijstelling moet je je binnen de 8 dagen als werkzoekende laten inschrijven bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB – ACTIRIS – FOREM of ADG), althans als je na de opleiding niet onmiddellijk een job vindt.

Gebruik je nog een papieren controlekaart, kom dan ook eens langs bij je ACLVB-secretariaat. Na je opleiding moet je immers een andere controlekaart gebruiken. ■

Kim De Schamphelleire

2 jaar regering Michel geen gelukkige verjaardag



**2 jaar Michel, geen reden om te feesten.
Er zijn wel degelijk alternatieven.
Politici en werkgevers, tijd voor een serieus engagement!**

Betog mee op 29 september in Brussel

Hogere facturen, minder sociale bescherming en langer, harder en soepeler werken voor minder koopkracht. Enkel de grote vermogens en bedrijven krijgen cadeaus. Een beleid dat we ook terugvinden bij de Vlaamse regering Bourgeois. Wij willen een ander, beter, rechtvaardig, eerlijk en evenwichtig beleid. Want er zijn wel degelijk alternatieven.

