

**12.306 FAILLISSEMENTEN  
IN 2013**

**Het SDZ eist  
anti-crisis maatregelen**

**JANUARI - FEBRUARI 2014**

Afgiftekantoor Brussel X - P401140  
[www.sdz.be](http://www.sdz.be)

**Sociaal**

Weltra nieuwe reeks  
pensioenhervormingen voor zelfstandigen

**Juridisch**

Een waardebon bieden  
aan uw klant

**Eenheidsstatuut**

De nieuwe outplacement-  
begeleiding



# DAG VAN DE AMBACHTEN

## 2014

ZONDAG  
23 | 03 | 2014

[www.dagvandeambachten.be](http://www.dagvandeambachten.be)

**AMBACHTEN**

Ze hebben  
**GOUDEN** handen

## EDITORIAAL

### Afdankingen motiveren? Een slecht idee!



**BENOIT ROUSSEAU**  
Hoofredacteur

**V**anaf 1 april 2014, moet de werkgever elke afdanking van zijn personeel motiveren en afzien van « duidelijk onredelijke » afdankingen. De financiële sancties voor de werkgever die dit niet respecteert, kunnen gaan tot 19 weken loon, te betalen bovenop de verbrekingsvergoeding. Wij zijn zeer verbaasd dat de UCM, UNIZO en het VBO zichzelf feliciteren dat ze deze « vooruitgang » voor de werkgevers hebben bereikt... Een vooruitgang? Wij betwijfelen dit ten zeerste!

Laten we een voorbeeld nemen: u merkt op een dag dat uw verkoper of secretaresse zijn/haar werk verwaarloost. Hij/Zij verdraagt geen enkele opmerking, meldt zich ziek bij de minste tegenstrijdigheid, bederft de sfeer onder de collega's en is onaangenaam tegen de klanten. Natuurlijk weigert uw werknemer ontslag te nemen, teneinde zijn/haar recht op werkloosheidsuitkeringen niet te verliezen... Als u op een dag, ten einde raad, toch beslist deze werknemer af te danken, hebt u een probleem: wat geeft u aan als reden van de afdanking? Als u de waarheid schrijft, zal de werknemer die problemen zou kunnen krijgen met de werkloosheidsinstellingen, de feiten betwisten en eisen dat u het bewijs levert van uw aantijgingen. Voor dit soort feiten is het echter bijna onmogelijk een bewijs te leveren. U loopt dus het risico dat het ontslag als willekeurig zal worden beschouwd, en dat u forse vergoedingen zult moeten betalen...

Kortom, wegens de verplichting het onbewijsbare te bewijzen, zal het in de toekomst niet meer mogelijk zijn kwaadwillig, slecht gehumeurd personeel, dat niet meer wenst te werken, af te danken zonder gouden handdruk. En dat in een periode van economische crisis! Bovendien zal elke werkgever vanaf nu, preventief dossiers moeten samenstellen met voor elk personeelslid, een gedetailleerde beschrijving van zijn/haar gebreken en tekortkomingen, teneinde een eventueel toekomstige afdanking te kunnen motiveren. Wat een extra werk voor de werkgevers en bron van negatieve sfeer op het werk! Dient er nog aan herinnerd te worden dat een afdanking voor een werkgever altijd al onproductief en kostelijk is geweest. Dat wij in België reeds de hoogste opzegtermijnen van Europa toepassen? Dat met de afschaffing van de proefperiode, de werkgevers hun nieuw aangeworven personeel zelfs niet meer kunnen testen? Dat de verplichte outplacement de werkgevers 2.000 tot 5.500 EUR kost, naargelang het geval? Dat de aanwerving van een vervanger van de afgedankte werknemer ook een zware en kostelijke procedure vergt? Het is duidelijk dat de verplichting afdankingen te motiveren, enkel als gevolg zal hebben ons leven te verpesten!

**sdz** Tijdschrift gratis toegestuurd aan alle leden van het SDZ en aan handelsverenigingen

**Verantwoordelijke uitgever**  
Daniel Cauwel,  
Av. Albert Ier 183, 1332 Genval,  
Tél.: 02/652.26.92, Fax: 02/652.37.26,  
Site web: www.sdi.be, E-mail: info@sdi.be

**Hoofredacteur**  
Benoit Rousseau, redaction@sdi.be

**Redacteurs**  
Jean-François Dondelet, Ode Rooman,  
Marie-Madeleine Jaumotte, Pierre van Schendel

**Juridisch Directeur**  
Benoit Rousseau

**Layout**  
Florence Mayné, flo.mayne@sdi.be

**College S.D.Z.**  
Voorzitter: Daniel Cauwel  
Ondervoorzitter: Danielle De Boeck  
Secretaris Generaal: Arnaud Katz

**Publiciteit**  
Expansion - Pauline Van Haeren,  
Tél.: 081/55.40.71,  
E-mail: pauline.vanhaeren@expansion.be

**Foto:** iStockphoto

**Drukkerij:** Nevada-Nimifi s.a.

**Secretariaat:** Béatrice Jandrain, Anne Souffriau

**Lidmaatschap-Abonnement:**  
affiliation@sdi.be

## 04. Actualiteit

**Fiscaliteit** - België gaat verder 13.  
achteruit in wereldwijde ranking



14. **Sociaal** - Weldra nieuwe reeks pensioenhervormingen voor zelfstandigen

15. **Betalen** - Summiere rechtspleging om betaling te bevelen - De invordering van onbetwiste schulden zal gemakkelijker worden!

16. **Sociaal** - Actieplan tegen sociale dumping

## DOSSIER HR



HR-Professionals gebruiken steeds vaker sociale media 17.

Een nieuwe tool om uw HR politiek te optimaliseren 18.

Alles weten over de nieuwe outplacementbegeleiding 20.

Uitzendwerk kent een groeiend succes! 21.



23. **Horeca** - Werkgevers kunnen aangifte op smartphone doen

24. **ICT** - December 2013 uitstekend voor e-commerce

25. **ICT** - KMO's gebruiken niet genoeg cloud-oplossingen

26. **ICT** - Worden online-transacties ooit veilig?

27. **Vastgoed** - Belgische kantoorloft 18% hoger dan Nederlandse

**Vraag/Antwoord** - "Mag ik waardebonnen bieden aan mijn klanten?" 29.



30. **Vraag/Antwoord** - "Moet ik mijn bestaande lift moderniseren?"

Eenheidsstatuut .....

## Afschaffing van de carensdag



Voor de werklieden bestaat er een carensdag, dit is een niet betaalde dag indien de arbeidsongeschiktheid geen 14 dagen duurt. In verschillende sectoren werd deze carensdag reeds afgeschaft, door te voorzien in de betaling van hetzij alle hetzij een welbepaald aantal van deze dagen.

De nieuwe bepalingen schaffen deze carensdag definitief af vanaf 1 januari 2014. Vanaf dan zullen de werklieden net zoals de bedienden recht hebben op hun gewaarborgd loon vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid.

Merk op dat de regels met betrekking tot het gewaarborgd loon verder ongewijzigd blijven. Om de verschillen die er bestaan tussen het regime van werklieden en bedienden weg te werken, staat ook de wijziging van deze regels later op de agenda.

Meewerkende echtgenoten .....

## Met beperkte eigen activiteit



Voortaan kunnen meewerkende echtgenoten, naast hun activiteiten als helper van hun partner, nog een beperkte eigen zelfstandige activiteit uitoefenen, zonder verlies van hun bijzonder sociaal statuut van meewerkende echtgenoot.

De inkomsten uit die eigen zelfstandige activiteit mogen niet hoger zijn dan 3.000 EUR netto per jaar.

Leerovereenkomst in Vlaamse Gemeenschap .....

## Maandelijkse minimumvergoeding 2014

De nieuwe bedragen van de maandelijkse minimale leervergoedingen verschuldigd aan de leerlingen onder erkende leerovereenkomst gesloten in de Vlaamse Gemeenschap worden voor januari 2014 aangepast als volgt:

| Leervergoedingen            | Vóór 18 jaar   | Vanaf 18 jaar  |
|-----------------------------|----------------|----------------|
| Eerste jaar van de leertijd | 317,81 EUR     | 423,75 EUR     |
| Tweede jaar van de leertijd | 423,75 EUR     | 476,71 EUR     |
| Derde jaar van de leertijd  | 520,08 (*) EUR | 520,08 (*) EUR |

(\*) Overeenkomstig het besluit op de leertijd mag de minimumvergoeding van het 3e jaar leertijd niet hoger liggen dan de kinderbijslaggrens. De kinderbijslaggrens bedraagt momenteel 520,08 EUR. De vergoeding van het 3e jaar leertijd moet daarom worden begrensd tot 520,08 EUR.

Deze bedragen zijn minimumbedragen; de ondernemingshoofden mogen aan hun leerlingen hogere bedragen betalen, wetende dat boven 520,08 EUR de kinderbijslagen niet meer toegekend worden.



Stageovereenkomst in Vlaamse Gemeenschap .....

## Maandelijkse minimumvergoeding 2014



De nieuwe bedragen van de maandelijkse minimale stagevergoedingen verschuldigd aan de stagiairs onder erkende stageovereenkomst betreffende de ondernemersopleiding gesloten in de Vlaamse Gemeenschap worden vanaf 1 januari 2014 aangepast als volgt:

|             |            |
|-------------|------------|
| Eerste jaar | 721,80 EUR |
| Tweede jaar | 853,04 EUR |
| Derde jaar  | 984,28 EUR |

Deze bedragen zijn minimumbedragen; de ondernemingshoofden mogen aan hun stagiairs hogere bedragen betalen.

e-Procurement .....

## Elektronische overheidsopdrachten voor ondernemingen



De FOD Personeel en Organisatie ontwikkelt en ondersteunt tools voor het informatiseren van overheidsopdrachten (e-Procurement). Met het oog daarop publiceert de FOD een brochure met een overzicht van de gratis voordelen van e-Procurementapplicaties voor overheidsaankopers en ondernemingen. In totaal bieden 5 modules overheidsaankopers en ondernemingen de mogelijkheid om de procedures en transacties van overheidsopdrachten online te beheren:

- elektronisch publiceren en raadplegen van overheidsopdrachten;
- elektronisch indienen en openen van offertes/aanvragen tot deelneming met aanmaak van het pv van opening;
- online beheer van catalogi en elektronisch bestellen van producten;
- elektronische evaluatie van offertes/aanvragen tot deelneming en gunning;
- omgekeerde elektronische veilingen.

## Verantwoording en controle van de ziekte



In geval van ziekte heeft de werknemer de plicht om zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid, behoudens in geval van overmacht. Hij moet een geneeskundig getuigschrift voorleggen aan de werkgever indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dit voorschrijft, dan wel op verzoek van de werkgever.

Behoudens in geval van overmacht, moet de werknemer dit getuigschrift versturen of afgeven binnen de termijn die voorzien is in de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement, of, bij gebreke daaraan, binnen de wettelijk bepaalde termijn van 2 werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek. De werkgever heeft de mogelijkheid om een controle te laten

uitvoeren op de echtheid van de arbeidsongeschiktheid door een door hem gekozen arts. De werknemer is verplicht deze controle te ondergaan. De nieuwe wettelijke bepalingen voorzien dat bij een collectieve arbeidsovereenkomst (op sectorieel of op ondernemingsniveau) of via het arbeidsreglement een periode tijdens de dag kan worden bepaald gedurende de welke de werknemer zich beschikbaar voor de controlearts moet houden.

Deze periode omvat maximum 4 uren, en dit tussen 7 en 20 uur. Behoudens geldige reden (bijvoorbeeld de hospitalisatie van de werknemer of het feit dat hij op consultatie bij de behandelend geneesheer was), zal het feit dat de werknemer tijdens de voorgeschreven periode van de dag niet in zijn woon- of verblijfplaats was, beschouwd kunnen worden als het zich onttrekken aan controle.

De sancties die van toepassing zijn indien de werknemer deze verplichtingen in het kader van verantwoording en controle niet naleeft, werden gehergroepeerd in een nieuwe wetsbepaling. De werknemer die zijn werkgever niet onmiddellijk op de hoogte brengt van zijn arbeidsongeschiktheid en/of die het gevraagde geneeskundig getuigschrift niet binnen de voorgeschreven termijn voorlegt en/of die zich onttrekt aan de medische controle, verliest zijn recht op gewaarborgd loon. Deze sanctie is van toepassing op de dagen die voorafgaan aan de verwittiging, de voorlegging van het medisch getuigschrift of de onderwerping aan de controle.

## Verhoging grensbedragen toegelaten activiteit voor 2014

Op 1 januari 2014 werden de grensbedragen van de toegelaten activiteit verhoogd.

Rustpensioen of Rust- en overlevingspensioen

| Aard van de uitgeoefende bezigheid                                              | Jonger dan de wettelijke pensioenleeftijd |                    | Vanaf de wettelijke pensioenleeftijd |                    |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------|--------------------|
|                                                                                 | Zonder kind ten laste                     | Met kind ten laste | Zonder kind ten laste                | Met kind ten laste |
| Werknemer (incl. mandaat, ambt, post) - bruto                                   | 7.718 EUR                                 | 11.577 EUR         | 22.293 EUR                           | 27.117 EUR         |
| Zelfstandige of helper - netto                                                  | 6.175 EUR                                 | 9.262 EUR          | 17.835 EUR                           | 21.694 EUR         |
| Werknemer + zelfstandige (gelijktijdig of achtereenvolgend) - 80% bruto + netto | 6.175 EUR                                 | 9.262 EUR          | 17.835 EUR                           | 21.694 EUR         |

Uitsluitend overlevingspensioen

| Aard van de uitgeoefende bezigheid                                              | Voor 65 jaar          |                    | Vanaf 65 jaar         |                    |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|
|                                                                                 | Zonder kind ten laste | Met kind ten laste | Zonder kind ten laste | Met kind ten laste |
| Werknemer (incl. mandaat, ambt, post) - bruto                                   | 17.971 EUR            | 22.464 EUR         | 22.293 EUR            | 27.117 EUR         |
| Zelfstandige of helper - netto                                                  | 14.377                | 17.971 EUR         | 17.835 EUR            | 21.694 EUR         |
| Werknemer + zelfstandige (gelijktijdig of achtereenvolgend) - 80% bruto + netto | 14.377 EUR            | 17.971 EUR         | 17.835 EUR            | 21.694 EUR         |

### Bouw

## Voorafgaande aangiften van werken en aanwezigheidsregistratie

Vanaf 1 januari 2014 zal de aannemer die een overeenkomst gesloten heeft met een opdrachtgever alle werken in onroerende staat moeten aangeven bij de RSZ via de nieuwe online dienst "Aangifte van werken".

Voordien werden deze aangegeven via de zogenaamde unieke werfmelding.

De aangifte van werken is verplicht voor alle werken in onroerende staat van de bouw-, metaal-, elektriciteits-, schoonmaak-, tuinbouw- en houtbewerkingsector.

De melding moet gebeuren door de aannemer op wie de opdrachtgever een beroep doet. Vanaf 2014 zijn er ook nieuwe drempels van toepassing vanaf wanneer een melding moet gebeuren. Nieuw daarbij is dat er een drempel wordt ingevoerd voor werken met één enkele onderaannemer:

- Werken waarbij geen beroep gedaan wordt op onderaannemers: melden vanaf 30.000 EUR (i.p.v. 25.000 EUR);
- Werken waarvoor op één enkele onderaannemer een beroep gedaan wordt: melden wanneer het totaal bedrag van de werken 5.000 EUR of meer bedraagt. Werken waarvoor op één enkele onderaannemer een beroep gedaan wordt: melden wanneer het totaal bedrag van de werken 5.000 EUR of meer bedraagt;
- Werken waarbij 2 of meerdere onderaannemers tussenkomen: steeds melden, ongeacht het bedrag.

Gevaarlijke werken die meer dan 5 werkdagen in beslag nemen moeten volgens de welzijnswet altijd gemeld worden aan de FOD Werk, ongeacht het bedrag of het al dan niet tussenkomen van onderaannemers.



### Gezondheid

## Goedkoper naar dokter of tandarts

Ongeveer 500.000 Belgen hebben recht op een veel goedkoper bezoek aan de dokter of tandarts, maar weten dat zelf niet. Daarom verplicht minister van Sociale Zaken Laurette Onkelinx (PS) de ziekenfondsen nu om op zoek te gaan naar die patiënten.

Het is een oud zeer: overheden kennen allerlei sociale rechten toe, maar ze bereiken de doelgroep niet.

Dat is voor een deel ook zo met het verlaagde remgeld waarop heel wat mensen recht hebben. Ongeveer 1,8 miljoen personen - leefloners of mensen met een sociaal statuut of laag inkomen - maken daar gebruik van en betalen minder bij de dokter (1 of 1,5 euro) of tandarts (gratis). Zij zijn dus niet gebonden aan de 4 of 6 euro (afhankelijk of je een medisch dossier hebt) remgeld.

Nog eens een half miljoen andere Belgen hebben daar ook recht op, maar weten het niet. Er ligt nu een voorstel op de tafel van de ministerraad dat de toegang tot het verlaagde remgeld vergemakkelijkt. Dat moet er ook voor zorgen dat mensen die het financieel moeilijk hebben, sneller naar de dokter gaan.

De ziekenfondsen krijgen nu de opdracht om zelf op zoek te gaan naar die groep mensen. Via het Riziv en de fiscus wordt nagegaan wie in aanmerking komt.



### Uitoefening van het beroep van landmeter-expert

## Inwerkingtreding van de wet

De ministerraad van 24 januari 2014 keurt een ontwerp van koninklijk besluit goed dat de inwerkingtreding van de wet betreffende de uitoefening van het beroep van landmeter-expert door een rechtspersoon vastlegt. De wet van 18 juli 2013 betreffende de uitoefening van het beroep van landmeter-expert door een rechtspersoon treedt in werking op 1 juli 2014. De oorspronkelijk geplande inwerkingtreding op 1 januari 2014 wordt uitgesteld, om verzekeringsmaatschappijen en landmeters voldoende tijd te geven om zich aan de nieuwe regelgeving aan te passen.



## Bedrijfswagen

## CO2-bijdrage 2014

Indien u aan uw werknemer een bedrijfsvoertuig ter beschikking stelt dat niet enkel voor beroepsdoeleinden wordt gebruikt, dient u een CO2-bijdrage te betalen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Deze bijdrage bestaat uit een forfaitair bedrag dat afhankelijk is van het CO2-uitstootgehalte en het type brandstof van het voertuig. Het doet daarbij niet ter zake of de werknemer al dan niet zelf financieel tussenkomt. Om de CO2-bijdrage te berekenen zijn er een aantal formules bepaald.

Deze zien er als volgt uit:

- voor benzinevoertuigen:  
 $[(Y \times 9) - 768] : 12 \times i$
- voor dieselveertuigen:  
 $[(Y \times 9) - 600] : 12 \times i$
- voor voertuigen op LPG:  
 $[(Y \times 9) - 990] : 12 \times i$
- voor elektrisch aangedreven voertuigen:  
 20,83 EUR x i



In deze formules staat Y voor het CO2-uitstootgehalte in gram per kilometer, zoals vermeld in het gelijkvormigheidsattest of in het proces-verbaal van de gelijkvormigheid van het voertuig of in de gegevensbank van de dienst voor inschrijving van de voertuigen.

De bedragen worden vermenigvuldigd met i, de indexatiecoëfficiënt, die jaarlijks wordt aangepast. Voor 2014 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met de coëfficiënt 137,45/114,08. De maandelijkse bijdrage mag in 2014 dan ook niet minder dan 25,10 euro bedragen.

**ondernemen 2014**  
 19 & 20 MAART 2014 | BRUSSEL | TOUR&TAXIS

POWERED BY

**Trends**

Financiering & subsidies

Hulp voor starters

Groei & ontwikkeling

Marketing & E-commerce

Vrouwelijk ondernemen

Franchise

Boekhouding & Fiscaliteit

DE NATIONALE BEURS VOOR **KMO'S, STARTERS EN ZELFSTANDIGEN**

**Dé afspraak om uw  
BUSINESS TE ONTWIKKELEN!**



Mis deze beurs niet en **schrijf u GRATIS** in via  
**WWW.ONDERNEMEN2014.BE**

0859758

Met de steun van:



Inclusief:



Apothekers .....

## Adviesrol versterkt



De ministerraad keurt een ontwerp van koninklijk besluit dat de apothekers die hun patiënten helpen wanneer die een nieuwe langdurige astmabehandeling starten, een honorarium toekent.

Het is belangrijk dat de rol van de apotheker zich niet beperkt tot geneesmiddelen verkopen. Bij de afgifte van geneesmiddelen is de raad van de apotheker immers heel belangrijk: hij kan de patiënt op eventuele bijwerkingen en tegenindicaties wijzen die bij het nemen van het ene of andere geneesmiddel kunnen optreden.

Zijn raad is echter ook kostbaar opdat de patiënt de door de arts opgegeven dosering strikt zou volgen en de voorgeschreven behandeling zodoende doeltreffend zou zijn.

In die geest was in april 2010 een hervorming gestart van de vergoeding van de apothekers: de met farmaceutische handelingen verbonden intellectuele prestaties van de apotheker moesten worden opgewaardeerd. Vanaf 1 januari 2014 zal de apotheker een honorarium van 20 euro krijgen per 'begeleidingsgesprek bij een nieuwe medicatie' in de astmabehandeling. Het project werd al sinds 1 oktober 2013 via proefprojecten uitgeprobeerd. Afhankelijk van de patiënten en dus van de beoogde langdurige therapie zal dat gesprek kunnen worden aangevuld met één of meer volggesprekken die eveneens zullen worden vergoed. Deze nieuwe regeling zal volledig in het voordeel zijn van de astmapatiënt die een nieuwe behandeling start: hij zal beter worden ingelicht over zijn behandeling en over de gebruiksaanwijzing daarvan. Hij zal tevens een gepersonaliseerde follow-up door zijn apotheker genieten.

Sector .....

## Landbouwersinkomen in 2013

Vrijwel onveranderd ten opzichte van vorig jaar, maar met tegengestelde tendensen volgens de sectoren De eerste schattingen van het landbouwersinkomen anno 2013 berekend door de AD Statistiek zijn verstrekt aan de Europese Commissie (Eurostat).

Uit die schattingen blijkt globaal gezien een zeer stabiele evolutie van de inkomens in de landbouwsector. Het factorinkomen tegen basisprijzen, dit is de netto toegevoegde waarde tegen basisprijzen verminderd met de onrechtstreekse belastingen en verhoogd met de subsidies, is nagenoeg identiek met het voorgaande jaar (-0,2 %). In reële waarde, m.a.w. als men rekening houdt met de inflatie, daalt het factorinkomen echter met -2,1%.

Dat inkomen blijkt ook iets lager uit te vallen dan het gemiddelde van de periode 2009-2012. De index van het reële factorinkomen per werkkraft in de landbouw (indicator A) ging zeer lichtjes vooruit (+0,8%). T.a.v. van de gehele Europese Unie is die evolutie zeer gelijklopend met de gemiddelde evolutie van de 28 lidstaten samen (-1,3% voor indicator A).

Wel moet worden vermeld dat achter genoemd Europees gemiddelde zeer ruime verschillen schuilgaan. De evolutie ten opzichte van 2012 is vrij negatief voor Duitsland (-10,0%) en vooral voor Frankrijk (-16,4%), terwijl die duidelijk positief is voor Nederland (+11,4%).

HR .....

## Website "meereerlijkwerk.be"

Veel maatregelen zijn nieuw of werden onlangs versterkt. Het is daarom belangrijk om deze positieve en concrete maatregelen helder te communiceren aan alle geïnteresseerden.

Op initiatief van de minister van werk en de staatssecretaris voor fraudebestrijding, met de medewerking van de minister van sociale zaken, werd daarom een speciale website gecreëerd, "meereerlijkwerk.be" waarop alle maatregelen overzichtelijk staan gebundeld:

- De structurele lastenverlaging en versterking ervan sinds 1/4/2013;
- De verlaging van de sociale bijdragen voor de eerste aanwervingen;
- De versterking van de verlaging van de loonkost bij de aanwerving van laaggeschoolde jongeren;
- De verlaging van de sociale bijdragen voor 50-plussers;
- De verlaging van de sociale bijdragen voor mentors;
- Anderzijds zijn er heel wat maatregelen die de fraude in al zijn vormen bestrijden;
- De hoofdelijke aansprakelijkheid voor betaling van de lonen, sociale en fiscale schulden;
- Maatregelen voor de Horeca;
- Nieuwe detacheringsrichtlijn – Terbeschikkingstelling;
- Maatregelen tegen schijnzelfstandigheid.

Alle nuttige informatie, aanpassingen aan de wetgeving, besluiten in uitvoering, bedragen en simulaties van voorbeelden zullen op de site beschikbaar zijn.

Via verschillende linken zullen bezoekers nog meer gespecialiseerde websites kunnen terugvinden.

De nieuwe maatregelen zullen dus vanaf nu beschikbaar en toegankelijk zijn voor iedereen die daar belang bij heeft.



## Wijzigingen aan de reglementering tijdelijke of mobiele bouwplaatsen



De artikelen 29 en 30 van het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen zijn gewijzigd door de artikelen 158 en 159 van het koninklijk besluit van 15 juli 2011 plaatsing overheidsopdrachten klassieke sectoren. Deze wijzigingen zijn in werking getreden op 1 juli 2013 (KB van 2 juni 2013).

### Administratieve vereenvoudiging

## Hergebruik van gegevens door federale overheidsdiensten

De ministerraad keurt een voorontwerp van wet goed dat de eenmalige inzameling van gegevens verankert in de werking van de federale overheidsdiensten. Het initiatief kadert in het regeerakkoord dat de inspanningen op het vlak van administratieve vereenvoudiging voor burgers en ondernemingen versterkt.

Door gegevens van een authentieke bron of dienstenintegrator te hergebruiken, kunnen de administratieve lasten enorm worden verminderd. Dat principe van de eenmalige gegevensinzameling en het hergebruik van gegevens die al beschikbaar zijn, wordt nu verankerd in de werking van de federale administraties.

Alle diensten van de federale overheid zullen het rijksregisternummer of het ondernemingsnummer gebruiken om de natuurlijke en rechtspersonen te identificeren. Ze zullen ook de gegevens aangeboden door een dienstenintegrator hergebruiken en hiervoor de vereiste machtigingen aanvragen. Via 'authentieke bronnen' (de dienst die de oorspronkelijke gegevens opvraagt en beheert) en de kruispuntbanken kunnen federale overheidsdiensten binnen de eigen organisatie al heel wat gegevens vinden die ze nodig hebben.

Daarvoor kunnen ze het rijksregisternummer (personen) of ondernemingsnummer (bedrijven) gebruiken. Toch gebeurt het nog te vaak dat burgers en bedrijven meerdere keren dezelfde informatie moeten doorgeven aan verschillende federale overheidsdiensten. Dat is dubbel

Ingevolge het nieuwe lid toegevoegd aan artikel 29 van het koninklijk besluit bouwplaatsen mag de opdrachtgever die een aanbestedende overheid is in de zin van artikel 2 van de wet overheidsopdrachten van 15 juni 2006, voor de kleine werven bedoeld in artikel 29, kiezen tussen het opstellen van een veiligheids- of gezondheidsplan dan wel het sluiten van een overeenkomst overeenkomstig artikel 29 koninklijk besluit bouwplaatsen.

Voor de werven bedoeld in artikel 30 van het koninklijk besluit bouwplaatsen, legt artikel 30, 4de lid, van het koninklijk besluit bouwplaatsen aan de opdrachtgever die een aanbestedende overheid is in de zin van artikel 2 van de wet overheidsopdrachten van 15 juni 2006, de verplichting op om aan de inschrijvers te vragen bij hun offerte een document te voegen, waarin ze beschrijven op welke wijze zij bij de uitvoering van de werkzaamheden rekening zullen houden met het veiligheids- en gezondheidsplan, en een afzonderlijke prijszetting betreffende de preventiemaatregelen en -middelen bepaald door het veiligheids- en gezondheidsplan, bedoeld in artikel 30, tweede lid, 1° en 2°.

Indien de coördinator-ontwerp aantoont dat de vraag naar een dergelijk document en prijszetting nodig is om de maatregelen bepaald in het veiligheids- en gezondheidsplan daadwerkelijk te kunnen toepassen en voor zover de coördinator-ontwerp de onderdelen verduidelijkt waarvoor dat document of die prijsberekening nodig is.



werk voor zowel de klanten als de diensten.

Door deze nieuwe wet mogen de diensten gegevens die al beschikbaar zijn binnen de federale overheid niet meer opnieuw vragen aan burgers en bedrijven. Zij moeten de bestaande gegevens opzoeken in de databanken. Het hergebruik van beschikbare gegevens leidt vanzelfsprekend tot een vermindering van de administratieve lasten, verbetert de dienstverlening en verhoogt de efficiëntie van de federale overheid.

De wet kent meteen ook dezelfde waarde toe aan elektronische formulieren als aan papieren formulieren. Zo wordt het gebruik van elektronische formulieren verder gepromoot. Voorwaarde is wel dat elektronische formulieren zo moeten ontworpen zijn dat ze ook de toets van het only once-principe doorstaan.

Verkiezingen 2014 .....

## Website online



De website verkiezingen 2014 met info over de federale, regionale en Europese verkiezingen van zondag 25 mei 2014 staat online.

De website van de FOD Binnenlandse Zaken informeert u uitgebreid over de praktische aspecten van de organisatie van de verkiezingen.

Wilt u per volmacht stemmen? U vindt alle voorwaarden en de formulieren op de website. Ook de buitenlandse kiezer of wie zich kandidaat wilt stellen, vindt er alle nuttige informatie.

Namaakgoederen .....

## Douane en FOD Economie sluiten 261 websites

De cel Cybersquad van de Belgische Douane en de FOD Economie hebben 254 domeinnamen .eu en zeven domeinnamen .be gesloten, waarop websites namaakgoederen verkochten.

De actie vond plaats in het kader van een internationale operatie, die door Europol werd gecoördineerd en waarbij wereldwijd 690 domeinnamen werden gesloten. Websites die namaak verkochten, werden geïdende. De geblokteerde domeinnamen verkochten voornamelijk namaakartikelen van gekende merkkledij en namaakgeestesmiddelen. Een van de doelstellingen van de Douane en de FOD Economie bestaat erin de Belgische domeinnamen .be en .eu te zuiveren van alle handel in namaak.

Fiscaal .....

## Versoepeling van overgangsregeling liquidatiebonus

Een aantal maanden geleden is de roerende voorheffing op de zogenaamde 'liquidatiebonus' opgetrokken van 10 naar 25%. Deze verhoging gaat in vanaf 1 oktober 2014. Om vennootschappen de kans te geven hun 'oude' belaste reserves nog uit te keren met toepassing van het laag tarief van 10%, zonder dat zij daarvoor in vereffening zouden moeten gaan, werd tevens in een 'overgangsregeling' voorzien.

Men kan ten aanzien van de voorheen belaste reserves toch nog het lage tarief op liquidatieboni (10%) genieten door deze reserves uit te keren als dividend, het lage tarief te betalen, het ontvangen dividend onmiddellijk op te nemen in het maatschappelijk kapitaal van de vennootschap, en het gedurende een bepaalde periode in het kapitaal te behouden.

Normaal is die termijn 8 jaar maar voor KMO's is dit ingekort tot 4 jaar. Na deze periode kan dit gedeelte van het kapitaal zonder belasting worden uitgekeerd. De aandeelhouder hoeft dus niet meer te wachten tot de liquidatie van de vennootschap.

Voor vennootschappen die hun boekhouding per kalenderjaar voeren, geldt deze overgangsregeling slechts tot eind dit jaar. De uitkering van de dividenden en de inbreng in het kapitaal moeten normaal gezien uiterlijk op 31 december 2013 een feit zijn. Vennootschappen die hun boekhouding niet per kalenderjaar voeren, hebben meestal, maar niet altijd, meer tijd.

Omdat sommige vennootschappen het moeilijk hebben om de vereiste verrichtingen binnen de gestelde termijn klaar te krijgen, heeft de minister van Financiën, Koen Geens, voorgesteld een versoepeling toe te staan.

Voor vennootschappen die hun boekhouding per kalenderjaar voeren – dat is de overgrote meerderheid – zal aan de termijnvoorwaarde geacht worden voldaan te zijn, als de dividenden ten laatste op 31 december 2013 worden toegekend en als de roerende voorheffing van 10% wordt betaald tegen 15 januari 2014. Maar er is versoepeling wat betreft de inbreng en kapitaalverhoging.

Deze moeten slechts geformaliseerd worden, uiterlijk tegen 31 maart 2014. Vennootschappen die hun boekhouding niet per kalenderjaar voeren en hun boekjaar afsluiten tussen 1 oktober 2013 en 31 maart 2014, kunnen met dezelfde praktische problemen te maken krijgen. Daarom wordt voor die gevallen ook in een vergelijkbare versoepeling voorzien. Alle informatie en details hierover vindt men terug in een omzendbrief die de belastingadministratie vandaag op haar website publiceert (Circulaire AAFisc Nr. 35/2013 van 13 november 2013; [www.fisconetplus.be](http://www.fisconetplus.be)).

Vennootschappen die hun boekhouding niet per kalenderjaar voeren en hun boekjaar afsluiten tussen 1 oktober 2013 en 31 maart 2014, kunnen met dezelfde praktische problemen te maken krijgen.

Daarom wordt voor die gevallen ook in een vergelijkbare versoepeling voorzien. Alle informatie en details hierover vindt men terug in een omzendbrief die de belastingadministratie vandaag op haar website publiceert (Circulaire AAFisc Nr. 35/2013 van 13 november 2013; [www.fisconetplus.be](http://www.fisconetplus.be)).



## Horeca

## Eerste kassasystemen gecertificeerd en beschikbaar

De FOD Financiën heeft de eerste certificaten voor 2 geregistreerde kassasystemen en één fiscal data module, beter gekend onder de naam "black box" uitgereikt. De gecertificeerde modellen zijn terug te vinden op onze site. Wekelijks zal deze lijst bijgewerkt worden. Andere certificatieprocedures zijn lopende voor 5 kassasystemen en voor één fiscal data module.

Naast deze certificaties kregen de horeca-uitbaters sinds einde 2013 de gelegenheid om zich vrijwillig in te schrijven als gebruiker van deze geregistreerde kassasystemen. Tot 31 december 2013 deden 352 horeca-uitbaters dit waardoor ze een vermindering van sociale lasten genieten vanaf het eerste trimester van 2014. Zij moeten uiterlijk tegen einde februari een geregistreerd kassasysteem gebruiken. Vandaag zijn er al 432 ingeschreven. De FOD Financiën verwacht een stijging van dat aantal tegen einde maart 2014 van hen die de

sociale lastenvermindering willen genieten vanaf het tweede trimester van 2014.

Wat doet een GKS? De controlemodule ontvangt alle handelingen die men intikt op de kassa. Bij het opmaken van de rekening versleutelt de smartcard de gegevens.

Er wordt een digitale handtekening aangemaakt die wordt afgedrukt op het kassaticket. Alle gegevens worden bewaard in de controlemodule. Elke poging tot wijziging van de gegevens in de controlemodule wordt bij controle van de gegevensreeksen gedetecteerd.



## Verkoop van gsm's

## Nieuwe reglementering vanaf 2014

Vanaf 1 maart 2014 zullen er nieuwe regels gelden voor de verkoop van gsm-toestellen. Enerzijds komt er een verbod op de verkoop van gsm's die speciaal voor kleine kinderen (jonger dan 7 jaar) zijn gemaakt. Anderzijds wordt het verplicht om de SAR-waarde te vermelden op elke plaats waar gsm's verkocht worden: niet alleen in de winkel, maar ook bij verkoop via internet.

Mobiele telefoons die speciaal voor kleine kinderen zijn ontworpen, mogen niet meer op de Belgische markt worden gebracht. Het gaat om aangepaste mobiele telefoons, geschikt voor kinderen jonger dan 7 jaar, bijvoorbeeld met weinig knopjes, met een voor kinderen aantrekkelijke vorm. Daarnaast mag er vanaf die datum ook geen reclame gemaakt worden voor gsm-gebruik bij dezelfde leeftijdsgroep.

Wanneer u een nieuwe gsm wenst te kopen, zult u voortaan kunnen kiezen rekening houdend met de stralingswaarde (SAR). De SAR-waarde is het specifieke absorptietempo (SAT, of SAR in het Engels, afkomstig van 'specific absorption rate'). De SAR-waarde zal bij de andere

technische specificaties van een gsm moeten worden vermeld, en niet enkel in de winkel, maar ook bij verkoop op afstand, via internet.

Volgens het Internationaal Agentschap voor Kankeronderzoek (International Agency for Research on Cancer of IARC, 2011) zou het immers kunnen dat er een verhoogd risico is op hersenkanker bij intensief gebruik van een mobiele telefoon.



Het IARC heeft radiogolven daarom geklasseerd als 'mogelijk kankerverwekkend'. In afwachting van meer duidelijke wetenschappelijke conclusies worden maatregelen genomen. Het is de bedoeling om gsm-gebruikers te sensibiliseren.

Door te kiezen voor een gsm met een lagere SAR-waarde kunt u uw gemiddelde blootstelling verminderen. Maar het is niet de bedoeling om daarmee urenlang te bellen: de manier waarop u uw gsm gebruikt, bepaalt ook uw blootstelling. Een oortje gebruiken, sms-en en niet bellen op plaatsen met een slechte ontvangst zijn enkele tips die uw blootstelling fel kunnen verminderen.

## Octrooirecht

## Weldra een gerechtshof

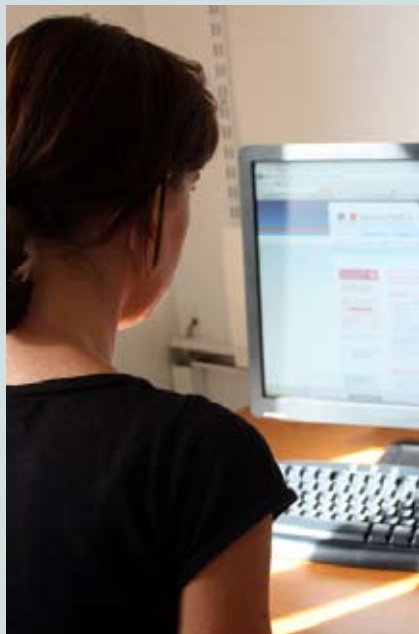
De ministerraad keurt een voorontwerp van wet goed voor de ratificatie van de overeenkomst over het eengemaakte octrooirecht.

De overeenkomst richt een gerechtshof voor het eengemaakte octrooirecht op, het Unified Patent Court (UPC). Het zal bevoegd zal zijn voor geschillen op het vlak van de geldigheid, de inbreuk op klassieke Europese octrooien en Europese octrooien met unitair effect. Het een-

gemaakte gerechtshof zal de procesvoering in Europa nog efficiënter maken. Momenteel moeten octrooihouders of gebruikers nog procedures instellen voor nationale rechtbanken van verschillende lidstaten voor eenzelfde Europees octrooi, wat hogere proceskosten en een risico op tegenstrijdige uitspraken tot gevolg kan hebben. De ministerraad geeft opdracht aan de minister van Buitenlandse Zaken om alle nodige formaliteiten te verrichten om de overeenkomst te ratificeren.

ICT .....

## Voordelen van eBox Burger



De eBox Burger is een elektronische mailbox, waarin de burger op een gecentraliseerde en beveiligde manier officiële documenten kan ontvangen van de verschillende sociale zekerheidsinstellingen.

De RVA en de RSZ communiceren reeds allebei via de eBox, voor de toepassingen "Werkkaart", "Loopbaanonderbreking en tijdskrediet" en "Student@work".

Verscheidende andere sociale zekerheidsinstellingen overwegen om deze tool in de volgende maanden te gaan gebruiken.

De eBox is beschikbaar via het platform Mysocialsecurity.be en via het portaal van de sociale zekerheid, in het luik Burger.

De eBox heeft alleen maar voordelen als eenvoudig, beveiligd en betrouwbaar communicatiemiddel.

Het gebruik ervan betekent snelheid, doeltreffendheid en minder verzendingskosten. Om en bij de 27.000 burgers hebben hun persoonlijke eBox al geactiveerd. Meer dan 276.000 documenten werden al verstuurd.

Om de eBox te activeren volstaat het op de site MySocialSecurity.be een e-mailadres in te vullen dat je regelmatig gebruikt.

Sociale rechten van kunstenaars .....

## Nieuwe maatregelen

De ministerraad keurde een ontwerp van koninklijk besluit goed dat het sociaal statuut van de kunstenaars aanvult en de regels voor de toekenning van het visum kunstenaar en de kunstenaarskaart bepaalt. Kunstenaars kunnen niet altijd werken met een arbeidsovereenkomst of in een statuut van zelfstandige. Om hen toch volledige sociale bescherming te geven, werd er in 2002 een specifiek statuut (1bis) ingevoerd. Dat statuut is bedoeld voor de kunstenaars die niet aan een werkgever kunnen verbonden worden via een arbeidsovereenkomst, ook niet een van korte duur. Het statuut is geen mirakel oplossing en het is niet hetzelfde als een arbeidsovereenkomst, maar er is nu wel een volledige sociale bescherming.



Niettemin moet een werkgever uit de cultuur- en kunstensector bij voorrang met zijn werknemers een arbeidsovereenkomst sluiten. Enkel en alleen wanneer er niet aan de voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst kan worden voldaan, zal het bijzonder statuut worden aangewend.

Het doel is om misbruiken te vermijden, waarbij werkgevers het statuut gebruiken terwijl er eigenlijk een arbeidsovereenkomst moet worden afgesloten. Het koninklijk besluit definieert de voorwaarden waaronder het statuut kan worden gebruikt: alleen wanneer de voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst niet voldaan zijn. Voortaan zal de "commissie kunstenaars" geval per geval bepalen of de uitgevoerde prestaties van kunstzinnige aard zijn en recht geven op het specifiek statuut 1bis. De commissie bestaat zowel uit vertegenwoordigers van de sociale administraties als van de kunstensector. Zij zal de beroepsvisa uitreiken om van het statuut 1bis te kunnen genieten. Het doel van de wet is uiteraard niet om te bepalen wie kunstenaar is en wie niet. Een werk-nemer-kunstenaar aangeworven met een contract is niet minder artiest dan een kunstenaar die werkt met het visum. Het gaat om de sociale bescherming en niet om de professionele kwaliteit van de kunstenaars.

Jaarrekening .....

## Neerleggingskosten 2014 voor ondernemingen

Het tarief is voor de neerlegging van een volledig model van jaarrekening. Dit tarief is ook van toepassing voor de geconsolideerde jaarrekening. Het verlaagd tarief geldt voor: jaarrekeningen opgesteld volgens een gestandaardiseerd, verkort model van jaarrekening, jaarrekeningen van de kredietinstellingen bedoeld in artikel 15, § 1 van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding van de ondernemingen, op voorwaarde dat hun balanstotaal voor het betrokken boekjaar 5 000 000 euro niet overschrijdt, evenals de jaarrekeningen van de verzekerings- en herverzekeringsondernemingen die voldoen aan de criteria vermeld in artikel 15 van het Wetboek van vennootschappen. Tarieven vanaf 1 januari 2014 (inclusief btw)

| Via het internet in de vorm van een gestructureerd databestand |            |
|----------------------------------------------------------------|------------|
| Volledig model                                                 | 413,16 EUR |
| Verkort model                                                  | 153,62 EUR |
| Verbeterde neerlegging                                         | 150,89 EUR |
| Via het internet in de vorm van een PDF-bestand                |            |
| Volledig model                                                 | 475,96 EUR |
| Verkort model                                                  | 216,41 EUR |
| Verbeterde neerlegging                                         | 150,89 EUR |
| Via de post op papier                                          |            |
| Volledig model                                                 | 482,98 EUR |
| Verkort model                                                  | 223,43 EUR |
| Verbeterde neerlegging                                         | 150,89 EUR |

## Belastingdruk voor bedrijven

# België gaat verder achteruit in wereldwijde ranking

*De belastingdruk voor bedrijven in België bedraagt 57,5%, een daling van 0,2 procentpunten ten opzichte van vorig jaar.*

Dat blijkt uit het rapport *"Paying Taxes 2014"*, de negende editie van de jaarlijkse studie waarin PwC en de Wereldbank de belastingssystemen van 189 landen onder de loep nemen. In de ranglijst van de totale belastingdruk komt ons land daarmee op plaats 161 te staan, ten opzichte van plaats 155 vorig jaar. Het vergelijkende onderzoek kijkt niet alleen naar het totale belastingtarief, de Total Tax Rate (TTR), maar ook naar de compliancedruk (het aantal uren dat een gemiddeld bedrijf nodig heeft om in regel te zijn met alle fiscale verplichtingen) en het aantal betalingen dat datzelfde bedrijf jaarlijks moet maken. Nemen we deze drie factoren in aanmerking dan staat België op de 76ste plaats (ten opzichte van 75 vorig jaar).

## Overheidsuitgaven moeten naar beneden

Met een TTR van 57,5% ligt de belastingdruk voor bedrijven in ons land een stuk boven het wereldwijde gemiddelde van 43,1% en het EU-gemiddelde van 40,9%. Van onze buurlanden scoren Duitsland, Nederland en het Verenigd Koninkrijk met een TTR van respectievelijk 49,4%, 39,3% en 34% beduidend beter. Alleen Frankrijk doet het slechter met een totale belastingdruk voor bedrijven van 64,7%. *"Sinds de studie voor het eerst werd uitgevoerd in 2004 zien we dat de totale belastingdruk wereldwijd gemiddeld 9% is gedaald, terwijl die in België tussen 2004 en 2012 min of meer stabiel is gebleven"*, zegt Frank Dierckx, Partner bij PwC Tax Consultants. *"Stabiel maar wel te hoog. We hebben nu dus een heel lichte daling, maar relatief gezien gaat ons land er verder op achteruit. We verliezen 6 plaatsen ten opzichte van vorig jaar. Laten we de 4 nieuwe landen, die dit jaar voor het eerst in de studie werden opgenomen en die het allemaal beter doen dan België, even buiten beschouwing, zakken we 2 plaatsen. Bottomline is dat we relatief gezien dus terrein verliezen."*

*"Naar aanleiding van de Paying Taxes studie van vorig jaar heb ik al aangehaald dat onze belastingdruk al bij de hoogste ter wereld zit en dat er dus geen ruimte is voor belastingverhogingen"*, zegt Dierckx. *"Het codewoord was toen 'besparen' en dat is het nog steeds. Het is essentieel dat onze overheid haar uitgaven terugdringt en een uitgavennorm hanteert. De overheidsuitgaven zijn goed voor ongeveer 55% van het BBP. Dat percentage moet naar beneden. In eerste instantie zou het goed zijn mochten we de uitgaven terug krijgen op het gemiddelde niveau van de laatste 10 jaar, dus om en bij de 50 à 51%. Dat is goed voor een besparing van €15 miljard en daarmee zouden we in de buurt van het Europese gemiddelde komen."*

## De last van de loonkost

Vraag is dan wat de overheid met dat geld zou kunnen doen: belastingen verlagen of niet? Volgens Frank Dierckx zou er eindelijk werk moeten worden gemaakt van een effectieve vermindering van de

loonkost, zeker gezien het feit dat het grootste deel van de totale belastingdruk voor bedrijven van de lasten op arbeid komt. In ons land ligt die belasting op 50,3%, heel wat hoger dus dan in Duitsland (21,8%), Nederland (18,2%) of het Verenigd Koninkrijk (10,6%), en ook ver boven het EU-gemiddelde van 26,24%. Dat is uiteraard ongunstig voor de competitiviteit en de economische groei in ons land. *"En die groei hebben we broodnodig. Het is duidelijk dat de loonkost in ons land naar beneden moet, maar budgettaire er daarvoor geen ruimte, temeer daar de nodige besparingen in de overheidsuitgaven achterwege blijven."*



## Administratieve vereenvoudiging blijft nodig

Gemiddeld heeft een bedrijf wereldwijd 268 uren per jaar nodig om in regel te zijn met alle belastingverplichtingen en doet het jaarlijks 26,7 belastingbetalingen. In België bedraagt de compliancedruk 160 uur en ligt het aantal betalingen per jaar op 11. Daarmee zit België ook onder het Europese gemiddelde van 191,8 uren en 12,4 betalingen per jaar.

*"Sinds de eerste editie van Paying Taxes in 2004 is de gemiddelde compliancetijsd wereldwijd met 55 uren gedaald en voeren bedrijven globaal gezien 7 betalingen per jaar minder uit. Die positieve neerwaartse trend heeft zich echter niet voltrokken in ons land. Het aantal betalingen is hetzelfde gebleven als vorig jaar, terwijl de compliancetijsd gestegen is van 156 naar 160 uren. Eenvoud en transparantie in belastingssystemen vormen een absolute meerwaarde voor de aantrekkingskracht van een land. Maar de toename van de compliancetijsd in België lijkt toch aan te geven dat de administratieve vereenvoudiging, althans op het vlak van de belastingen, in ons land niet meteen resultaat heeft opgeleverd"* aldus Dierckx.

Sociaal

# Weldra nieuwe reeks pensioenhervormingen voor zelfstandigen

*Op 10 januari 2014 heeft de Ministerraad drie ontwerpen goedgekeurd, met het oog op de verbetering van het pensioen van de zelfstandigen: de hervorming van het overlevingspensioen, de inaanmerkingneming van alle gepresteerde kwartalen in de pensioenberekening en de inaanmerkingneming van het principe van eenheid van loopbaan in het pensioenstelsel van de zelfstandigen.*

## De hervorming van het overlevingspensioen

Studies hebben aangetoond dat het overlevingspensioen, zoals het momenteel bestaat, een rem kan zijn voor de voortzetting van een beroepsloopbaan.

De combinatie van het overlevingspensioen met de geplafonneerde toegelaten beroepsinkomsten, kan weduwen en weduwnaars immers ofwel ertoe brengen geen beroepsactiviteit meer uit te oefenen, ofwel deze te verminderen zodat zij het overlevingspensioen kunnen genieten.

De regering wil de personen die nog op beroepsactieve leeftijd zijn, toelaten hun activiteit voort te zetten en dus pensioenrechten op te bouwen.

Het ontwerp dat vandaag in eerste lezing werd aanvaard, zal vanaf 1 januari 2015, zonder terugwerkende kracht, het volgende invoeren:

- de instelling van een overgangsuitkering (bedrag gelijk aan het overlevingspensioen) van 12 maanden (zonder kinderen ten laste) of van 24 maanden (met kinderen ten laste) voor de personen die geen overlevingspensioen zouden genieten. Tijdens deze periode zal er geen plafond meer bestaan op de beroepsinkomsten. Het overlevingspensioen zal worden toegekend op de wettelijke pensioenleeftijd of de wettelijke leeftijd voor het vervroegd pensioen, als er intussen niet werd hertrouwd;
- het principe van het overlevingspensioen toegekend onder een leeftijdsvoorwaarde (minimaal 45 jaar nu, minimaal 55 jaar na 2025) met een beperking van de beroepsinkomsten.

## Alle gepresteerde kwartalen tellen mee in de pensioenberekening

In het huidige systeem stopt de pensioenberekening automatisch op 31 december van het jaar dat voorafgaat aan de pensionering.

Met andere woorden, voor de zelfstandigen die blijven werken na 31 december, wordt geen rekening gehouden met deze extra gepresteerde kwartalen in hun pensioenberekening.

Enkel het stelsel van de zelfstandigen maakte nog gebruik van een dergelijke berekeningswijze.



Het ontwerp dat werd goedgekeurd, neemt bij de pensioenberekening de kwartalen in aanmerking van het jaar waarin het pensioen ingaat.

## Versoepeling van het beginsel eenheid van loopbaan: meer dan 45 loonbaanjaren tellen mee voor pensioen

Het wetsontwerp dat deze ochtend werd aanvaard, past het principe aan van de eenheid van loopbaan: men zal niet meer tellen in kalenderjaren, maar in voltijdse dagequivalenten. (1 kwartaal = 78 dagen, 1 jaar = 312 dagen, 1 volledige loopbaan = 14.040 dagen).

Deze hervorming is belangrijk voor al wie van statuut is veranderd in de loop van hun beroepsloopbaan (gemengde loopbaan). Dit ontwerp zal voor de betrokken personen immers alle gepresteerde dagen werkelijk in aanmerking nemen bij de berekening van hun toekomstige pensioen. Als men weet dat op het moment van de pensionering 6 zelfstandigen op 7 een gemengde loopbaan hebben gekend, beseft men het belang om elke gepresteerde dag in aanmerking te kunnen nemen.

Voor Sabine Laruelle, Minister van Zelfstandigen, “gaat het opnieuw om een kwestie van respect. In een staat die zich resoluut modern wil noemen, is het belangrijk dat de situaties van iedereen in aanmerking kunnen worden genomen bij de berekening van hun toekomstige pensioen.”

Summiere rechtspleging om betaling te bevelen

# De invordering van onbetwiste schulden zal gemakkelijker worden!

*Op 13 december 2013 heeft de Ministerraad een wetsontwerp goedgekeurd over de summiere rechtspleging om betaling te bevelen. Hierdoor wordt een flexibel en doeltreffend systeem ingevoerd om de invordering van onbetwiste schulden, voor de bedrijven te vergemakkelijken.*

Volgens de European Payment Index 2012 (EPI), een jaarlijkse enquête uitgevoerd door Intrum Justitia, vertegenwoordigen de onbetaalde facturen in België 9,15 miljard EUR. Gemiddeld genomen regelen de bedrijven hun facturen binnen de 54 dagen, de consumenten binnen de 36 dagen en de overheid binnen de 73 dagen.

## Een noodzakelijke modernisering



De liquiditeitsproblemen ten gevolge van achterstallige betalingen zijn de oorzaak van 25% van de faillissementen in België. Klanten die hun facturen niet betalen of te laat betalen vormen een rem op de groei en bedreigen de overlevingskansen van onze ondernemingen en in het bijzonder van de KMO's die nog harder getroffen worden door betalingsachterstand.

De huidige summiere rechtspleging om betaling te bevelen komt niet meer overeen met de economische realiteit van de KMO's:

- het geldt slechts voor de schulden die minder bedragen dan 1.860 EUR;
- de procedure wordt als "zwaar" beschouwd door de aanvrager;

- de tussenkomst van een advocaat is verplicht en genereert gerechtskosten waardoor bedrijven regelmatig beroep doen op incassobureaus;

## Belangrijke verbeteringen

- het wetsontwerp verhelpt hieraan;
- de drempel waaronder de summiere rechtspleging mogelijk was wordt geschrapt behalve voor consumenten - het maximumbedrag wordt voor hen op 2.500 EUR gebracht;
- versoepeling van de verplichting om de vordering te staven door een geschrift dat uitgaat van de schuldenaar;
- de verplichte tussenkomst van een advocaat wordt geschrapt;
- de formaliteiten van de procedure worden vereenvoudigd zodat de kost ervan beperkt wordt en er wordt terzelfdertijd voorzien in een systeem van voorafgaande poging tot minnelijke schikking;
- alle aanvragen die de consumenten betreffen vallen voortaan onder de exclusieve bevoegdheid van de vrederechter;
- de onmogelijkheid van de uitvoerbaarheid bij voorraad wordt behouden voor alle schuldenaars;
- behouden van een verplichte voorafgaande aanmaning met een betere informatie naar de schuldenaar toe;
- een redelijk termijn tussen de indiening van de aanvraag en de uitspraak van de rechter. In de tussentijd moet de poging tot minnelijke schikking tussen de partijen hebben plaatsgevonden.

## De geplande wijzigingen

|                                 | HUIDIGE WETGEVING                                                                              | WETSONTWERP: B TO B                                                                                                                         | WETSONTWERP: B TO C  |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| ONDERSCHIED B TO B – B TO C     | Geen onderscheid                                                                               | Er zal voortaan een onderscheid gemaakt worden tussen consumenten en niet-consumenten.                                                      |                      |
| BEVOEGDHEID VAN DE RECHTER      | De wet voorziet geen enkele specifieke regel, ipso facto is het de vrederechter die bevoegd is | Natuurlijke rechter                                                                                                                         | Vrederechter         |
| DREMPEL                         | De wet voorziet een drempel van 1.860 EUR                                                      | Geen beperking meer                                                                                                                         | 2.500 EUR: verhoging |
| VOORAFGAANDE AANMANING          | Verplicht – via gerechtsdeurwaarder of via een aangetekend schrijven met ontvangstbewijs       | Via een eenvoudig aangetekend schrijven of gerechtsdeurwaardersexploot.                                                                     |                      |
| POGING TOT MINNELIJKE SCHIKKING | Geen minnelijke schikking                                                                      | Toevoeging van een extra poging tot minnelijke schikking voor de procedure, om het verkrijgen van de uitvoerbare titel te vergemakkelijken. |                      |
| TUSSENKOMST VAN DE ADVOCAAAT    | Verplicht                                                                                      | Facultatief                                                                                                                                 |                      |
| SCHRIJVEN VAN DE SCHULDENAAR    | Verplicht                                                                                      | Dergelijk schrijven is niet langer vereist tenzij voor schuldvorderingen tegenover een consument.                                           |                      |

Het project moet binnen twee jaar na de inwerkingtreding ervan worden geëvalueerd..

# Actieplan tegen Sociale Dumping

*De Ministerraad heeft een actieplan aangenomen in de strijd tegen de frauduleuze detachering van EU-werknemers in ons land, de zogenaamde sociale dumping. Dit operationeel actieplan omvat een reeks maatregelen om efficiënter en strenger op te treden tegen deze belangrijke inbreuken op onze sociale en arbeidswetgeving en tegen de frauduleuze structuren erachter.*

Binnen de Europese Unie is er vrij verkeer van diensten, goederen, kapitaal en personen. Bedrijven, ook uit andere EU-lidstaten kunnen in België vrij diensten verrichten en hierbij een beroep doen op werknemers of zelfstandigen uit een ander land ('detachering'). Het vrij verkeer heeft tal van voordelen en wordt niet ter discussie gesteld.

Ons land wordt binnen bepaalde sectoren echter geconfronteerd met tal van misbruiken die ervoor zorgen dat Belgische werknemers, kleine zelfstandigen en correct werkende werkgevers, vaak familiebedrijven, uit de markt worden geprijsd. Bovendien worden de gedetacheerde werknemers in kwestie zwaar onderbetaald en worden ze tewerkgesteld in soms mensonterende omstandigheden. De strijd tegen deze praktijk van sociale dumping is dan ook een prioriteit voor de regering.

Het actieplan voorziet in:

- doelgerichte controles door gespecialiseerde en gecoördineerde teams;
- een duidelijke strafvervolgning en een geïntegreerde fenomeenbestrijding;
- zwaardere straffen.

## Doelgerichte inspectie & controles

### Controles sociale dumping door de arrondissementale cellen

Arbeidsauditeurs en inspectiediensten werken samen in de zogeheten arrondissementale cellen. Deze cellen worden voorgezeten door de arbeidsauditeur van het overeenstemmende arrondissement. In de arrondissementale cellen zullen minstens 1.500 van de 12.000 geplande controles gericht zijn op het vaststellen van grensoverschrijdende sociale dumping. Doelstelling is zorgvuldig gestructureerd controleren met de bedoeling om de zwaarste misbruiken vast te stellen. Daarbij zal o.a. datamining worden ingezet.

### Controles door de cel 'sociale dumping'

De betrokken inspectiediensten zullen een operationele cel 'sociale dumping' oprichten, bestaande uit de cellen COVRON van Toezicht Sociale Wetten (20 personen), GOT van Sociale Inspectie (20 personen versterkt met 6 bijkomende personen door verschuivingen binnen de Sociale Inspectie), 6 vertegenwoordigers van de inspectie RSZ, 5 vertegenwoordigers van de Inspectie van het RSVZ en vertegenwoordigers van de inspectie RVA. Deze cel voert de controles naar de meest complexe buitenlandse dossiers en geeft ook ondersteuning aan de controles van de arrondissementale cellen.



Er wordt ook een strategisch comité opgericht. Dit zal met inachtneming van het principe van de scheiding der machten toezien op de werking van de cellen die de strijd tegen de grensoverschrijdende sociale dumping zullen aanpakken (arrondissementale cellen en de cel sociale dumping). Het comité volgt ook de werkzaamheden op, stelt zijn knowhow ter beschikking en koppelt terug naar de federale regering.

## Strafvervolgning en geïntegreerde fenomeenbestrijding

In elk rechtsgebied wordt minstens één magistraat voltijds belast met sociaal strafrecht die voor zijn ressort tevens als referentiemagistraat wordt aangeduid voor sociale dumping. De Minister van Justitie neemt het initiatief om sociale dumping aan te duiden als effectieve vervolgingsprioriteit van de arbeidsauditoraten.

De regering heeft eveneens beslist om tegen 1 februari 2014 gezamenlijke richtsnoeren uit te werken die een geïntegreerde bestrijding van concentraties van kwalijke fenomenen in onze steden op punt zullen stellen. Daarbij gaat het hoofdzakelijk om wijken die geteisterd worden door een brede illegale economie waarin fenomenen als voertuigenzwendel, fiscale fraude en sociale dumping, oplichting, drugshandel en -productie, witwaspraktijken, prostitutie, wapentrafiek en mensenhandel legio zijn. De ministers van Justitie, Binnenlandse Zaken, Financiën, Sociale Zaken en Werk, en de staatssecretaris voor Fraudebestrijding zullen daarvoor voorstellen uitwerken.

## Strafverzwaring

In het kader van de strijd tegen sociale dumping zullen ook de straffen verzaard worden. Op arbeidsrechtelijk vlak houdt sociale dumping een inbreuk op de loonbetalingsplicht in.

De ernst van de inbreuk op de loonbetalingsplicht, en de samenloop met andere vastgestelde manifeste inbreuken inzake arbeidsduur, premies, toeslagen, onwettelijke inhoudingen op het loon, zondagswerk en werk op feestdagen worden in rekening gebracht.

## Sociale media

# HR-Professionals gebruiken steeds vaker sociale media

*Steeds meer professionals gebruiken sociale media voor hun professionele ontwikkeling en hun aantal zal de komende jaren alleen nog toenemen. Dat stelt Kluwer Opleidingen, dat voor het tweede jaar op rij onderzoek deed naar het gebruik van sociale media binnen organisaties.*

Kluwer Opleidingen onderzocht hoe professionals sociale media inzetten binnen hun werkomgeving. Aan het onderzoek, dat werd uitgevoerd door onderzoeksbureau iVOX, namen 6.211 professionals deel. De respondenten waren HR-verantwoordelijken, medewerkers (bedienden) en managers. 15% van hen heeft geen account op sociale media.

70% beschikt over een profiel op Facebook, 58% staat geregistreerd op LinkedIn. 27% heeft een Twitter-account, terwijl 21% een in-company sociale media-tool gebruikt, zoals Yammer.

## LinkedIn grootste stijger

In vergelijking met 2012 is de populariteit van LinkedIn het sterkst gegroeid: 8% meer respondenten heeft er een account. Het aantal Facebook-gebruikers blijft stabiel, Twitter wordt door 2% meer respondenten gebruikt.

Deze cijfers volgen de algemene groei van het sociale media-gebruik in België. Bekeken op leeftijd worden de clichés bevestigd: het gebruik van sociale media is het meest ingeburgerd bij de jongere generaties, hoewel Facebook en LinkedIn door de helft van de bevroegde 50-plussers worden gebruikt.

## Invloed op de professionele ontwikkeling

Een op de tien medewerkers zegt sociale media te gebruiken om professioneel up-to-date te blijven. Gevraagd naar het nut van sociale media voor hun professionele ontwikkeling scoort LinkedIn het hoogst. Opvallende vaststelling: 68% vindt de in-company sociale media-tool niet nuttig.

Toch biedt slechts 7,5% van de organisaties sociale media vandaag als leervorm aan. Steeds meer HR-verantwoordelijken zien een groeiend belang van sociale media voor professionele ontwikkeling. "De resultaten van het onderzoek bevestigen de trends die wij waarnemen op de opleidingsmarkt.

*Er is steeds meer vraag naar opleidingen sociale media en we krijgen meer vragen over hoe sociale media als bij-komende leervorm ingezet kunnen worden voor, tijdens en na een opleiding", zegt Miek Wouters, learning consultant bij Kluwer Opleidingen.*

*"Een positieve evolutie is dat het aantal HR-verantwoordelijken met een account op sociale media gestegen is tegenover vorig jaar. Toch heeft 35% nog steeds geen LinkedIn-account.*

*Een gemiste kans, want vooral op HR-gebied biedt LinkedIn heel wat voordelen."*

## Tevredenheid

Uit het onderzoek komen nog een aantal interessante verbanden naar boven.

Zo beschouwen professionals die een account op sociale media hebben, zichzelf eerder als succesvol op professioneel vlak en vinden ze dat ze hun professionele ontwikkeling zelf in handen hebben.



## Motivatie

# Een nieuwe tool om uw HR politiek te optimaliseren

*Wat zorgt er voor dat werknemers al dan niet tevreden zijn met hun job? Welke factoren bepalen dat een werknemer meer of minder loyaal is ten opzichte van de werkgever? Kortom, wat houdt werknemers gemotiveerd? Met de 'Reward Barometer' kunnen nu bedrijven peilen naar de motivatie van hun werknemers en nagaan in welke mate diezelfde werknemers al dan niet tevreden zijn met hun financiële en niet-financiële verloning.*



Wat houdt werknemers gemotiveerd? Om een antwoord te bieden op deze vraag, bundelden PwC en ISW Limits, een spin-off van de KU Leuven, hun krachten en ontwikkelden zij de 'Reward Barometer'.

Hiermee kunnen bedrijven peilen naar de motivatie van hun werknemers en nagaan in welke mate diezelfde werknemers al dan niet tevreden zijn met hun financiële en niet-financiële verloning. Dit laat bedrijven toe om hun verloningspolitiek te evalueren en de verschillende verloningsaspecten waar nodig efficiënt bij te sturen. In een pilootproject eerder dit jaar pasten PwC en ISW Limits de methodologie van de Reward Barometer toe op het lezerspubliek van enkele Belgische business tijdschriften en dat gaf een aantal verrassende resultaten. Duidelijk is wel dat zowel de financiële als de niet-financiële verloningselementen een belangrijke invloed hebben op de motivatie van werknemers.

### Hoe succesvol is mijn verloningspolitiek?

*"De Belgische economie wordt over het algemeen in vergelijking met de buurlanden niet als de meest competitieve beschouwd", zegt Bart Van den Bussche, Senior Manager HR Services bij PwC. "Het aantrekken en weerhouden van de juiste talenten en hen blijvend motiveren is een belangrijke uitdaging voor bedrijven, vooral in tijden van crisis, wanneer de budgetten steeds strakker worden, en zeker in ons land, dat op de koop toe met een enorme loonhandicap kampt. Gemotiveerd*

*personeel is een cruciaal element voor de competitiviteit van bedrijven. Maar die motivatie hangt sterk samen met de 'beloning' die werknemers krijgen voor het geleverde werk en hun waardering van die beloning."*

Het is vanuit die optiek dat ISW Limits en PwC beslisten om de krachten te bundelen en hun respectievelijke expertise – PwC wat betreft de financiële verloning en ISW Limits op het vlak van de niet-financiële verloning – samen te brengen in een uniek product, de Reward Barometer. De bedoeling is niet alleen na te gaan of de verschillende verloningselementen een invloed hebben op de motivatie van werknemers, maar ook welke elementen daarbij meer of minder bepalend zijn.

"Het grote voordeel van deze methode is dat bedrijven heel snel te weten komen hoe succesvol hun verloningspolitiek is en waar diezelfde politiek nefast is voor de motivatie van het personeel en dus ook voor de bedrijfsresultaten", verduidelijkt Inge Van den Brande, Senior Project and Account Manager bij ISW Limits. "Niet alleen de jobmotivatie en de loyaliteit aan de werkgever worden afzonderlijk gemeten, maar ook de specifieke impact van zowel de financiële (basisloon, extralegale voordelen, pensioenregeling, enz.) als niet-financiële verloningsaspecten (werksfeer, evenwicht tussen werk en privé, jobinhoud, enz.) op de motivatie van de werknemer. Dit betekent dat bedrijven een duidelijk zicht krijgen op de sterke en minder sterke kanten van hun verloningspolitiek

*en daardoor ook gericht kunnen ingrijpen en de incentives kunnen aanpassen in functie van wat de werknemers echt willen.”*

### Wat verwachten werknemers nu precies?

Eerder dit jaar organiseerden PwC en ISW Limits, ter illustratie van de Reward Barometer, een survey onder de lezers van enkele Belgische business tijdschriften. Uit de resultaten blijkt dat zowel de financiële als niet-financiële verloningselementen een cruciale rol spelen. Een derde van de deelnemers is erg toegewijd aan hun job én werkgever, terwijl 15% dat helemaal niet is. De jobmotivatie wordt vooral beïnvloed door niet-financiële beloningsvormen, zoals jobinhoud, organisatie en werksfeer. Op het vlak van de loyaliteit aan de werkgever zijn zowel de financiële als niet-financiële beloningsvormen bepalend.

Uit het onderzoek kwamen nog een aantal interessante vaststellingen naar voor:

### Het gras is groener aan de overkant



Zelfs in het huidige moeilijke economische klimaat zegt 22% van de ondervraagden dat ze overwegen naar een ander bedrijf over te stappen. Bij de leeftijdsgroep tot 34 jaar is dat zelfs 40%. Vier op de tien deelnemers vindt dat hun werkgever niet in staat is competente werknemers aan zich te binden, waardoor zij ook zelf overwegen het bedrijf te verlaten. 52% van de ondervraagden is er bovendien van overtuigd bij een andere werkgever hetzelfde of zelfs meer te kunnen verdienen. Deze cijfers tonen aan dat bedrijven nog heel wat inspanningen moeten leveren wat talentretentie betreft. Uit de studie blijkt verder dat naast de loonpolitiek en de ‘eerlijkheid’ van het loon ook niet-financiële aspecten, zoals carrièremogelijkheden en werksfeer, een duidelijke invloed hebben op de loyaliteit van werknemers aan hun werkgever.

### Werknemers snakken naar meer flexibiliteit

Het onderzoek toont aan dat werkgevers dringend werk moeten maken van meer flexibiliteit in de manier van werken. Slechts 14% van de

ondervraagden is heel tevreden over de flexibiliteit die de werkgever hen geeft inzake de manier en het tijdstip waarop zij hun professionele taken uitvoeren.

Het is daarom belangrijk dat werkgevers kijken naar mogelijke oplossingen zoals telewerk of flexibele uurroosters, niet alleen om hun personeel extra te motiveren maar ook als bijkomende troef om talent aan te trekken.

### Vraag naar eerlijkere, meer gepersonaliseerde en efficiëntere compensatie



Vier op de tien respondenten is van mening dat hun salarispakket niet in verhouding staat tot de inspanningen die ze leveren en dat de verloningspolitiek niet eerlijk wordt toegepast binnen de organisatie.

Volgens de resultaten van het onderzoek moeten bedrijven ook meer oog hebben voor de belastingefficiëntie van hun verloningspakketten.

Slechts 16% van de ondervraagden is zeer tevreden met de inspanningen van hun werkgever op dat vlak. De meeste deelnemers vinden bovendien dat de werkgever beter en openlijker zou moeten communiceren over de verloningspolitiek.

Verder blijkt ook dat werknemers vragende partij zijn voor meer flexibiliteit betreffende de samenstelling van hun verloningspakket, zodat ze dat beter kunnen afstemmen op hun persoonlijke behoeften. 70% zou op dat vlak liever meer inspraak en vooral een grotere keuzevrijheid willen hebben. Gezien de hoge loonkost in België moeten bedrijven zich stilaan afvragen of ze inzake verloningspolitiek wel genoeg waar voor hun geld krijgen. Meer keuzevrijheid en flexibiliteit in de samenstelling van het verloningspakket kan de administratieve meerkost compenseren en een positieve invloed hebben op de motivatie van de werknemers.



Eenheidsstatuut

# Alles weten over de nieuwe outplacementbegeleiding

*Elke ontslagen werknemer die recht heeft op een opzeggingstermijn (of een opzeggingsvergoeding) ten belope van minstens 30 weken, geniet van de nieuwe outplacementregeling. Hier volgt wat u moet weten...*



## Wat verstaat men onder outplacement in de nieuwe regeling?

De bedoeling is om aan de werknemer ontslagen vanaf 1 januari 2014 middelen ter beschikking te stellen die hem toelaten opnieuw werk te vinden.

Onder outplacementbegeleiding verstaat men meer bepaald een geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een dienstverlener individueel of in groep worden verleend, om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.

## Welke werknemers genieten van de nieuwe outplacementregeling?

Het principe is dat elke ontslagen werknemer die recht heeft op een opzeggingstermijn (of een opzeggingsvergoeding) ten belope van minstens 30 weken geniet van de nieuwe outplacementregeling. Er zijn enkele uitzonderingen: de werknemer die ontslagen wordt om dringende reden en de ontslagen werknemer die geniet van de procedure van activerend beleid bij herstructureringen.

## Welke werkgevers zijn betrokken?

Elke werkgever, uit de publieke dan wel private sector, die een werknemer ontslaat die recht heeft op een opzeggingstermijn (of een opzeggingsvergoeding) van ten minste 30 weken, is verplicht een outplacementprocedure aan te bieden.

## Hoe verhoudt de nieuwe outplacementregeling zich tot het bijzondere outplacementregime voor werknemers van minstens 45 jaar oud?

De bedoeling is om het nieuwe systeem zo ruim mogelijk toe te passen. Het bijzondere regime voor werknemers van minstens 45 jaar oud is enkel van toepassing als deze werknemer niet voldoet aan de voorwaarden om te genieten van het algemene regime.

*Voorbeeld 1: Een werknemer van minstens 45 jaar oud wordt ontslagen met een opzeggingstermijn van 35 weken: hij geniet van de algemene regeling outplacementbegeleiding.*

*Voorbeeld 2: Een werknemer van minstens 45 jaar oud wordt ontslagen met een opzeggingstermijn van 25 weken: hij geniet van het bijzondere outplacementregime voor werknemers van minstens 45 jaar oud.*

## Hoe verloopt de outplacementprocedure concreet?

Er moet een onderscheid worden gemaakt naargelang de werknemer werd ontslagen met een opzeggingstermijn dan wel een opzeggingsvergoeding.

### De werknemer wordt ontslagen met een opzeggingstermijn

De werknemer presteert gewoon zijn opzeggingstermijn van minstens 30 weken. Gedurende deze termijn heeft hij recht op een outplacementbegeleiding ten belope van 60 uren, die hij zal volgen gedurende zijn sollicitatieverlof.

### De werknemer wordt ontslagen met een opzeggingsvergoeding

De outplacementbegeleiding bedraagt 60 uren ter waarde van 1/12 de van het jaarloon van het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag, met een minimumwaarde van 1800 EUR en een maximumwaarde van 5500 EUR. Deze minimum- en maximumwaarden worden uiteraard geprorateerd in geval van deeltijdse tewerkstelling.

De outplacementbegeleiding moet noodzakelijkerwijs worden gevolgd na het einde van de arbeidsrelatie. De werknemer ontvangt een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, verminderd met 4 weken ter waarde van de outplacementbegeleiding.

## Kan de werknemer die ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding de outplacementbegeleiding en de vermindering van zijn vergoeding weigeren?

Tot 31 december 2015 kan de werknemer die ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding de outplacementbegeleiding weigeren.

In dat geval behoudt hij een opzeggingsvergoeding van ten minste 30 weken, zonder enige vermindering. Indien hij de outplacementbegeleiding aanvaardt, wordt de vermindering wel toegepast.

Vanaf 1 januari 2016 wordt de opzeggingsvergoeding van de ontslagen werknemer in elk geval verminderd, of de werknemer nu wel of niet aanvaardt om de outplacementbegeleiding te volgen.

## Tijdelijk werk

# Uitzendwerk kent een groeiend succes!

*Een ruime meerderheid van de Belgische werkgevers vermeldt flexibiliteit en de mogelijkheid om kandidaten te vinden met het oog op de lange termijn als de duidelijkste voordelen van tijdelijk werk. Werknemers hopen dan weer hun professioneel netwerk uit te breiden en in deze onzekere economische tijden een baan te kunnen behouden.*

Page Personnel, gespecialiseerd in tijdelijk werk en gespecialiseerde werving en selectie, publiceert vandaag de resultaten van een onderzoek dat het bedrijf heeft uitgevoerd bij 13.000 werkgevers en professionals in 17 landen, waaronder België.

Volgens de Studie meent 32% van de ondervraagde Belgische werkgevers dat de vraag naar uitzendkrachten in de toekomst zou moeten stijgen (tegenover 34% wereldwijd), terwijl bijna 43% onder hen van oordeel is dat de vraag wellicht stabiel blijft (tegenover 44,2% wereldwijd).

## De signalen zijn positief

Olivier Dufour, Executive Director voor Page Personnel Brussel, bevestigt deze vooruitzichten: "Bedrijven zijn de laatste jaren voorzichtig geweest op het vlak van nieuwe aanwervingen: ze hebben zich op een beperkt aanwervingsniveau gericht om flexibeler te zijn, een strategie die in de hand is gewerkt door de vacaturestop.

Dat betekent niet dat bedrijven tijdelijke contracten niet in permanente contracten omgezet hebben. Vandaag zijn de signalen opnieuw positief, en onze partners doen een beroep op uitzendkrachten om te verzekeren dat het wervings- en selectieproces vlot verloopt en om hun voorsprong op die manier te handhaven."

Globaal genomen zijn de conclusies van de studie veeleer positief, zowel vanuit het standpunt van de werkgevers als vanuit dat van de werknemers:

- de ruime meerderheid van de Belgische werkgevers vermeldt de capaciteit om te voldoen aan behoeften op korte termijn (95,2%) en de identificatie van kandidaten voor functies van onbepaalde duur (91,7%) als de voornaamste voordelen van tijdelijk werk (in vergelijking met 87,8% en 75,7% wereldwijd);
- werkgevers beschouwen dit tweede voordeel als een middel om te controleren of een eventuele nieuwe werknemer goed past binnen de onderneming.

## Springplank naar een permanente baan

Wat werknemers en sollicitanten betreft, blijkt uit de studie dat:

- bijna 35% van de Belgische professionals na afloop van hun tijdelijke opdracht van hun werkgever een permanent contract aangeboden hebben gekregen. België verschilt in dit opzicht van de buurlanden: het percentage bedraagt 19,9% in Frankrijk, 29,8% in Nederland en 23,1% wereldwijd.
- Het is ook een van de motivaties waarom uitzendkrachten kiezen voor tijdelijk werk: de mogelijkheid van een permanente baan wordt door 65,5% van de ondervraagden vermeld, na de uitbreiding van een professioneel netwerk (78,9%), de verwerving van professionele vaardigheden (77,1%) en de zekerheid om in onzekere economische tijden een baan te kunnen behouden (75,2%).

De resultaten van de Globale studie over tijdelijk werk en interim management zijn gebaseerd op de antwoorden van werkgevers en professionals die in de laatste twaalf maanden een beroep hebben gedaan op tijdelijk werk.



*Zelfstandigen,  
bestuurders  
van ondernemingen,*



*Samen op weg...*

**S O C A M E**

·SERVICE  
·VEILIGHEID  
·SOLIDARITEIT

**MAATSCHAPPIJ VOOR ONDERLINGE  
BORGSTELLING VOOR ONDERNEMINGEN**

**[www.socame.be](http://www.socame.be)**

## Nieuwe online-toepassing

# Werkgevers kunnen aangifte op smartphone doen

*Met de nieuwe online-toepassing Horeca@work - 50days van de RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) kunnen werknemers nagaan hoeveel dagen gelegenhedenarbeid in de horeca ze nog te goed hebben. Samen met de nieuwe mobiele versie van de tewerkstellingsaangifte Dimona zorgt de toepassing ervoor dat het horecaplan van de federale regering goed van start is gegaan..*

### Dagen controleren

Het horecaplan van de federale regering bepaalt dat de sociale bijdragen voor gelegenhedswerknemers in de horeca worden berekend op een voordelige forfaitaire basis van € 7,5 per uur en € 45 per dag. Werknemers kunnen gedurende 50 dagen per kalenderjaar van die forfaits gebruikmaken, werkgevers gedurende 100 kalenderdagen. Daarna geldt het echte loon opnieuw als berekeningsbasis.

Met de nieuwe online-toepassing Horeca@work - 50days kunnen gelegenhedswerknemers het aantal resterende dagen snel en eenvoudig controleren.

Een kalender toont op welke dagen ze als gelegenhedswerknemer aan de slag zijn geweest of zijn ingepland. Daarnaast is er ook een lijst van betrokken werkgevers beschikbaar.

### Rechtszekerheid

Belangrijk is dat werknemers met Horeca@work - 50 days een attest kunnen afdrukken voor hun werkgever, dat het aantal resterende dagen vermeldt.

Het attest bevat ook een code waarmee de werkgever het aantal resterende dagen van een werknemer online kan nakijken.

*"Horeca@work - 50days helpt te voorkomen dat het maximale aantal 'voordelige' dagen voor een gelegenhedswerknemer wordt overschreden", zegt Koen Snyders, administrateur-generaal van de RSZ. "De toepassing schept dus rechtszekerheid voor zowel werknemer als werkgever."*

### Aangifte op smartphone

Hoeveel dagen een werknemer of werkgever nog over heeft, wordt berekend op basis van de tewerkstellingsaangifte Dimona. Die is recentelijk uitgebreid met een mobiele webversie.

Werkgevers kunnen nu snel en eenvoudig een aangifte verrichten op hun smartphone. De toepassing is typisch gericht op werkgevers die veel 'op het terrein' aanwezig zijn, zoals horeca-uitbaters.

Onlangs werd Dimona Mobile door Agoria voor zijn eGov Awards genomineerd in de categorie 'meest gebruiksvriendelijke toepassing'. *"Bij de ontwikkeling is veel aandacht gegaan naar de ervaring van de eindgebruiker",* zegt Sarah Scaillet, directeur-generaal van de dienst



*Controle. "Dat uit zich op verschillende manieren. Door een optimalisatie van de aangiftestroom blijft het aantal klikken dat vereist is om een aangifte af te ronden, tot een minimum beperkt. De toepassing onthoudt de identificatiegegevens van werkgevers en werknemers, zodat een herhaalde aangifte zeer snel verloopt. Een visueel proces in zes stappen helpt de gebruiker de status van zijn aangifte in te schatten."*

### De RSZ en e-government

De RSZ voert een voortdurend beleid van doorgedreven investeringen in informatisering van de aangiftesystemen en de administratieve processen. Binnen de sociale zekerheid is de RSZ een voortrekker in het gebruik van e-government.

Hij ontwikkelt nieuwe online-diensten en deelt die met zoveel mogelijk andere overheidsorganisaties.

## Handel

# December 2013 uitstekend voor e-commerce

*In 2013 constateerde Ogone, specialist in betaaloplossingen, dat de online kerstaankopen in december 2013 met 37% zijn gestegen in Europa. Consumenten namen voor hun jaarlijkse aankopen hun toevlucht tot online shoppen, aangemoedigd door de verbeterde toeleveringsdiensten en de exponentiële verspreiding van tablets en smartphones.*

Betalingen via mobiele toestellen kenden een significante stijging en vertegenwoordigden 13,5% van de e-commerce-transacties via Ogone's betaalplatform in december 2013:

- transacties via tablets verdubbelden naar 9% ten opzichte van het totaal aantal transacties;
- transacties via smartphones stegen met 50% (en vertegenwoordigden 4,5% van het totaal).

In het Verenigd Koninkrijk en in Nederland stegen de transacties via mobiele toestellen naar respectievelijk 19 en 16%.

In Frankrijk, Duitsland en België nemen mobiele transacties nu 10% van alle e-commerce-transacties voor hun rekening.

## Piek op 16 december

De belangrijkste online koopdag tijdens de eindejaarsperiode van 2013 was 16 december 2013 (in Frankrijk, België, Nederland en de VS).

In het Verenigd Koninkrijk en in Duitsland piekten de online transacties vroeger, respectievelijk op 4 en 9 december.

Deze verschillen zijn ongetwijfeld een gevolg van de uiteenlopende traditionele data om cadeaus te geven en de leveringsdeadlines.

Niettemin mislopen handelaars nog steeds mogelijkheden om in het buitenland te verkopen:

- 28% van de Belgische e-commerce-transacties[i] gedurende de eindejaarsperiode kwam van verkoop in andere markten, voornamelijk Frankrijk;
- Nederland genereerde het merendeel van zijn buitenlandse transacties (14%) bij klanten gevestigd in België;
- De uitgaven van Franse en Engelse consumenten tijdens deze periode bleven hoofdzakelijk bij de eigen, binnenlandse handelaars, respectievelijk 85 en 86%;
- In Duitsland ging 49% van de online transacties naar buitenlandse verkoop.

*“Door de evolutie van de markten, het toenemende consumentenvertrouwen, de wijdverspreide technologische penetratie en het vertrouwen in buitenlandse aanbieders zal de term ‘e-commerce’ overbodig wor-*



*den. Binnenkort zal dit zo sterk ingeburgerd zijn in de koopgewoontes van mensen dat we het simpelweg zullen beschouwen als een van de algemene handelskanalen”,* zegt Jurgen Verstraete, Managing Director bij Ogone.

## Stijgende evolutie

Uit een rapport van de Europese Commissie blijkt dat het aantal Europese klanten dat ten minste één aankoop deden bij een handelaar of verkoper uit een ander Europees land bijna verdrievoudigd is sinds 2006 naar 15% in 2012.

26% is geïnteresseerd om in de komende 12 maanden een grensoverschrijdende aankoop te doen binnen de Europese Unie.

## Cross Border Sales in detail

|          |    | CONSUMER |     |     |     |     |       |
|----------|----|----------|-----|-----|-----|-----|-------|
|          |    | BE       | FR  | GB  | NL  | DE  | OTHER |
| MERCHANT | BE | 72%      | 10% | 3%  | 4%  | 1%  | 10%   |
|          | FR | 2%       | 85% | 2%  | 1%  | 0%  | 10%   |
|          | GB | 0%       | 3%  | 86% | 0%  | 2%  | 8%    |
|          | NL | 14%      | 1%  | 2%  | 74% | 2%  | 8%    |
|          | DE | 0%       | 5%  | 2%  | 1%  | 51% | 41%   |

Efficiënt werken

# KMO's gebruiken niet genoeg cloud-oplossingen

*KMO's in Europa faciliteren de nieuwe generatie cloud-werknemers op dit moment nog onvoldoende. Als werkgevers de file sharing-diensten beschikbaar stellen die werknemers menen nodig te hebben, zouden zij hun werk efficiënter en effectiever kunnen uitvoeren.*

Dit is de belangrijkste conclusie uit een onderzoek dat Sharp onlangs presenteert. Dit onderzoek toont aan dat werknemers menen efficiënter en effectiever te kunnen werken met behulp van de juiste file sharing-diensten. In 77% van de KMO's worden deze diensten niet aangeboden door werkgevers.

Het onderzoek identificeerde een groot verschil tussen de cloud-oplossingen die werknemers graag gebruiken en wat hen daadwerkelijk wordt aangeboden.

Voor het onderzoek nam Sharp een enquête af bij 1535 werknemers van KMO's in Europa. De resultaten duiden op een nieuwe generatie werknemers in KMO's in heel Europa, die op weg is naar een flexibeler, collaboratief werkmodel.

Peter Hoorn, Director Business Systems Benelux bij Sharp: "Of bedrijven het nu leuk vinden of niet, werknemers sturen momenteel duidelijk aan op een verandering in de manier waarop we samenwerken, informatie delen en produceren. De cloud-generatie wacht hierbij niet op zijn werkgever, maar vindt zijn eigen weg. KMO's moeten hierop inspelen om van de efficiëntievoordelen te kunnen profiteren en de controle over het eigen netwerk en bedrijfsgegevens niet te verliezen."

Uit het onderzoek blijkt dat slechts 23% van de bedrijven inmiddels is overgestapt op cloud-e-mail of -office systemen. De cloud-hype in de media heeft dus nog niet tot een massale adoptie van cloud-oplossingen geleid.

## De waarde van de cloud volgens werknemers

Meer dan de helft van de werknemers meent vanaf elk apparaat en elke locatie toegang tot werkdocumenten nodig te hebben om efficiënt te kunnen werken.

Meer dan de helft van de Europese werknemers vinden dat ze ook vanaf een privé laptop, smartphone of tablet toegang tot werkdocumenten moeten hebben. Het aantal werknemers dat alleen vanaf een kantoorlocatie

werkt, is momenteel dan ook in de minderheid: 59% van de onder-vraagde werknemers werkt wel eens vanaf een andere locatie. Iets minder dan de helft van de werknemers werkt minimaal een keer per maand van op een andere locatie.

46% van de werknemers meent dat de mogelijkheid om op afstand te werken essentieel is voor het uitvoeren van zijn taken. 41% van de werknemers vindt dat hij thuis ook creatiever is dan op kantoor.

## De cloud opportunity voor KMO's

De cloud biedt kansen voor werkgevers op het gebied van winstgevendheid door de verwachte voordelen op het gebied van efficiëntie. Zo meent de helft van de werknemers dat meer samenwerking op de werkvloer een directe impact op het bedrijfsresultaat heeft, omdat dit hun activiteiten rendabeler maakt. Maar liefst 60% denkt dat meer samenwerking de kwaliteit van het werk verhoogt en 55% van hen gelooft dat het hen helpt om beter gefundeerde beslissingen te nemen.



Ook bij het aantrekken van de juiste personeel zouden cloud-oplossingen kansen bieden voor bedrijven: volgens werknemers zou het bedrijfsimago verbeterd worden en zou de kwaliteit van de interne relaties toenemen. 38% van de werknemers geeft namelijk aan een potentiële werkgever gunstiger te waarderen als deze voorziet in de juiste file sharingdiensten en 53% denkt dat de mogelijkheid om beter samen te werken met collega's tot hechtere teamrelaties leidt.

## Efficiëntie, veiligheid en controle

Zowel intern als extern worden gegevens nog het vaakst gedeeld via e-mail (intern 91% en extern 76%), gevolgd door uitgeprinte documentversies (intern 73% en extern 33%).

83% van de Europese werknemers maakt nu dan ook nog geen gebruik van een officiële cloud-oplossing op het werk.

Door nieuwe manieren van werken op het gebied van flexibiliteit en samenwerking niet volledig te omarmen, lopen bedrijven het risico de controle over hun netwerken te verliezen en onbedoeld potentiële kwetsbaarheden in te voeren.



## Cybercriminaliteit

# Worden online-transacties ooit veilig?

*De opkomst van online bankieren heeft geleid tot een nieuwe vorm van cybercriminaliteit - de diefstal van betalingsgegevens. Fraudeurs ontwikkelen steeds nieuwe manieren om de beveiligingssystemen rondom financiële gegevens te omzeilen. Hoe werkt de malware? Hoe kunnen we onszelf ertegen beschermen? Is dat eigenlijk wel mogelijk? Na zorgvuldige bestudering van de aanvalsmechanismen op het gebied van online bankieren, geven deskundigen van Kaspersky Lab antwoord op deze vragen.*



Banking trojans zijn de gevaarlijkste vorm van gespecialiseerde malware. Eenmaal geïnstalleerd op de computer van een slachtoffer, verzamelt een dergelijke trojan meestal automatisch alle betaalgegevens en voert soms zelfs financiële transacties uit in naam van het slachtoffer. Ze gebruiken trojans die zich specifiek richten op klanten van een bepaalde bank of zetten op meerdere doelwitten gerichte banking-trojans in, die klanten van verschillende banken en betaalsystemen aanvallen.

De trojans kunnen verstuurd worden via phishing-berichten. Deze trojans proberen een gebruiker te verleiden tot het klikken op een link of het openen van een bijgevoegd bestand dat vervolgens kwaadaardig blijkt te zijn. Voor de massale verspreiding van banking trojans maken ze ook actief misbruik van kwetsbaarheden in Windows en andere populaire toepassingen. Na op slinkse wijze te zijn binnengedrongen in het systeem, laden de exploits een trojan naar de geïnfecteerde computer.

Voor een efficiëntere aanval gebruiken criminelen exploit packs - een reeks van diverse exploits voor verschillende kwetsbaarheden.

Eenmaal aanwezig op een geïnfecteerde computer gebruiken trojans de volgende technieken:

- Onderscheppen van toetsenbordinvoer. Trojans detecteren toetsaanslagen die daders helpen de rekeninggegevens te stelen van gebruikers van online bankieren.
- Schermafdrukken maken van een formulier met ingevoerde financiële gegevens.

- Omzeilen van virtuele toetsenborden, waardoor criminelen informatie krijgen over de aangeklikte symbolen op een virtueel toetsenbord.
- Veranderen van hosts-bestanden, zodat gebruikers worden omgeleid naar nep-websites. Dit gebeurt zelfs bij handmatige invoer van het adres van een legitieme site.
- Injecteren in browserprocessen waardoor trojans controle krijgen over browserverbindingen naar een server. De daders kunnen zo de rekeninggegevens krijgen die de gebruiker invoert bij de website van een bank. Ook kunnen ze de inhoud van de online bankieren startpagina aanpassen via aanvullende formulieren (zogeheten webInject), bijvoorbeeld voor het opvragen van een creditcard-nummer, naam van de eigenaar, vervaldatum, CVV-code, geheime vraag etc. Op deze manier krijgen daders toegang tot aanvullende, vertrouwelijke informatie.

Bovendien zijn banking trojans in staat om extra beveiligingslagen te omzeilen, zoals twee-factor authenticatie met eenmalige wachtwoorden (TAN-codes). Een van de manieren waarop de ZeuS trojan werkt, is als volgt: zodra het slachtoffer op een online bankiersysteem komt en een eenmalig wachtwoord invoert, toont de malware een nepmelding die aangeeft dat de bestaande lijst met TAN-codes ongeldig is. Vervolgens wordt de gebruiker uitgenodigd een nieuwe lijst met wachtwoorden aan te vragen.

Hiervoor moet het slachtoffer, om verdere toegang te blokkeren, alle beschikbare TAN-codes invoeren in het daarvoor bestemde formulier, dat gemaakt is door ZeuS via de webInject-methode. Het resultaat is dat de criminelen beschikken over alle codes van het slachtoffer en deze direct kunnen gebruiken om geld over te boeken naar hun eigen rekeningen. Alleen al in 2012 ontdekte Kaspersky Lab meer dan 3,5 miljoen pogingen met ZeuS-aanvallen op 896.000 computers in verschillende landen.

*“Doordat er steeds nieuwe methoden worden ontwikkeld voor de diefstal van betalingsgegevens, is het lastig een manier te vinden om dit effectief te bestrijden. De technologie van Kaspersky Lab toont op dit moment aan dat financiële gegevens goed beschermd kunnen worden. Dit gebeurt door Safe Money, een oplossing die gebruikers beschermt tegen banking trojans met behulp van een antivirusprogramma, beveiligde browserprocessen en toetsenbordinvoer, terwijl de web-authenticiteit van een betaling of online bankiersysteem wordt bevestigd via een controle op het digitale certificaat en beschermde links”, aldus Nikolay Grebennikov, CTO bij Kaspersky Lab.*

# Belgische kantoorcost 18% hoger dan Nederlandse

*Een optimalisatie van het ruimtegebruik per VTE met 10% kan de totale kantoorcost met meer dan 5% verlagen.*

De Occupiers Cost Index (OCI), of kantoorcost, is dit jaar in België gedaald met 2,7%. Dat is weliswaar nog altijd 18% duurder dan de Nederlandse kantoorcost, en 25,5% duurder dan de gemiddelde Europese cost.

Dat becijferde AOS Studley, een internationale, onafhankelijke adviseur die geïntegreerde oplossingen biedt voor bedrijfsvastgoed en facility management. Over de laatste 7 jaar daalde de kantoorcost in België al met 13%. Het optimaliseren van de kantoorruimte is dan ook het belangrijkste advies van AOS Studley aan Belgische organisaties die hun kantoorcosten willen verlagen. Een optimalisatie van het ruimtegebruik per voltijds equivalent (VTE) met 10% zou de totale kantoorcost met meer dan 5% kunnen verlagen.

“België is 25,5% duurder dan het Europese gemiddelde. Vooral onze slechte score tegenover Nederland kan op termijn ernstige gevolgen hebben”, aldus Pierre-Gilles Solvit, General Manager van AOS Studley in België. “Bedrijven die internationaal actief zijn kiezen immers meer en meer voor Benelux-centralisatie. Met een kantoorcost-handicap van 18% scoren we daar zeker niet goed.

De OCI geeft de jaarlijkse mediane kantoorcost per voltijds equivalent weer. De index is opgebouwd uit drie onderdelen, in overeenstemming met de Europese norm EN 15221: ruimte en infrastructuur (met een gewicht van 55% in België), medewerkers en organisatie (40%), en management (5%). In concrete cijfers gaat het in 2013 om 12.368 euro per VTE, tegenover 12.707 euro in 2012.

Voor de kosten op het vlak van medewerkers en organisatie enerzijds en management anderzijds liggen in België met respectievelijk 6% en 20% opvallend hoger dan de gemiddelde cost in onze buurlanden (Nederland, Luxemburg, Frankrijk en Duitsland).

Zoals in het verleden al werd waargenomen, speelt hier de zogenaamde loonkosthandicap een rol ten opzichte van de buurlanden. Voor deze kosten zit België respectievelijk 31% en 86% boven het Europese gemiddelde.

## Tips om te besparen

De crisis laat zich duidelijk voelen in Europa. Organisaties besparen op alles: de Europese kantoorcosten zijn dan ook gemiddeld met 3% gedaald tegenover 2012. Toch kan het nog beter, klinkt het. “Het wegwerken van leegstaande kantoorruimtes zou organisa-

ties al een fikse besparing opleveren”, aldus Jeroen Govers, Director Real Estate Services bij AOS Studley. “Het optimaliseren van de gebruikte kantoorruimte is tegelijk ook de meest groene maatregel die een organisatie kan nemen. Dit impliceert, naast het herdenken van het werkplekconcept, uiteraard vaak ook een hernegotiatie van het huurcontract dan wel een verhuis, maar dat is steeds de moeite waard. Andere tips die we huurders van kantoorruimte kunnen geven zijn om zelfs met behoud van evenveel kantoorruimte toch sowieso het contract te proberen hernegotiëren. We raden ook aan om de beschikbare diensten dagelijks af te stemmen op de reële noden. Ook het efficiënter maken van de facilitaire diensten levert vaak nog mooie besparingen op”, besluit Govers.

## België en de rest van Europa

Dit jaar bedraagt de Europese OCI 9.853 EUR, tegenover 10.170 EUR in 2012. Meer dan de helft van de huidige Europese OCI (59%) wordt opgeslokt door de gebouwinfrastructuurkosten.

De resterende 41% wordt besteed aan resources en diensten op het vlak van ICT, beveiliging, catering, schoonmaak, beheer enzovoort.

Nederland kent de grootste kostendaling met bijna 6%, terwijl de kantoorcosten in het Verenigd Koninkrijk, Turkije en Noorwegen stegen. De duurste kantoorlanden zijn dan weer Noorwegen, Zweden en Zwitserland.

## Vergelijking met 2012

De daling van 2,7% in België ligt in lijn met de evolutie van de Europese kantoorcosten, die gemiddeld met 3,2% gedaald zijn.

De Space & Infrastructure-cost stijgt met 2%. Dit is vooral te wijten aan indexaties van doorlopende kosten. Na correctie voor de inflatie zouden we met name een daling hebben van bijna 2%.

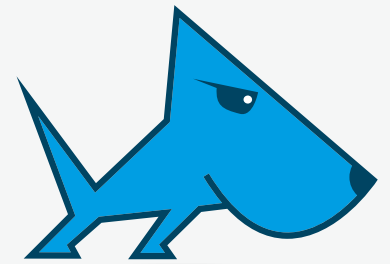
Het is dus zo dat heronderhandelingen van lopende huurcontracten en de nieuw afgesloten contracten bij herlokalisatie naar andere (aan lagere huurprijs gehuurde) gebouwen, niet de indexaties van ongewijzigde huurcontracten konden compenseren.

Bovendien is er in België geen noemenswaardige daling van het aantal m<sup>2</sup> per VTE vastgesteld.





Field Marketing



**LC SALES**  
SALES AGENCY



Sales Outsourcing



Sales Consultancy

**LC SALES**

**Langvestraat 12  
B-3500 Hasselt**

**+32 11 37 88 69  
[www.lcsales.be](http://www.lcsales.be)  
[info@lcsales.be](mailto:info@lcsales.be)**

## “Mag ik waardebonnen bieden aan mijn klanten?”

De Heer P.M. uit Mechelen vraagt ons: « *Ik zou waardebonnen willen aanbieden aan mijn klanten. Aan welke voorwaarden moet ik voldoen om in orde te zijn met de wet op de marktpraktijken?* »

De artikelen 33 tot 36 van de wet van 6 april 2010 betreffende marktpraktijken en consumentenbescherming (WMPC) regelen de titels die worden aangeboden bij de aanschaf van een goed of een dienst en die recht geven op een latere terugbetaling van de prijs of een deel daarvan.

Enieder die deze titels uitdeelt, wordt, onder de voorwaarden van de uitgifte ervan, schuldenaar van de schuldvordering die deze titels vertegenwoordigen.

### Bonnen die recht geven op latere terugbetaling

De titels die recht geven op een latere terugbetaling van de prijs of van een deel van de prijs, worden aangeboden bij de aanschaf van een goed of een dienst en worden meestal uitgegeven door een andere onderneming dan die waar ze bij de aankoop van het goed of de dienst worden aangeboden. De begunstigde van de titel kan zowel een consument als een niet-consument zijn.

Ze mogen enkel worden verdeeld als ze volgende vermeldingen bevatten:

- de naam, het adres en, in voorkomend geval, de vennootschapsvorm en het ondernemingsnummer van de uitgever;
- het bedrag dat wordt terugbetaald;
- de eventuele uiterste geldigheidsduur ervan, tenzij deze onbeperkt is;
- de nadere regels en voorwaarden voor de terugbetaling, met inbegrip van de stappen die de houder van de titel moet ondernemen om terugbetaling te bekomen en de termijn waarbinnen zal worden terugbetaald, tenzij deze informatie in een afzonderlijk document tegelijkertijd met de titel wordt medegedeeld.

### Bonnen die recht geven op een korting op het ogenblik van de aankoop (waardebonnen)

De hier bedoelde titel wordt gratis verdeeld voor elke aankoop en geeft recht op een korting op de prijs op het ogenblik van de aankoop.

Hij kan worden uitgegeven door dezelfde onderneming als die waar hij wordt aangeboden, of door een andere onderneming. In dit laatste geval moet de titel bepaalde gegevens vermelden opdat de onderneming waar de titel wordt aangeboden weet tot wie ze zich moet richten om terugbetaling te verkrijgen van de toegestane korting. Zonder deze vermeldingen kan de onderneming niet gedwongen worden de titel te aanvaarden.

De gegevens die op de titel moeten voorkomen zijn:

- de naam, het adres en, in voorkomend geval, de vennootschapsvorm en het ondernemingsnummer van de uitgever;
- het bedrag van de korting;
- de goederen of diensten die moeten worden aangekocht om de titel te kunnen gebruiken;
- de verkooppunten waar de titel gebruikt kan worden, tenzij hij kan worden gebruikt in alle verkooppunten waar de goederen of diensten te koop worden aangeboden;
- de geldigheidsduur van de titel, tenzij deze onbeperkt is.

Het ontbreken van deze gegevens op de titel kan een oneerlijke handelspraktijk vormen.

De titel kan betrekking hebben op meerdere, al dan niet identieke, goederen en/of diensten. De geldigheidsperiode vermeld op de titel, betreft de periode waarin of de uiterste datum waarop de houder ervan de titel kan aanbieden om terugbetaling te verkrijgen. Het gaat dus niet om het vaststellen van de periode waarin de onderneming die de korting heeft toegestaan, terugbetaling kan krijgen van de uitgever. Als de geldigheidsduur voor de houder onbeperkt is, moet geen enkele duur worden vermeld. Het is ook overbodig dat de titel vermeldt dat zijn geldigheid onbeperkt is.

Is de uitgever van de titels niet de onderneming waar de titel werd aangeboden, dan is de uitgever verplicht om die binnen een redelijke termijn terug te betalen aan de onderneming waar de titel werd aangeboden.

Die termijn begint te lopen vanaf het ogenblik waarop de onderneming die de korting heeft toegekend aan de houder van de titel, de titel voor terugbetaling aanbiedt.



# “Moet ik mijn bestaande lift moderniseren?”

De Heer P.N. uit Brussel vraagt ons: « *Ik heb gehoord dat de wetgeving de modernisering oplegt van bepaalde liften. Kunt u mij hierover uitleg geven?* »

Om veiligheid te garanderen aan de gebruikers, alsook aan derden (monteurs, onderhouds- en moderniseringsagenten, inspecteurs of controleurs), moeten liften aan een aantal technische eisen voldoen.

### Reglementering

Het nieuwe koninklijk besluit van 10 december 2012 bevat een aantal kleine aanpassingen ter verduidelijking en een fundamentele wijziging, namelijk de gespreide invoering van de modernisering in de tijd, afhankelijk van de leeftijd van de betrokken lift.

Het koninklijk besluit van 9 maart 2003 betreffende de beveiliging van liften legt eisen op inzake het gebruik van liften. Het besluit geeft voorschriften voor onderhoud en inspectie enerzijds en de risicoanalyse en modernisatie van liften anderzijds.

Dit koninklijk besluit reikt de eigenaars en beheerders een aantal concrete procedures en tijdschema's aan waardoor ze in staat moeten zijn om de lift veilig te gebruiken, te onderhouden en te inspecteren gedurende gans zijn levensduur.

Dit besluit is van kracht voor alle liften, zowel voor de liften voor professioneel gebruik als voor liften voor privégebruik.

### Verplichtingen voor de eigenaar of beheerder

Volgende acties moeten uitgevoerd worden om de veiligheid van bestaande liften aan te tonen:

- regelmatig preventief onderhoud laten uitvoeren door een onderhoudsbedrijf;
- regelmatige preventieve inspecties laten uitvoeren door een EDTC (Externe Dienst voor Technische Controles);
- een vijftienjaarlijkse risicoanalyse laten uitvoeren door een EDTC;
- moderniseringswerken laten uitvoeren door een gespecialiseerde firma, indien nodig;
- een dossier samenstellen en bijhouden dat toegankelijk moet zijn voor alle belanghebbenden en onder meer alle documenten betreffende het onderhoud, de inspecties en de modernisatie bevat.

In geval van ernstige risico's moet de lift onmiddellijk stopgezet worden voor een onderhoud of herstelling. Het gebruik van de lift is verboden tot op het moment dat de nodige werkzaamheden uitgevoerd zijn.

De beheerder licht het Centraal Meldpunt voor Producten onmiddellijk

in over elk ernstig incident of ongeval dat een gebruiker overkomt tijdens het gebruik van een lift.

Elke lift moet, op een goed zichtbare plaats in de kooi, volgende aanduidingen hebben:

- het identificatienummer en het bouwjaar, indien gekend;
- de nominale last;
- het maximum aantal personen dat vervoerd mag worden;
- de adresgegevens van de beheerder of de te contacteren verantwoordelijke in geval van problemen;
- de naam van de dienst van de EDTC;
- de naam van het onderhoudsbedrijf.

### Wat kost de modernisering van een lift?

De prijs van een modernisering is afhankelijk van veel installatiegebonden factoren en kan daardoor enorm verschillen van de ene lift tot de andere.





Geef uw  
**e-mail**  
marketing  
campagnes  
een **boost**  
zonder uw  
portefeuille pijn te doen...



## HALE MAIL

Vandaag is e-mail marketing een essentieel en onmisbaar onderdeel van elk goed marketing plan. Maar wat bepaalt een succesvolle campagne? Het moet snel gaan, de mails moeten in de inbox worden afgeleverd en u moet de resultaten grondig kunnen analyseren. Wanneer we dit combineren met integratie met Twitter en Facebook, dan hebben we wat we nodig hebben. Dit alles vindt u terug in HaLe Mail: ons online e-mail marketing platform.

## WORDT EEN RESELLER

Wil je ook HaLe Mail aan je klanten aanbieden en hen zo gelukkig maken, maar ook je eigen business daarbij helpen? Dit kan!

Meer info: [www.halemail.eu](http://www.halemail.eu)



# LOYALTEK

ALTERNATIVE FOR PAYMENT AND LOYALTY

**SPECIAAL  
AANBOD  
VOOR SDZ LEDEN**

VERKOOP ~~690,-~~

**490,-**

HUUR ~~27,90/M~~

**23,90/**

**+6,-/MAAND SIM KAART**



- **DRAAGBAAR**
- **WIFI EN/OF GPRS**



**ERKEND  
PARTNER**



TEL 02/808.07.58  
WWW.LOYALTEK.COM  
INFO@LOYALTEK.COM