



Vrijruit

86^{ste} jaargang

april 2015



4 AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

In de regeling omtrent de beschikbaarheid van SWT'ers en oudere werklozen komt de regering met het begrip aangepaste beschikbaarheid op de proppen.

6 TWEDE PENSIENPIJLER

De toekomst van de aanvullende pensioenen wordt ernstig bedreigd. In heel de discussie omtrent de pensioenplannen neemt de ACLVB een duidelijke positie in.

8 ONTSLAG WEGENS ZIEKTE

Afwezigheid op het werk omwille van ziekte wordt vaak ingeroepen als motief voor het ontslag van een werknemer. Is een dergelijk ontslag wettelijk?

18 SOCIAAL BESCHERMD ?

Twintig Belgische organisaties lanceerden een campagne voor een sterkere sociale bescherming. Jij supportert toch mee ?

22 WERKLOZE MANTELZORGERS

Recent schafte de regering de vrijstelling om sociale en familiale redenen voor werklozen af. Die maatregel wordt nu deels ongedaan gemaakt : de vrijstelling wordt opnieuw ingevoerd, maar in "strengere" vorm.

23 WERKLOOS OP FEESTDAGEN

Ook werklozen hebben recht op betaalde feestdagen. Soms betaalt de (ex-)werkgever loon uit voor die dagen. In andere gevallen heeft de werkloze recht op een werkloosheidsuitkering.

NIET AKKOORD

Met een 9.000 à 10.000 militanten waren we de elfde maart bijeen op het Brusselse Muntplein. "Indexsprong. Loonblokkering. Strengere voorwaarden voor tijdskrediet. Ontmanteling van de brugpensioenen. Optrekken van de pensioenleeftijd naar 67 jaar. Besparingen bij de openbare diensten ... De regering heeft partij gekozen", stelt ACLVB-voorzitter Jan Vercaemst vast. "Ze koos de kant van de aandeelhouders en de vermogenden, niet die van de werknemers en de uitkeringsgerechtigden. En dan zou ze sociale vrede wensen ? Terwijl er nog niets beslist is op het vlak van fiscale gerechtigheid ?"



Exclusieve SHOPDAGEN BIJ ZEB!

SHOP ZEB.BE

Kom op **vrijdag 24 t.e.m. zondag 26 april** langs in één van onze winkels of bestel via onze E-shop en scoor je favoriete outfit aan **20% korting!**

Tientallen topmerken voor dames en heren!

(*) Enkel en alleen op vertoon van deze bon in de winkel of bij het ingeven van de code op de E-shop. Aanbod geldig van vr 24 t.e.m. zo 26 april 2015. Niet cumuleerbaar met andere acties, promoties en voordelen. Kortingen niet geldig op 1 AM & SIX.

DE SHOPDAGEN GAAN DOOR OP:

VR 24/04 T.E.M. ZO 26/04/15*



GELDIG OP ZEB.BE: KIES, BESTEL & VUL DE CODE IN BIJ STAP 1 VAN DE BETAALPROCEDURE

M M B D D V J 1 5 0 2 6 4

ADRESSEN & OPENINGSTIJDEN:
WWW.ZEB.BE/STORES



VILA - ONLY - BROADWAY - DIESEL - EDC - SALSA - ESPIT - FLAIR - IAM - ASTRID BLACK LABEL - BREAD & BOXERS - SHINE ORIGINAL - JACQUELINE DE YONG - REDSKINS - JACK AND JONES - PREMIUM BY JACK AND JONES - LEVI'S - BRUCE AND BUTLER - LOUCHE - LTB - MAC - MADONNA - MANGO - MEMORY LANE - QUICKSILVER - PEPE JEANS - PETROL - PIECES - ANNA SCOTT - JW-JOY - Y.A.S. - BLINK - THE FRESH BRAND - LES TEMPS DES CERISES - SIX - VERE MODA - HILFIGER DENIM - ONLY & SONS - ANTONY MDRATO - MELA - CHEAP MONDAY

Verdubbel uw korting!

Reageer nu!

Surf naar abon.be/dubbel

Of stuur de antwoordkaart gratis terug



40% korting i.p.v. ~~20% korting~~

titel		u betaalt	i.p.v.	code
<input type="checkbox"/> Libelle + 6 specials	58 nrs	€ 103	€ 173,00	42066
<input type="checkbox"/> HUMO	52 nrs	€ 109	€ 182,00	42067
<input type="checkbox"/> Flair	52 nrs	€ 84	€ 140,40	42068
<input type="checkbox"/> Story + Storywood + TeVe-Blad + 4 hofjournaals + 3 specials	59 nrs	€ 110	€ 184,80	42069
<input type="checkbox"/> TeVe-Blad	52 nrs	€ 39	€ 65,00	42070

Naam _____ M/V _____
 Voornaam _____
 Straat _____ Nr. _____
 Postcode _____ Woonplaats _____
 Tel. _____ Geboortedatum _____
 Datum _____

Actie slechts geldig tot 30/04/2015. Actie onder voorwaarden, zie www.abon.be/dubbel.
 V.U.: Peter Spiessens, Stationsstraat 55, 2800 Mechelen.

Stuur deze antwoordkaart in een niet gefrankeerde envelop naar:
 Antwoordcode, Sanoma Media Belgium,
 DA 852-710-6, Postbus 5, 3570 Alken

MONDE SAUVAGE SAFARIPARK

Exclusief voor WINCARD-houders :
 25 toegangskarten te winnen !



Onnodig om ver te reizen of een smak geld uit te geven... ga op safari in Monde Sauvage, op amper 25 km van Luik!

U maakt een echte Afrikaanse safari, met een treintje of uw eigen voertuig, tussen de giraffen, olifanten, nijlpaarden, neushoorns, zebra's, gnoes en nog veel meer wilde dieren. Het park vertoont een natuurlijke omgeving waarin de meeste dieren in halve vrijheid leven.



Maar dat is niet alles. U ontdekt ook de Zuid-Amerikaanse zone, de volières, de reuzenkoepel en zijn Mayatempel, de grote roefdieren en de beren, het Noord-Amerikaanse woud, het eiland met de apen en de maki's, het uilengebied, de struisvogels en nog tal van verrassingen en nieuwigheden.

Mis vooral onze drie shows niet, met papegaaien, zeeleeuwen en roofvogels. Het zijn hoogtepunten tijdens uw uitstap naar Monde Sauvage. Nog een magisch moment beleeft u tijdens een tocht op de rug van een dromedaris of tijdens een ontbijt met de giraffen (op reservering).

Aarzel niet, kom ons bezoeken en beleef een onvergetelijke dag. Surf voor meer informatie naar www.mondesauvage.be

Monde Sauvage Safaripark
 Fange de Deigné, 3 - 4920 Aywaille
 Tel : 04-360.9070
 Info en reservatie : reservation@mondesauvage.be

Openingsuren : open alle dagen van midden maart tot midden november vanaf 10 uur (ook op feestdagen – het sluitingsuur varieert naargelang het seizoen)
 Parking : € 4

WINCARD DEELNAMECOUPON

Ja, ik waag mijn kans en stuur deze antwoordkaart op een briefkaart naar **Countdown WINCARD**, Roodborstjeslaan 4, bus 3 - 1860 Meise, of ik mail mijn gegevens naar specials@countdown.be.

NAAM : VOORNAAM :

ADRES :

PC : GEMEENTE :

ACLVB-lidnummer : :

MIJN KEUZE :

MONDE SAUVAGE SAFARIPARK

Meer voordelen : ga naar www.countdown.be
 of schrijf je in op de nieuwsbrief

OOK VIA E-MAIL

DE REGERING VERGIST ZICH VAN DOELWIT

Neen, de bevolking is echt niet gediend met de strenge bezuinigingsmaatregelen. In plaats van een beleid van economisch herstel en fiscale rechtvaardigheid te voeren, heeft de regering het gemunt op de koopkracht van de werknemers en de uitkeringsgerechtigden.



Een oneerlijke fiscaliteit

De regering is dus van plan de btw te verhogen. Dat is de meeste sociale belasting ooit, want rijken en armen worden zonder onderscheid op dezelfde manier belast. Als we een tax shift eisen, is dat net om tot een betere verdeling van de fiscaliteit tussen inkomsten uit arbeid en andere inkomstbronnen te komen. Onder meer met een vermogenswinstbelasting en een heffing op de meerwaarde van aandelen. Met deze eerlijke belastingverschuiving beogen we meer koopkracht en meer kwaliteitsvolle jobs.

Een indexsprong

Een indexsprong treft alleen werknemers en wie op een uitkering aangewezen is, terwijl de andere inkomens de dans (alweer) ontspringen. Verder is de regering van plan de huurprijzen te indexeren, waardoor ze de eigenaars ontziet en enkel de huurders verarmt; ze schuift de hete aardappel door naar de gewesten. De indexsprong zal een negatieve impact hebben op de consumptie. Het zal de Staat nauwelijks een besparing opleveren. Alleen de aandeelhouders varen hier wel bij. Zelfs de werkgevers stellen zich vragen over het nut van de indexsprong en dringen aan op directere en concretere verminderingen van de loonkost.

Beschikbaarheid van SWT'ers

De maatregel is nutteloos en tergend. Heel wat bruggepensioneerden waren liever blijven verder werken. Door hen te verplichten werk te zoeken, worden ze vernederd. Als ze gedwongen worden te werken tegen een lager loon, worden ze armer.

Besparingen in de overheidssector

Sterke en toegankelijke overheidsdiensten zijn een buffer tegen het winstbejag. De blinde besparingen in de openbare sector – minder personeel, minder investeringen, minder werkingsmiddelen en het statuut onderuit halen – zullen werknemers en mensen met een uitkering of pensioen zeer sterk treffen.

Afbouw van de sociale zekerheid

Werklozen zijn al de eerste slachtoffers van de maatregelen. Maar de regering heeft ook de toekomstige gepensioneerden – uit de overheids- en privésector – in het vizier. Wie zijn de volgenden? Een sterke federale sociale zekerheid moet een waardig inkomen kunnen verzekeren aan alle kwetsbaren uit de samenleving (werklozen, zieken, gepensioneerden), evenals een toegankelijke en kwaliteitsvolle gezondheidszorg.

Een blind bezuinigingsbeleid

België heeft nood aan een daadwerkelijk economisch relanceplan om uit de crisis te geraken, geen bezuinigingsbeleid waarvan in andere Europese landen al is bewezen dat dit niet werkt!

Het is hoog tijd dat we de sociale en fiscale rechtvaardigheid herstellen. Daarom kwamen bijna 10.000 militanten van ACLVB, ACV en ABVV op 11 maart bijeen op het Muntplein in Brussel. Over heel België staan de komende weken nog acties gepland.

NIET AKKOORD

Duizenden militanten van de drie vakbonden die samenkwamen op het Muntplein, deden dat om hun afkeuring te laten blijken voor de blinde besparingspolitiek.

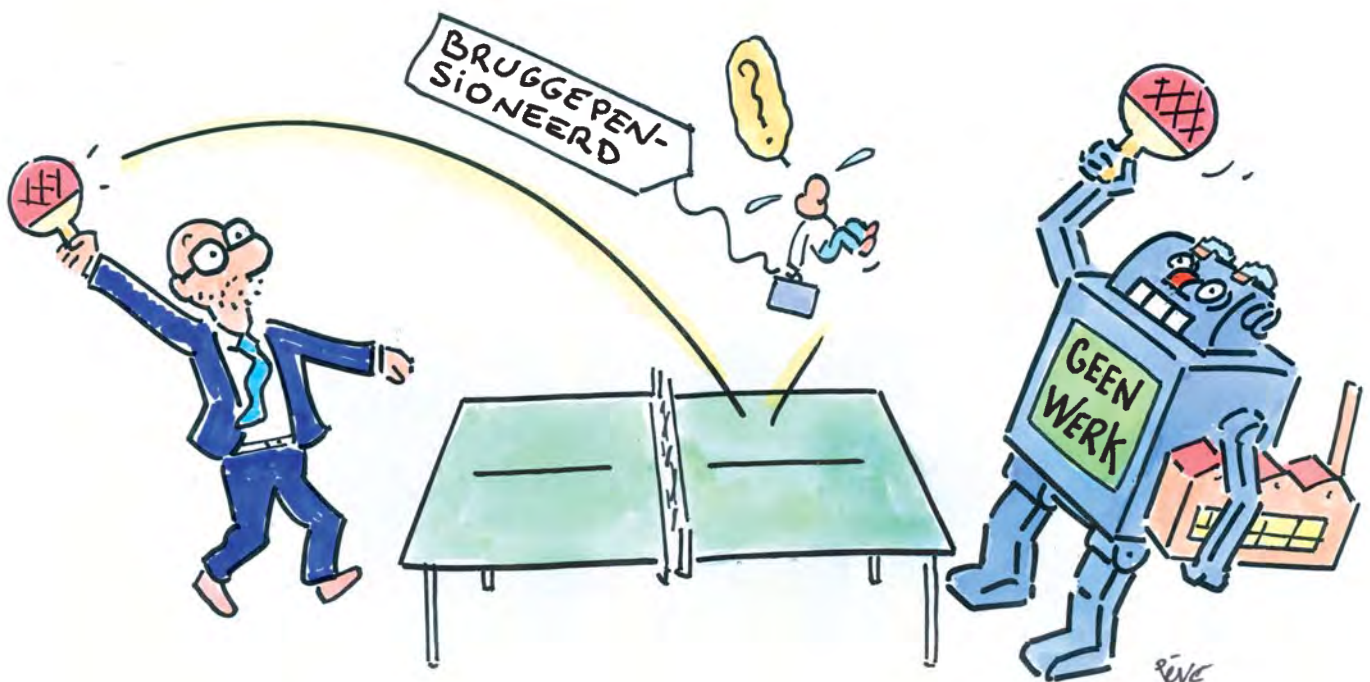
“Maanden gaan voorbij en we hebben de indruk dat de regering doof blijft voor de vragen van de bevolking. De indexsprong is een economische aberratie, met negatieve effecten op de consumptie, amper gewenst door de bedrijven. De ingreep treft enkel de werknemers uit de privé-

sector, de ambtenaren en de sociaal verzekerden. De andere inkomens worden, als bij toeval, gespaard”, merkt Nationaal Secretaris Olivier Valentin op. “Een tax shift is mogelijk. De inkomens uit kapitaal, de dividenden, de meerwaarden en de inkomens uit immobiëlen belasten, kan tot 3,7 miljard per jaar opbrengen volgens de Hoge Raad van Financiën. Waarom dan nog wachten met het verlagen van de fiscaliteit op arbeid en het scheppen van banen?”



“AANGEPASTE” BESCHIKBAARHEID VAN SWT'ERS EN OUDERE WERKLOZEN

De regering heeft het gedeelte in het akkoord van de Groep van 10 omtrent de beschikbaarheid van werknemers in SWT niet zomaar willen omzetten. Zonder er al te duidelijk in te zijn, komt ze met het begrip 'aangepaste beschikbaarheid' op de proppen.



Nochtans hadden we na de acties belangrijke wijzigingen verkregen in het overleg met de werkgevers. De regering blijft hardnekkig de realiteit van de arbeidswereld ontkennen. De gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling zullen veel tijd en energie verliezen in het begeleiden/controleren van mensen die werkgevers nooit zullen aanwerven, tenzij aan onaanvaardbare voorwaarden. Tijd en energie die dan niet naar jongeren zullen gaan.

SWT

Er bestaan verschillende situaties.

Normale bedrijven (niet bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering)

1. De bestaande gevallen

De werknemers die met SWT waren of ontslagen werden met het oog op SWT voor 1 januari 2015, moeten zich noch actief noch passief beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt

2. Nieuwe intreders

SWT cao 17

Voor SWT'ers op 62 jaar (of op 60 jaar) : passieve beschikbaarheid tot aan de leeftijd van 65 jaar, tenzij men op de leeftijd van 60 jaar een loopbaan van 42 jaar kan aantonen, of men op de leeftijd van 62 jaar een loopbaan van 43 jaar kan aantonen.

Vervult men deze voorwaarde, dan vervalt de passieve beschikbaarheidsvereiste voor de leeftijd tot 65 jaar.

Wat de regering verandert :

De notie passieve beschikbaarheid werd door de Ministerraad aangepast naar 'aangepaste beschikbaarheid'. De definitie moet nog bepaald worden door het koninklijk besluit. De regering heeft het over activering op maat met het oog op herinschakeling op de arbeidsmarkt. De gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling zullen moeten instaan voor een dynamische en gepersonaliseerde begeleiding. De regeling zal in 2017 geëvalueerd worden.

SWT 58/33 nacht, bouw en zware beroepen, SWT 58/35 zware beroepen en SWT 58/40 zeer lange loopbanen

De werknemer dient zich passief beschikbaar te houden op de arbeidsmarkt tot de leeftijd van 60 jaar, tenzij de werknemer een loopbaan kan bewijzen van 40 jaren voor de regelingen SWT 58/33 of 58/35, of een loopbaan van 41 jaar kan bewijzen voor de regeling SWT 58/40.

Deze leeftijds- (60) en loopbaanvoorwaarden (40/41) zullen moeten mee evolueren met de eventuele verhoging van de toegangsleeftijden tot deze stelsels van SWT, onderhandeld in de context van de kadercao's binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR).

Voorbeeld : stel dat de toegangsleeftijd op 59 jaar wordt gebracht vanaf de periode 2017-2018, dan zullen de werknemers passief beschikbaar dienen te zijn tot aan de leeftijd van 61 jaar :

- tenzij ze 41 jaar beroepsloopbaan bewijzen in de systemen SWT 59/33 of 59/35
- tenzij ze 42 jaren beroepsloopbaan bewijzen in het systeem 59/40.

Deze verstrenging wat betreft de beschikbaarheidsvereiste met één jaar, is dus geënt op de verstrenging van de toegangsleeftijd met één jaar.

Men bewaart dus een kloof van 2 jaar tussen de toegangsleeftijd en het wegvallen van de passieve beschikbaarheidsvereiste. Deze kloof kan weliswaar wegvallen via de loopbaan (40-41 jaar : situatie 2015-2016).

Belangrijk te onthouden is dat deze kloof zowel in leeftijd- als in loopbaanvoorwaarde kan fluctueren, afhankelijk van de volgende onderhandelingsrondes binnen de Nationale Arbeidsraad of de sectoren.

Bij ontstentenis van een kader-cao van de NAR of indien de sector niet is toegetreden tot de bestaande kader-cao van de NAR, worden de maatregelen die door de regering werden genomen van toepassing, zowel inzake de toegangsleeftijden tot de diverse stelsels van SWT als met betrekking tot de beschikbaarheid van SWT'ers.

Wat de regering verandert :

De notie 'passieve beschikbaarheid' werd vervangen door de notie 'aangepaste beschikbaarheid'.

De beroepsloopbaanvereiste (40/41 voor de periode 2015-2016) wordt herleid naar 40 voor de periode 2015-2016.

De vereiste leeftijd wordt feitelijk losgekoppeld van de toegangsleeftijd van de kader-cao's en zal voor deze stelsels van SWT vanaf 2017 op 62 jaar gebracht worden. De regeling zal in 2018 geëvalueerd worden.

Medisch SWT 58/35

Deze werknemers dienen zich niet beschikbaar te houden voor de arbeidsmarkt.

Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

1. Vroeger systeem van niet-beschikbaarheid vanaf 58 jaar of 38 jaar loopbaan

Er wijzigt niets. Wanneer de aankondiging van het collectief ontslag plaatsvond vóór 9 oktober 2014 (zelfs als de ontslagen plaatsvinden in 2015), moeten de werknemers zich niet beschikbaar houden op de arbeidsmarkt als ze :

- hetzij, de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt
- hetzij, een beroepsloopbaan van 38 jaar kunnen bewijzen

2. Andere situaties

De werknemer dient passief beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt tot de leeftijd van 60 jaar, tenzij hij een loopbaan kan bewijzen van 38 jaar.

Deze leeftijd- en loopbaancriteria zullen mee verhogen met de hogere toegangsleeftijd tot dit SWT, onderhandeld in de context van de kadercao's binnen de Nationale Arbeidsraad. Tegen 2020 moet deze toegangsleeftijd evenwel 60 jaar zijn.

Voorbeeld : stel dat de toegangsleeftijd op 57 jaar wordt gebracht voor de periode 2017-2018, dan zullen de werknemers zich passief beschikbaar dienen te houden tot aan de leeftijd van 62 jaar, tenzij ze een 40-jarige loopbaan bewijzen, aangezien de toegangsleeftijd met 2 jaar verstrengd werd.

Als er geen overeenkomst van de Nationale Arbeidsraad bestaat of de onderneming in moeilijkheden of in herstructurering niet is toegetreden tot dit akkoord, worden de maatregelen inzake toegangsleeftijden tot dit SWT, zoals door de regering beslist, van kracht (56 jaar in 2016, 57 jaar in 2017, 58 jaar in 2018, 59 jaar in 2019 en 60 jaar in 2020), alsook met betrekking tot de beschikbaarheid van de SWT'ers (tot 65 jaar).

Wat de regering verandert :

Doel is de beschikbaarheidsleeftijd tegen 2019 te verhogen tot 65 jaar of 43 jaar loopbaan.

OUDE WERKLOZEN

Bestaande gevallen

De werklozen die de maxi-vrijstelling genoten op 31 december 2014, blijven die verder genieten.

Nieuwe instroom

Wat betreft passieve beschikbaarheid, wordt een tijdsplan vooropgesteld :

- 2015: tot 60 jaar of 40 jaar loopbaan
- 2016: tot 61 jaar of 41 jaar loopbaan
- 2017: tot 62 jaar of 42 jaar loopbaan
- 2018: tot 63 jaar of 43 jaar loopbaan
- 2019: tot 64 jaar of 44 jaar loopbaan

Belangrijk te vermelden is dat in het akkoord staat dat het de gewesten toekomt om de modaliteiten inzake actieve beschikbaarheid (net zoals de controle daarop), evenals de begeleiding van de werklozen te bepalen.

Wat de regering verandert :

De Ministerraad vervangt ook hier de notie passieve beschikbaarheid door die van aangepaste beschikbaarheid.

Passieve beschikbaarheid houdt onder meer in dat men :

- ingeschreven is/blijft als werkzoekende;
- passend werk of een passende opleiding moet aanvaarden;
- zijn werk niet mag verlaten zonder wettige reden;
- zich moet aanbieden bij de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (VDAB, Actiris, FOREM, ADG) of bij een werkgever, wanneer men door de gewestinstelling was opgeroepen;
- moet meewerken aan een begeleidingsplan of inschakelingsparcours dat door de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling werd aangeboden.

Actieve beschikbaarheid houdt in dat men :

- actief inspanningen moet leveren om werk te vinden;
- actief moet meewerken aan opleidings-, begeleidings-, werkervarings- en inschakelingsacties die de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding aanbiedt;
- moet ingaan op oproepingen om uitleg te geven over de geleverde inspanningen.

Aangepaste beschikbaarheid : ?



GROOTHANDEL TUINMEUBELEN - VERKOOP AAN PARTICULIEREN

Kwaliteitsvolle tuinmeubelen: aluminium, rvs, teak en wicker

Extra voordeel voor ACLVB leden: 25% korting op alle meubelen, enkel op vertoon van Countdown kaart of deze uitnodiging

Verkoop enkel op aangegeven data - betaling cash/bankcheque - levering aan huis mogelijk €90 - *netto prijs - showroommodellen -40%



Zaterdag & Zondag

18 & 19 april	13.00 – 18.00	Kon. Albert I Laan 84, 8200 Brugge (showroom My Car.be)
25 & 26 april	13.00 – 18.00	Kuurnsesteenweg 107, 8500 Kortrijk (showroom Peugeot)
2 & 3 mei	13.00 – 18.00	Jan De Malschelaan 7, 9140 Temse (showroom Nissan)
9 & 10 mei	13.00 – 18.00	Kortrijksesteenweg 182, 9830 Sint-Martens-Latem (showroom Renault)
16 & 17 mei	13.00 – 18.00	Kareelstraat 2, 9300 Aalst (showroom Opel)
23 & 24 mei	13.00 – 18.00	Noorderlaan 93-95, 2030 Antwerpen (showroom Nissan)
30 & 31 mei	13.00 – 18.00	Steenweg Gierle 355, 2300 Turnhout (showroom CAC Mercedes-Benz)
6 & 7 juni	13.00 – 18.00	Brusselsesteenweg 74, 3020 Herent (showroom Daf-Walton)
13 & 14 juni	13.00 – 18.00	Steenweg 125, 3570 Alken (showroom Ballet-Punier)

AANVULLENDE PENSIOENEN BEDREIGD



De toekomst van de aanvullende pensioenen wordt ernstig bedreigd. Enerzijds beweren de verzekeraars dat ze het voorziene rendement niet meer kunnen garanderen. Anderzijds willen de werkgevers het verschil tussen de rentevoet die wordt gewaarborgd door de verzekeraars (vastgelegd in de polis) en de percentages van 3,25 % en 3,75 % opgelegd door de wet betreffende aanvullende pensioenen, niet bijpassen. De discussie over het voortbestaan van de tweede pensioenpijler is aan de gang in de NAR.

De ACLVB heeft altijd gepleit voor de oprichting van een tweede pensioenpijler die voor een aanvullend inkomen zou zorgen, bovenop een wettelijk pensioen, dat op zich al voldoende hoog moet zijn om waardig van te leven. De aanpassing van de leeftijdspiramide zorgt ervoor dat het repartitiestelsel (de huidige actieven betalen voor de huidige pensioenen) moeilijk uit te voeren is. In 2015 zijn er 3,8 werknemers per gepensioneerde, in 2030 zal de verhouding 2,6 op 1 zijn. We moeten het probleem dus voor zijn en kapitalisatie aan het wettelijk pensioen toevoegen. Spijtig genoeg kent dat kapitalisatiesysteem ook zijn zwakte: het hangt af van het rendement dat de verzekeraars kunnen halen uit hun beleggingen.

Gewaarborgd rendement

Aangezien de markt momenteel niet gunstig is, willen de verzekeraars de gewaarborgde intrestvoeten op groepsverzekeringen verlagen.

Wat de werkgevers niet goed uitkomt. Zij moeten namelijk het verschil bijpassen met het minimumrendement (3,25 % en 3,75 %) dat opgelegd is door de wet betreffende de aanvullende pensioenen (WAP), die een bescherming op lange termijn voor werknemers is. Dit rendement moet niet op jaarbasis gewaarborgd worden, maar gemiddeld, over de hele termijn van de verzekeringspolis. De garantie moet evenwel rekening houden met een hele reeks wettelijke gegevens, waarvan het ogenblik waarop de betrokkene met pensioen gaat een van de belangrijkste is.

Momenteel wenst de verzekeringssector dat het gewaarborgd rendement inzake de aanvullende verzekering in de privésector van 3,25 % naar 0,4 % gaat voor stortingen die vandaag worden uitgevoerd tot aan de pensioenleeftijd (oude + nieuwe polissen).

Variabel rendement

Minister van Pensioenen Daniel Bacquelaire toonde zich voorstander van een variabel rendement volgens de marktvoluctie, voor de nieuwe polissen van groepsverzekeringen en aanvullende pensioenen. Maar hij vindt dat de verbintenissen uit het verleden gerespecteerd moeten worden en hij wil dus niet aan het rendement van de bestaande groepsverzekeringen raken. De minister heeft het idee voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad, waarin de sociale partners zetelen. Als die laatsten niet voor juni met een voorstel van oplossing komen, zou hij het dossier naar zich toe trekken.

Looncomponent

In heel deze discussie omtrent de pensioenplannen neemt de ACLVB een duidelijke positie in. De wettelijke bescherming voorzien door de wet betreffende aanvullende pensioenen (WAP), moet behouden kunnen worden. De gestorte bijdragen voor het aanvullend pensioen zijn een looncomponent. Dit betekent dat ze een bijkomende bescherming moeten krijgen. Het moet mogelijk blijven om de koopkracht te behouden op de pensioenleeftijd. Hiervoor is vertrouwen nodig bij de werknemers en de inrichters binnen de tweede pijler.

Op zoek naar een oplossing

In de huidige economische context zal het echter zonder twijfel onmogelijk zijn om de intrestvoeten voorzien door de WAP te blijven garanderen op lange termijn. Het is in ieder geval aan de sociale partners om zich over de analyse en de zoektocht naar andere stelsels te buigen. Hoe dan ook wil de ACLVB niet dat er aan het gewaarborgd rendement geraakt wordt dat vervat is in de WAP voor reeds afgesloten polissen.

In het algemeen zou er meer transparantie moeten zijn omtrent de beleggingen en moet er duidelijke informatie komen over het (gemiddelde) rendement in de verscheidene pensioenplannen over een langere termijn. Het gaat hier immers over een verbintenis op lange termijn, die deel uitmaakt van het loon. Het spreekt voor zich dat de werknemers het recht hebben hierover correct geïnformeerd te worden!

Laureaten en Cadetten van de Arbeid KIEA IS VERHUISD

Het Koninklijk Instituut van de Eliten van de Arbeid heeft tot doel de kennis en de professionele verdiensten van de eliten van de arbeid van het land te erkennen en te bevorderen.

Het KIEA werkt samen met de werkgeversorganisaties, de beroepsverenigingen, de representatieve werknemersorganisaties en de

administratieve overheden om minstens om de vijf jaar, een selectieprocedure voor kandidaten te organiseren zodat ze de titel van Laureaat van de Arbeid in hun beroepssector kunnen verwerven.

Het KIEA is in maart verhuisd naar een nieuw adres:

Blijde Inkomstlaan 17-21, 1040 Etterbeek.

www.iret-kiea.be.

De woonbonus na de zesde staatshervorming

WOONBONUS VERSCHILT VAN GEWEST TOT GEWEST

Door de zesde staatshervorming hebben de gewesten, dus Vlaanderen, Wallonië en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, vanaf aanslagjaar 2015 heel wat nieuwe bevoegdheden. Zo is de woonbonus, de belastingvermindering waarop je recht hebt als je een hypothecaire lening afsluit voor je eigen huis, nu een regionale bevoegdheid geworden. Het maakt de vastgoedfiscaliteit er allerminst eenvoudiger op. Een vergelijking van de nieuwe woonbonus over de 3 gewesten heen.

Wie een hypothecaire lening aangaat voor de 'enige' en 'eigen' woning, kan aanspraak maken op een woonbonus, een soort belastingvermindering (voorheen belastingaftrek) gedurende de looptijd van de lening. De eigendomsver-eiste wordt gecheckt op 31 december van het jaar dat je de lening afsluit.

Eigen woning of niet-eigen woning?

De eigen woning is de woning waarin je als eigenaar zelf woont (de gezinswoning), maar ook een woning die je niet zelf betreft, kan fiscaal een eigen woning zijn. Dat kan onder meer het geval zijn als je de woning niet zelf betreft wegens sociale redenen (je woont niet langer in je huis omdat het te duur is in onderhoud of je bent ingetrokken bij je ouders die hulpbehoevend zijn) of beroepsredenen (je woont niet in je woning omdat ze te veraf ligt van je nieuwe werkplek), wegens wettelijke of contractuele belemmeringen of wegens (ver)bouwwerkzaamheden.

De gewesten zijn vanaf 2014 (aanslagjaar 2015) bevoegd voor de leningsuitgaven voor de 'eigen woning'. De federale overheid blijft bevoegd voor de niet-eigen woning, dat is de 2de of 3de woning waarvan je eigenaar bent.

Welk gewest is bevoegd?

Fiscaal bevoegd is steeds het gewest waar je op 1 januari van het aanslagjaar woont, zelfs ongeacht de ligging van de 'eigen woning'.

Wat wil dat concreet zeggen? Woon je op 1 januari 2015 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dan betaal je Brusselse opcentiemen op de federale belasting met betrekking tot de inkomsten van heel 2014 en kent dit gewest de belastingvermindering toe voor het volledig jaar.

Woon je als belastingplichtige in een huurwoning in Vlaanderen en ben je eigenaar van een woning in Wallonië, dan is het Vlaams Gewest bevoegd.

Aanslagjaar 2015

Hypothecaire leningen gesloten vóór 2014 en in 2014

	VLAAMS GEWEST	WAALS GEWEST	BRUSSELS HOOFDSTED. GEWEST
Basisbedrag woonbonus	€ 2.280	€ 2.280	€ 2.280
Verhoging eerste 10 jaar*	€ 760	€ 760	€ 760
Bijkomende verhoging vanaf 3 kinderen ten laste	€ 80	€ 80	€ 80
Indexatie van de basisbedragen?	Permanente indexatiestop	Geen indexatiestop	Geen indexatiestop
Effectieve belastingvermindering	30 à 50 %	30 à 50 %	30 à 50 %

*Indien het de enige woning blijft

Met 'effectieve belastingvermindering' bedoelen we het percentage dat wordt toegepast op de uitgaven die in aanmerking komen voor de belastingvermindering.

De belastingvermindering van 30 tot 50 % is aan het marginale tarief (voorheen belastingaftrek aan het marginale tarief), dit is het hoogste belastingpercentage dat je betaalt op je inkomsten.



Op federaal niveau, dus voor de niet-eigen woning, bedraagt de woonbonus voor hypothecaire leningen gesloten vóór 2014 € 2.260, de verhoging gedurende de eerste 10 jaar € 750, en de bijkomende verhoging vanaf 3 kinderen ten laste € 80. De basisaftrek en de extra aftrek zijn namelijk bevroren op het niveau van het aanslagjaar 2014. De effectieve belastingvermindering bedraagt 30 % tot 50 %.

Voor hypothecaire leningen gesloten in 2014 bestaat er op federaal niveau geen woonbonus meer.

Aanslagjaar 2016

De woonbonus voor nieuwe leningen vanaf 2015

In Vlaanderen ondergaat de woonbonus een grotere aanpassing dan in de andere 2 gewesten. Het basisbedrag van € 2.280 wordt vanaf 2015 gereduceerd tot 1.520 euro. Dat betekent een stevige verlaging voor nieuwe hypotheekleningen, de belastingvermindering valt lager uit.

Ook het percentage wordt verminderd. Voorheen ging het om een belastingaftrek tegen het marginaal tarief, het hoogste belastingpercentage dat je betaalt op je inkomsten. Nu gaat het om een belastingvermindering van 40 %.

	VLAAMS GEWEST	WAALS GEWEST	BRUSSELS HOOFDSTED. GEWEST
Basisbedrag woonbonus	€ 1.520	€ 2.290	€ 2.290
Verhoging eerste 10 jaar*	€ 760	€ 760	€ 760
Bijkomende verhoging vanaf 3 kinderen ten laste	€ 80	€ 80	€ 80
Indexatie van de basisbedragen?	Permanente indexatiestop	Geen indexatiestop	Geen indexatiestop
Effectieve belastingvermindering	40 %	40 %	45 %

*Indien het de enige woning blijft

Dat er sprake is van fiscale concurrentie is misschien wat overdreven, maar het is intussen wel duidelijk dat een eenvormige personenbelasting tot het verleden behoort. Wallonië en Brussel snoeien minder hard dan Vlaanderen in hun woonbonus en proberen zich hierdoor te profileren als fiscaal aantrekkelijke regio's.

Het Brussels gewest kent het hoogste percentage van belastingvermindering toe. Vlaanderen en Wallonië hebben dit beide vastgepind op 40 %.

Martien VAN OYEN

Ontslag wegens ziekte

RISKEERT WIE ZIEK IS ONTSLAG ?

Een werknemer die regelmatig afwezig is omwille van ziekte, zou een nadeel kunnen berokkenen aan de werking van de onderneming. Dat is in ieder geval vaak het standpunt van de werkgevers en wordt vaak ingeroepen als motief voor het ontslag van een werknemer.

Hoe zit het precies met de legitimiteit en de wettelijkheid van een dergelijk ontslag? De nuance van het ingeroepen motief, met name de ziekte of de desorganisatie van de dienst als gevolg van de ziekte, is subtiel maar fundamenteel. Kan men in dat geval van een 'kennelijk onredelijk ontslag' spreken?

Enkele basisprincipes

Het is van belang om de belangrijkste gevallen van beëindiging in verband met arbeidsongeschiktheid goed te onderscheiden:

- Overmacht om medische redenen

We zullen niet ten gronde ingaan op dit specifieke geval van beëindiging, maar in een erkend geval van definitieve arbeidsongeschiktheid, kan een werkgever een einde stellen aan het contract omwille van overmacht om medische redenen, zonder een verbrekingsvergoeding te betalen.

- De afwezigheid om medische redenen van meer dan 6 maand

Een werkgever kan sinds 1 januari 2014 niet langer een werknemer met een contract voor onbepaalde duur ontslaan enkel en alleen omdat hij of zij afwezig was door ziekte gedurende meer dan 6 maand, of die afwezigheid nu al dan niet het gevolg was van een arbeidsongeval; momenteel zal de werkgever een ander legitiem motief moeten vinden om een einde te stellen aan het arbeidscontract, waarbij hij de verplichting moet respecteren om een verbrekingsvergoeding te betalen.

In het kader van een contract van bepaalde duur of een vooraf bepaald werk van minimum 3 maanden, kan de werkgever daarentegen het contract wel verbreken omwille van een afwezigheid om medische redenen van meer dan 6 maanden, middels de betaling van een verbrekingsvergoeding.

- Een arbeidsongeschiktheid van 7 dagen in het kader van een contract van bepaalde duur van minder dan 3 maanden

Ongeacht de arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit een ziekte of een arbeidsongeval, kan de werkgever een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst zonder vergoeding vanaf de tweede helft van de overeenkomst.

- De desorganisatie van de dienst of de onderneming als gevolg van herhaalde afwezigheden omwille van ziekte

De werkgever kan de herhaalde afwezigheden wegens ziekte op zich niet inroepen om een ontslag te rechtvaardigen. Doet hij dit toch, dan zou er sprake zijn van een kennelijk onredelijk ontslag. Een ontslag kan beschouwd worden als kennelijk onredelijk als het gebaseerd is op motieven die geen enkel verband houden met de geschiktheid of de houding van de werknemer of die niet steunen op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit zou beslist zijn door een normaal en redelijk werkgever.

Anders gezegd, het ontslag op basis van de ziekte van een werknemer is niet wettelijk. Indien het ontslag daarentegen wordt gegeven op basis van de desorganisatie van de dienst of de onderneming veroorzaakt door de afwezigheden omwille van ziekte/arbeidsongeval van de werknemer, is dit wel wettelijk. De nuance is subtiel, maar essentieel.

Hoe dan ook moet de werkgever, die moeilijkheden inzake de organisatie of de ingeroepen noodwendigheden bewijzen.

Het is in dat verband dat de beslissing van het Hof van Cassatie van 3 februari 2014 ten zeerste van belang is. Het Hof bepaalt namelijk dat "de herhaalde afwezigheden van de werknemer kunnen ingeroepen worden als noodwendigheden voor het functioneren van het bedrijf, maar dat de werkgever de negatieve effecten ervan op de organisatie van de onderneming moet bewijzen."

De werkgever kan zich niet eenvoudigweg beperken tot het inroepen van die noodwendigheden. Hij moet bewijzen dat die afwezigheden omwille van ziekte een negatieve impact hebben gehad! Het volstaat dus niet voor de werkgever om een legitiem motief in te roepen, in dit geval de desorganisatie van zijn dienst, om het ontslag van de werknemer te rechtvaardigen. De werkgever moet het bewijs leveren van de verstoring van de organisatie van de dienst of de onderneming, zelfs als de realiteit van de afwezigheden niet betwist wordt.

De rechtspraak : arrest van het Hof van Cassatie van 3 februari 2014

Het Hof van Cassatie moest zich uitspreken over het al dan niet willekeurig karakter van het ontslag van een arbeider, op basis van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 (oude reglementering). Deze rechtspraak kan naar analogie toegepast worden op de nieuwe bepalingen met betrekking tot het eenheidsstatuut, daar artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 omtrent het principe van het willekeurig ontslag werd overgenomen door de cao nr. 109 met betrekking tot de motivering van het ontslag en de mogelijke kwalificatie van het "kennelijk onredelijk" ontslag. Het criterium van de noodwendigheid is er letterlijk in overgenomen.

Het Hof van Cassatie bouwt in dit arrest een verschil in bewijslast op, in functie van het ingeroepen motief bij gerechtvaardigde afwezigheden.

Meer bepaald had het Hof van Cassatie in een arrest van 18 februari 2008 geoordeeld dat als de werkgever een ongeschiktheid van de werknemer om zijn functies uit te oefenen inroept als reden voor het ontslag, terwijl dit een gevolg is van gerechtvaardigde afwezigheden, het niet noodzakelijk was dat hij zou bewijzen waarin de ongeschiktheid om zijn werk uit te oefenen bestond. Evenmin dienden gevolgen op niveau van de arbeidsorganisatie te worden bewezen.



In zijn arrest van 3 februari 2014, het eerste dat verwees naar het criterium van de noodwendigheden van de onderneming, verplicht het Hof van Cassatie de werkgever het bewijs aan te leveren van de desorganisatie, of van de negatieve impact van de afwezigheden op de werking van de onderneming.

Die verplichting om het bewijs van de ingeroepen desorganisatie aan te brengen is al bij al gerechtvaardigd, in die zin dat de werkgever niet kan volstaan met het louter invoeren van de redenen. Inderdaad, het is geenszins van rechtswege bewezen dat de afwezigheden van een werknemer schade toebrengen aan de goede werking van zijn dienst of van het bedrijf. Zo ook is de duur van de afwezigheden als dusdanig, zoals we hoger stelden, niet langer een geldig motief voor ontslag bij een contract van onbepaalde duur.

Het in dit arrest geponeerde principe kan doorgetrokken worden.

We herinneren eraan dat de bewijslast in cao 109 met betrekking tot de motivering van het ontslag nu gedeeld wordt door de werknemer en de werkgever al naargelang het ontslag al dan niet gemotiveerd werd binnen de voorziene termijn.

Als de werkgever spontaan het ontslag motiveert of indien hij de procedure voorzien voor de mededeling van de motieven voor het ontslag van de werknemer respecteert, zal de bewijslast voor het kennelijk onredelijk karakter gedeeld worden tussen de werknemer en de werkgever. Elke partij zal de argumenten die ze naar voor schuift, moeten bewijzen.

Als de werkgever de communicatieprocedure voor de ontslagmotieven niet respecteert, zal hij de bewijslast moeten dragen voor de motieven die ertoe geleid hebben de werknemer te ontslaan.

Als tot slot de werknemer niet gevraagd heeft naar de redenen voor zijn ontslag conform de regels weerhouden in cao nr. 109 met betrekking tot de motivering van het ontslag, zal de bewijslast op hem rusten. Het zal dus aan hem zijn om te bewijzen dat zijn afwezigheden het functioneren van de dienst of de onderneming *niet* in het gedrang hebben gebracht.

Indien de werkgever, in het geval hij de bewijslast zou hebben van de desorganisatie die hij inroept, niet de negatieve impact bewijst van de afwezigheden van de werknemer op het goed functioneren van de dienst of de onderneming, zal het ontslag gekwalificeerd worden als "kennelijk onredelijk" en het recht openen voor de werknemer op een vergoeding van 3 tot 17 weken loon.

Samenvattend kunnen we zeggen dat herhaalde afwezigheden om medische redenen geen wettelijk ontslagmotief inhouden. Het ontslag gebaseerd op de desorganisatie van de dienst of de onderneming als gevolg van afwezigheden om medische redenen is pas wettelijk als de werkgever de negatieve impact van de afwezigheden en de concrete gevolgen op het functioneren van zijn dienst of zijn bedrijf bewijst.

Céline TORDOIR

DE TAXICHAUFFEURS VREZEN VOOR HUN TOEKOMST

De Brusselse regering zou het betalend personenvervoer onder particulieren willen legaliseren. Momenteel wordt dat georganiseerd door het bedrijf Uber. Zo'n duizend taxibestuurders hebben op 3 maart in Brussel gemanifesteerd om duidelijk te maken wat ze daar verkeerd aan vinden.



Voor de Brusselse taxichauffeurs betekent het namelijk niets anders dan oneerlijke concurrentie. Hun job is al moeilijk en nu verliezen ze klanten aan de maatschappij Uber. ACLVB-afgevaardigde Daniel Eusepi: "De klanten zullen in de toekomst beroep doen op Uber omdat dat goedkoper is. Maar we strijden niet met gelijke wapens."

Het betalend personenvervoer onder particulieren profiteert momenteel van het juridisch vacuüm ter zake. Via het systeem worden geen taksen of belastingen betaald. En het probleem raakt niet enkel België, Uber is zich zowat overal in Europa aan het vestigen. Tal van Franse taxichauffeurs hadden zich trouwens aangesloten bij de manifestanten.

NIEUWSGIERIG NAAR JE PENSOEN ? LAAT EEN PROGNOSE MAKEN DOOR ACLVB

Wil je weten wanneer je ten vroegste met pensioen kan gaan ? Nieuwsgierig naar het pensioenbedrag dat je kan verwachten ? Wil je weten welke invloed bepaalde loopbaanbeslissingen zoals deeltijds werken, tijdskrediet of SWT, op je pensioen zullen hebben ?

Laat een pensioenprognose maken door de Dienst Sociale Zekerheid van ACLVB.

Wat heeft ACLVB van jou nodig :

- Een *Globaal Loopbaanuitreksel* voor een overzicht van je gewerkte periodes als werknemer. Let erop dat de loongegevens aanwezig zijn. Die hebben we nodig om de berekening van je pensioen te maken. Je kan je Globaal Loopbaanuitreksel terugvinden op de website MyPension (www.mypension.be). Je kan er inloggen met je elektronische identiteitskaart (+ pincode) of met een token. Je ACLVB-secretariaat kan je ook steeds helpen bij het opvragen van deze gegevens.

- Indien van toepassing, een overzicht van je inkomsten als zelfstandige. Dit kan je verkrijgen bij het sociaalverzekeringsfonds waar je als zelfstandige was ingeschreven. Een overzicht van de betaalde bijdragen is niet voldoende. We hebben de eigenlijke inkomsten nodig voor een correcte berekening van het zelfstandigenpensioen.
- Indien van toepassing, een overzicht van je tewerkstelling in de openbare sector.

Bezorg deze documenten aan je plaatselijk ACLVB-secretariaat. Heb je specifieke vragen over je pensioen, vermeld die dan uitdrukkelijk bij je aanvraag.

Goed om te weten : een pensioenprognose laten maken, is maar nuttig vanaf de leeftijd van ongeveer 55 jaar. Ook de leden die jonger zijn, kunnen echter bij ACLVB terecht voor informatie ! Heb je andere vragen met betrekking tot het pensioen of wil je weten wat de impact zal zijn van bepaalde loopbaanbeslissingen, ga dan gerust langs bij je plaatselijk ACLVB-secretariaat.

Ellen FIERS

VAKANTIEHUIZEN ACLVB : HAAL NU DE NIEUWE BROCHURE

**Nood aan een weekje weg ?
Zin om je geliefde te verrassen met een romantisch weekend aan zee ?
Nog op zoek naar een bestemming voor je zomervakantie ?**

De ACLVB stelt vakantieverblijven ter beschikking aan de Belgische kust, in de Ardennen en in Zuid-Frankrijk.

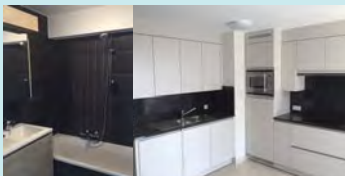
Nieuwsgierig ?

Haal nu de nieuwe brochure '*Vakantiehuizen ACLVB*' in je plaatselijk secretariaat. Of raadpleeg de brochure op www.aclvb.be/publicaties/brochures-en-folders/. Je vindt er een overzicht van alle vakantieverblijven met heldere foto's en een gedetailleerde omschrijving.

Wie eens verbleven heeft in residentie Majestic, of in Zeeduin, De Zonnekant, Gauguin, Notting Hill, Westminster, Amadeus of Verte Vallée, Azur en Ardenne of op het Domaine des Lavandiers, keert er nog vaak naar terug. Logisch ook. Niet alleen zijn de vakantieverblijven uitstekend gelegen

en voorzien van alle hedendaags comfort, als lid van ACLVB geniet je bovendien van een gemiddelde korting van 30 % op de normale verhuurprijs !

Je vakantie boeken of de beschikbaarheid en tarieven nagaan kan je online via <https://vakantiehuizen.aclvb.be>. Geen internettoegang ? Laat je vakantieverblijf reserveren via je plaatselijk ACLVB-secretariaat.



Vernieuwd !

De vakantieappartementen in residentie De Zonnekant te Middelkerke werden volledig gerenoveerd. Kom ze ontdekken en geniet !



Oeselgem

ACLVB IN DE WEER BIJ ALLIBERT HOVAC

De sociale verkiezingen 2012 waren een groot succes voor onze vakbond bij Allibert Hovac te Oeselgem. Allibert is een vaste waarde op het vlak van kunststofproducten.

Voor het eerst kwam de ACLVB op bij zowel de arbeiders als de bedienden. Voor onze bediende, Chris Braekevelt, was het niet de eerste keer, maar hij werd zonder tegenkandidaat van rechtswege verkozen in de OR en in het CPBW.

Voor onze arbeider, Bernard Van Hoe, was het wel de eerste keer. Bernard kreeg de meeste stemmen van alle arbeiders en werd zowel verkozen in de OR als in het CPBW.

Bij deze een dikke proficiat van onze organisatie.

Doe zo verder !

Sinds de verkiezingen werken onze afgevaardigden mee aan zaken als een deftig onthaal op de werkvloer, competenties, opleidingen en ergonomie, dit in samenspraak met onze diversiteitsconsulent Vincent Muhr.

Ook werden al verbeterde cao's afgesloten. Bij een laatste bezoek van Vincent bij Allibert Hovac bleek dat onze mensen enkele specifieke vragen hadden. Zoals geweten laat de ACLVB er geen gras over groeien en springen wij altijd op de kar om onze vertegenwoordigers te helpen. Met de deskundige hulp van onze nationaal sectoraal verantwoordelijke Eric Decoo kwamen we snel tot een oplossing.



Volop ten dienste van de werknemers bij Allibert Hovac : ACLVB-afgevaardigden Bernard Van Hoe (links) en Chris Braekevelt.

Beste Bernard en beste Chris, doe zo verder, zodat de komende verkiezingen terug een succes worden. Bedankt !

Geert DEBEVERE

SPONTANE STAKING BIJ STOBART AUTOMOTIVE

Bij het vroegere Walon Nellesen, de autotransporteur die in 2013 werd overgenomen door Stobart Automotive, was op maandag 9 maart een spontane staking uitgebroken onder de chauffeurs. Reden was de sluimerende onrust die er heerste op het bedrijf na het eenzijdig opzeggen van de bedrijfscao's door de werkgever, het uitblijven van een passende oplossing én het gerucht dat er charters zouden worden ingezet om een deel van het werk over te nemen.

Aangezien de chauffeurs deze situatie niet langer pikten, werd er overgegaan tot actie. De directie bleef bij haar standpunt dat de chauffeurs 12,5 % duurder waren dan de onmiddellijke concurrenten en dat een inlevering nood-



ACLVB-afgevaardigden Hubert Schoups (links) en Jean-Marie Kessen (midden), samen met Bestendig Secretaris Gert Steegmans tijdens de bemiddelingsvergadering te Brussel op 10 maart.

zakelijk was om te kunnen overleven en het bedrijf de kans te geven zich terug competitief in de markt te zetten. Een eerste overleg met de directie op maandagavond leverde niets op en

ook bij de bemiddeling op dinsdag 10 maart te Brussel werd geen opening gevonden door de bemiddelaar. Op woensdag 11 maart werd dan toch uiteindelijk een doorbraak geforceerd en gingen de chauffeurs akkoord met het voorgedragen compromis. Dat bestond uit een minimum inlevering, een bijkomende maaltijdcheque van 7 euro, garanties voor het in stand houden van het huidige wagenpark en werkzekerheid. Voor de mensen was het belangrijk om na een periode van onzekerheid en ongerustheid terug met duidelijke afspraken aan de slag te kunnen gaan. Heel erg bedankt, Hubert en Jean-Marie, voor jullie uitstekende werk en hulp in deze moeilijke tijden !

Gert STEEGMANS

Solidariteit voor het Gezin IN MEMORIAM ANN MORTIER

Op 24 februari is Ann Mortier, ACLVB-militante bij Solidariteit voor het Gezin, plotseling overleden.

Ann was op de eerste plaats een heel warme vrouw en mama, die altijd klaarstond voor iedereen; geliefd door velen, op handen gedragen door haar naasten en collega's. Daarnaast was ze plaatsvervanger voor de Ondernemingsraad en deed ze niets liever dan in de regio West-Vlaanderen 'de baan opgaan' met flyers, aldoor enthousiast en gedreven.

Heel wat mensen zullen haar ook kennen van de verschillende vormingen die ze volgde bij Comé en waar ze vaak geen blad voor de mond nam.



Voor haar collega's zal het wennen worden aan de stilte en de leegte die Ann achterlaat. Hopelijk vinden ze troost in de talloze leuke en waardevolle herinneringen.

We willen Anns zoon, familie en vrienden veel sterkte wensen.

MVO

V-Tax - Gent IN MEMORIAM LUC MACHTELINCKX

Met droefheid melden we het overlijden van Luc Machtelinckx. Na een korte maar fatale ziekte heeft hij in sereniteit afscheid genomen.

Luc was ACLVB-afgevaardigde bij het Gentse taxibedrijf V-Tax, waar de collega's zijn vastberadenheid en enthousiasme erg waardeerden.

We wensen Lucs vrouw en familieleden veel sterkte toe.



MVO

CRI Catalyst / Shell



BLIJF VAN ONZE AFGEVAARDIGDEN ... EN RESPECTEER HET SOCIAAL OVERLEG EN DE VRIJE MENINGSUITING !



CRI Catalyst, dochteronderneming van Shell, ontsloeg op een mensonwaardige manier een van onze ACLVB-afgevaardigden. In 15 minuten moest de werknemer onder begeleiding zijn spullen samenrapen en het bedrijf verlaten. De betrokken werknemer was afgevaardigde in de Syndicale Delegatie, in het CPBW en in de Ondernemingsraad. Het ontslag gebeurde zagezegd om dringende redenen, terwijl er geen enkele dringende reden voorhanden lag. Sterker nog, de reden kreeg noch de betrokkene, noch de ACLVB-secretaris, noch de syndicale afvaardiging op het moment van ontslag te horen. Blijkbaar had men tijd nodig om een dringende reden te zoeken en zo het ontslag te motiveren.

In navolging van deze onbezonnen actie van de werkgever, reageerde de werknemerspopulatie met een spontane staking. Het signaal naar de werkgever toe was dat men dergelijke onrespectvolle beslissing niet tolereert. Sedert het aantreden van de nieuwe directie zijn spanningen binnen dit bedrijf niet nieuw. Het sociaal overleg zit vaak muurvast en functioneert meestal als een eenrichtingsverkeer vanuit directiezijde.

5 werkdagen lang werd het volledige productieproces stilgelegd. Uiteraard hebben we er als vakbond op toegezien dat het productieproces in veilige omstandigheden kon stopgezet worden. Wij bedanken hierbij alle medewerkers die solidair waren en de betrokken werknemer een hart onder de riem staken, alsook de andere representatieve vakbond ACV/LBC, die de actie steunde.

Dit ontslag krijgt zeker nog de nodige gevolgen. De werkgever, CRI Catalyst, vergat dat hij een dergelijk ontslag *niet* mag geven. Enkel met goedkeuring van de Arbeidsrechtbank kan men tot dergelijk ontslag overgaan. Betrokkene heeft ondertussen de re-integratie aangevraagd en hoopt na uitspraak van de Arbeidsrechtbank opnieuw aan de slag te gaan en zo eerherstel te krijgen. De ceo van CRI had zich voordien tijdens de actie naar de stakerspost begeven met de boodschap dat een re-integratie onbespreekbaar was. De rechtbank zal hierover oordelen. Niemand raakt ongestraft aan onze afgevaardigden en iedere werknemer dient met respect behandeld te worden.

Sylvia VAN GOETHEM

Voor binnen- en buitenlandse vrachtwagens

SLIMME KILOMETERHEFFING KOMT ERAAN !

Na de Waalse en de Brusselse Hoofdstedelijke Regering heeft nu ook de Vlaamse Regering de invoering van een kilometerheffing voor vrachtwagens goedgekeurd. Binnen- en buitenlandse vrachtwagens van meer dan 3,5 ton zullen vanaf 2016 een heffing moeten betalen per gereden kilometer. De heffing zal gelden op alle hoofdasen, maar ook op parallelwegen om sluiptverkeer te vermijden.

Samenwerking tussen drie gewesten

In 2009 besloot de toenmalige Vlaamse Regering tot de invoering van een kilometerheffing voor vrachtwagens. In 2011 sloten de drie Gewesten een politiek akkoord om de verkeersfiscaliteit gezamenlijk te hervormen. In 2014 kwam er een concreet samenwerkingsakkoord en vandaag ligt alles op tafel om de kilometerheffing voor vrachtwagens begin 2016 in te voeren.

Daarbij hebben de drie gewesten samen afgesproken om het Eurovignet begin 2016 te vervangen door een kilometerheffing voor vrachtwagens.

Voortaan zal elke vrachtwagen van meer dan 3,5 ton een bijdrage betalen voor elke gereden kilometer op basis van tonnage, emissieklasse en wegtype. De kilometerheffing past binnen het principe van de gebruiker en de vervuiler betaalt. Over de modaliteiten wordt nog volop onderhandeld met de sector.

Waarom een kilometerheffing ?

De doelstelling van de kilometerheffing is drieledig. Vooreerst zal de heffing zorgen voor minder luchtvervuiling omdat ze bedrijven ertoe zal aanzetten om vrachtwagens efficiënter in te zetten, en overbodige ritten zo veel als mogelijk te vermijden. Door vervuilende vrachtwagens zwaarder te belasten, moet de vloot op termijn ook milieuvriendelijker worden. Ten derde zal het vrachtverkeer dankzij de kilometerheffing voortaan op een billijker manier bijdragen tot de kosten van de weginfrastructuur waarvan ze gebruik maken. Zo zal de heffing gelden voor binnenlandse én buitenlandse vrachtwagens.

De kilometerheffing bestaat uit twee componenten : een infrastructuurheffing en een externe kostenheffing. Aan die laatste wordt voorlopig geen invulling gegeven. Het basistarief zal 12,5 eurocent bedragen, naar analogie met de Duitse kilometerheffing.

ACLVB vraagt meer duidelijkheid

De ACLVB is voorstander van deze kilometerheffing, maar wijst erop dat de noodzakelijke randvoorwaarden om te komen tot een eenvoudig, maatschappelijk haalbaar, gebruiksvriendelijk en betrouwbaar systeem nog niet zijn voldaan. Zo ontbreekt er nog steeds een zicht op de sociaal-economische gevolgen van de kilometerheffing waaruit de nodige overgangsmaatregelen, de tariefhoogtes en een flankerend beleid moeten resulteren.

ACLVB blijft voorlopig echter tegenstander van een slimme kilometerheffing voor personenvervoer.

Stijn ROOVERS

Nieuws uit de zones

ZONE MECHELEN-RUPEL-KEMPEN**Nieuwe openingsuren in de secretariaten**

Vanaf de maand april gelden onderstaande nieuwe openingsuren in de secretariaten van de zone Mechelen-Rupel-Kempen.

Herentals

Kloosterstraat 9
Tel.: 014-21.12.82
E-mail : mechelen.rupel.kempen@aclvb.be

maandag : 8.30-12 u. en 13.30-18 u.
dinsdag : 8.30-12 u.
woensdag : vanaf april 2015 tijdelijk gesloten
maar telefonisch bereikbaar
donderdag : 8.30-12 u. en 13.30-17 u.
vrijdag : 8.30-12 u.

Heist-op-den-Berg

Stationsstraat 14
Tel.: 015-24.83.61
E-mail : mechelen.rupel.kempen@aclvb.be

maandag : vanaf april 2015 tijdelijk gesloten
maar telefonisch bereikbaar op nr. 03-480.06.99
woensdag : 13.30-16.30 u.

Westerlo

De Merodedreef 89/B
Tel.: 014-54.40.21
E-mail : mechelen.rupel.kempen@aclvb.be

woensdag : 13.30-17 u.

Geel

Markt 61
Tel.: 014-58.02.87
E-mail : mechelen.rupel.kempen@aclvb.be

woensdag : 8.30-12 u.
vrijdag : vanaf april 2015 tijdelijk gesloten, maar
telefonisch bereikbaar op nr. 014-21.12.82

Meerhout

Markt 33
Tel.: 014-30.25.89
E-mail : mechelen.rupel.kempen@aclvb.be

maandag : 13.30-18 u.

Lier

Berlaarsestraat 2
Tel.: 03-480.06.99
E-mail : mechelen.rupel.kempen@aclvb.be

maandag : 8.30-12 u. en 13.30-18 u.
dinsdag : 8.30-12 u.
woensdag : vanaf april 2015 tijdelijk gesloten
maar telefonisch bereikbaar
donderdag : 8.30-12 u. en 13.30-17 u.
vrijdag : 8.30-12 u.

Mechelen

Frederik de Merodestraat 76-78
Tel.: 015-28.89.88
E-mail : mechelen.rupel.kempen@aclvb.be

maandag : 8.30-12 u. en 13.30-18 u.
dinsdag : 8.30-12 u.
woensdag : vanaf april 2015 tijdelijk gesloten
maar telefonisch bereikbaar
donderdag : 8.30-12 u. en 13.30-17 u.
vrijdag : 8.30-12 u.

Berlaar

Itegembaan 1
Tel.: 03-422.51.49
E-mail : mechelen.rupel.kempen@aclvb.be

maandag : 17-18 u.

Willebroek

A. Van Landeghemstraat 3
Tel.: 03-866.16.84
E-mail : mechelen.rupel.kempen@aclvb.be

maandag : vanaf april 2015 tijdelijk gesloten
maar telefonisch bereikbaar op nr. 015-28.89.88
woensdag : 9-12 u.

Kontich

Mechelsesteenweg 126
Tel.: 03-458.38.06
E-mail : mechelen.rupel.kempen@aclvb.be

dinsdag : 9-11.30 u.

Niel

Antwerpsestraat 114
Tel.: 03-888.11.35
E-mail : mechelen.rupel.kempen@aclvb.be

maandag : 8.30-12 u. en 13.30-18 u.
dinsdag : 8.30-12 u.
woensdag : vanaf april 2015 tijdelijk gesloten
maar telefonisch bereikbaar
donderdag : 8.30-12 u. en 13.30-17 u.
vrijdag : 8.30-12 u.

Bornem

Kapelstraat 50
Tel.: 03-899.39.63
E-mail : mechelen.rupel.kempen@aclvb.be

woensdag : 14-17 u.

Redy DE LEEGE

Vlaamse opvoedings- en huisvestinginrichtingen Vlaamse welzijns- en gezondheidssector



KOM NAAR DE AFTRAP VAN DE CAMPAGNE "AGRESSIE ? SPEEL EROP IN!"

Op 7 mei 2015 lanceert Icoba in de Brabantse Leuven haar campagne "Agressie ? Speel erop in !". De rode draad van de campagne is : een levend agressiebeleid heeft actie en interactie nodig. Zo krijg je het in de hoofden, harten en handen van medewerkers. Icoba zet vier sleutelbegrippen in de kijker om een agressiebeleid leven in te blazen.

Agressie bespreekbaar maken op alle niveaus in de organisatie. En dat best los van crisismomenten of acute incidenten. Zo krijgt agressiebeheersing haar eigen taal en plaats in de organisatie.

Gepast reageren op situaties van agressie of ander grensoverschrijdend gedrag.
De-escaleren, benoemen, bewust negeren,

sanctioneren of op de 'pauzeknop' drukken. Het zijn gradaties in reactie. Uitgangspunt bij reageren is altijd : evenwicht zoeken tussen gedrag ombuigen of stoppen en contact blijven houden met de persoon achter het gedrag.

Als er brokken zijn gemaakt, materieel of relationeel, moeten die hersteld worden.

Hoe gaat het pad tussen hulpverlener en cliënt verder na het agressie-incident ? Hoe organiseren we een goed herstelklimaat ?

Om een agressiebeleid levend te krijgen en te houden, is nauwgezette opvolging heel belangrijk. Monitoren van gemaakte afspraken, lessen trekken uit incident-meldingen en het up-to-date houden van procedures zijn daar een paar voorbeelden van.

Op 7 mei 2015 tussen 9.30 u. en 16.30 u. kan elke werknemer uit de sector van de Vlaamse opvoedings- en huisvestinginrichtingen en de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector de aftrap van de campagne meemaken in de Leuvense Brabantse Leuven. Het wordt een bruisende mix tussen een beurs en een studiedag. Deelnemers kiezen uit een breed assortiment van workshops, demossessies, mini-trainingen of presentaties. En tussen de sessies door is er gelegenheid om rustig te kuieren op de beursvloer, waar een resem stands te wachten staat met spel materiaal, gespreks- en inspiratietafels, een stellingenboksring, een boekenstand met leeshoek. Tot slot zijn er uiteraard volop netwerk mogelijkheden.

Inschrijven kan op www.icoba.be.

Bram VAN BRAECKEVELT

DE VLAAMSE SOCIALE PARTNERS BEREIKEN EEN AKKOORD OVER DE HERVORMING VAN DE KINDERBIJSLAG

Binnen de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) hebben de werkgeversorganisaties en vakbonden een akkoord gesloten over een aantal uitgangspunten in verband met de hervorming van de kinderbijslag in Vlaanderen. Zij pleiten vooral voor een nieuw eenvoudig en transparant stelsel, dat aangepast is aan de maatschappelijke realiteiten zoals toenemende kinderarmoede, wijzigende gezinsrelaties, eenoudergezinnen, ...

De ACLVB verzet zich, samen met de andere Vlaamse sociale partners, tegen de intenties van de Vlaamse Regering om de **leeftijdstoeslag** af te schaffen. Momenteel wordt de basiskinderbijslag maandelijks verhoogd met een toeslag naargelang de leeftijd van het kind. Wetenschappelijk onderzoek heeft immers uitgewezen dat de kosten van kinderen wel effectief toenemen naarmate het kind ouder wordt. De leeftijdstoeslag afschaffen zou dus betekenen dat ouders met opgroeiende kinderen verhoudingsgewijs een grotere hap uit hun budget zouden moeten spenderen voor de opvoeding en ondersteuning van hun kinderen. Het akkoord van de Vlaamse sociale partners benadrukt dat voor elke leeftijdsgroep het aandeel in de kosten gelijk moet zijn, wat dus betekent dat grotere kosten vragen voor een hogere toeslag.

DE HUIDIGE LEEFTIJDSTOESLAG (GELDIG SINDS 01/07/2014):

	vanaf 6 jaar	vanaf 12 jaar	vanaf 18 jaar
Eerste kind (zonder bijkomende toeslagen)	€ 15,73	€ 23,95	€ 27,60
Andere kinderen	€ 31,36	€ 47,92	€ 60,93

Het Vlaams Regeerakkoord voorziet ook in de afschaffing van de **rangorde** voor grotere gezinnen, waardoor elk kind in de toekomst eenzelfde basisbedrag aan kindergeld zal ontvangen, ongeacht dus het feit of het om het 1ste, 2de of 3de kind gaat. Uitgaande van het principe dat elk kind gelijk is en dus recht moet hebben op eenzelfde basiskinderbijslag, kunnen de Vlaamse sociale partners dit idee ondersteunen.

DE HUIDIGE BASISKINDERBIJSLAG NAARGELANG RANGORDE (GELDIG SINDS 01/07/2014):

1e kind	€ 90,28/maand
2e kind	€ 167,05/maand
vanaf het 3e kind	€ 249,41/maand

Ook het toekennen van de **sociale toeslagen** zou in de toekomst hervormd worden. Momenteel wordt een sociale toeslag toegekend aan gezinnen met een specifieke socio-professionele status (werklozen, eenoudergezinnen, gepensioneerden, ...) die een inkomen hebben onder een bepaalde loongrens.

Deze huidige regeling heeft tot gevolg dat heel wat kwetsbare gezinnen met een laag inkomen voor deze toeslag uit de boot vallen. Om hieraan tegemoet te komen heeft de Vlaamse Regering de intenties om de sociale toeslag te koppelen aan het inkomen en de gezinsgrootte, waardoor ook grotere gezinnen met een laag inkomen recht zullen hebben op een sociale toeslag. De ACLVB en de andere Vlaamse sociale partners in de SERV pleiten ervoor om te wachten



met het wijzigen van de sociale toeslagen tot het bepalen van de inkomensgrenzen wetenschappelijk en maatschappelijk onderbouwd is: welke inkomenscriteria en welke inkomensgrens voor welke gezinssamenstelling moeten gebruikt worden om een doeltreffende sociale toeslag te garanderen. Onze grootste bekommernis is dat een sociale toeslag bij die gezinnen terechtkomt die het ook het meest nodig hebben.

De toeslag voor wezen en kinderen met een beperking wenst de Vlaamse Regering niet aan te passen. Het behouden van het huidige systeem is volgens de Vlaamse sociale partners een goede zaak.

Gezien de grote maatschappelijke relevantie van dit thema is het duidelijk dat de huidige uitgangspunten naar de toekomst toe nog verder moeten geconcretiseerd worden. Ten vroegste vanaf 2016 zou de Vlaamse kinderbijslag pas echt een concrete uitwerking kunnen krijgen. Maar zoals we reeds van de huidige Vlaamse regering gewoon zijn, moet er bespaard worden en dit op de kap van de gewone mensen en gezinnen. Het globale budget van de kinderbijslag blijkt nu al ontoereikend om de huidige toeslagen te kunnen handhaven. De maatregelen van de Vlaamse regering zoals ze nu op tafel liggen, zullen ervoor zorgen dat vooral de grote gezinnen moeten inboeten. De Vlaamse Regionale van de ACLVB zal er in ieder geval alles aan doen om de voorstellen van de Vlaamse sociale partners in de verdere concretisering van het nieuwe stelsel te realiseren.

Wordt ongetwijfeld vervolgd.

Senegal

NIEUW BLOED VOOR HET SYNDICALISME DANKZIJ SLACHTVLEESGROSSIERS



Met de steun van
DE BELGISCHE
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING **.be**

De ACLVB heeft ervoor gekozen om samen met zijn vakbondspartners te zorgen voor betere omkaderings- en mobilisatiemogelijkheden voor de werknemers in de informele sector. Bijvoorbeeld met de slachters-grossiers, die bruggenbouwers bleken bij de syndicalisering van de vleessector.



De keuze om de werknemers uit de informele economie te mobiliseren is ingegeven vanuit de realiteit. De informele sector vertegenwoordigt immers zowat 80 % van de economie in het Sub-Saharaans Afrika. Concreet gaat het om vrouwen en mannen, werknemers die strijden voor hun autonomie en hun werkomstandigheden.

Slachters-grossiers

Zo is in de slagerijsector de zogenaamde *chevillard* een groothandelaar die gemachtigd is om de dieren te slachten en het vlees te verkopen aan de slagers-kleinhandelaars. Het is een gekend, erkend en beschermd beroep in Senegal. De term *chevillard* werd daar voor de eerste keer gebruikt in de jaren 1950, met in 1957 de bouw van de eerste slachthuizen in Dakar. Tijdens deze periode en tot de oprichting van SERAS (Société d'Exploitation des Ressources animales du Sénégal) was het aantal 'chevillards' beperkt tot veertig. Het was wachten tot in de jaren 1990, met de liberalisering van de verkoop van vlees, om ook jongeren en vrouwen te zien starten met dit beroep. Vandaag werken alleen al in de slachterijen van SOGAS in Dakar zeker meer dan 600 slachters-grossiers, terwijl in de 7 andere regio's van het binnenland (Diourbel, Kaolack, Thiès, Ziguinchor, Saint-Louis en Tamba), het aantal slachters-grossiers niet meer dan 400 bedraagt. Door de liberalisering van de vleeshandel hebben meer werknemers een job kunnen vinden. De privatiseringen zorgden er echter voor dat ze in een preciaire situatie terechtkwamen, zonder bescherming. Heel snel zochten de slachters-grossiers hun toevlucht in de informele economie.

Bedreigingen voor het beroep

Naast de moeilijkheid van de erkenning van hun rechten (ze kunnen niet genieten van een sociale bescherming), zijn er nog de kwesties van de productiviteit en de veiligheid op hun werkplaats. Hun productiecapaciteit ligt laag omwille van hun lage technische en financiële capaciteit. Een opleiding voor slagers bestaat er niet, de toegang tot openbare aanbestedingen en het verkrijgen van dieren voor de slagerijen zijn moeilijk, er ontstaan parallele circuits (illegale slachterijen) ... allemaal bedreigingen voor dit beroep. Temidden van al die problemen zorgt de syndicale organisatie voor een bescherming en een toekomst met het oog op de verdediging van de individuele en collectieve rechten van alle werknemers.

Vleessector

De eerste vakbond in deze corporatie, RE.PR.A.S of de vereniging voor mensen werkzaam in de slachterijen van Senegal, startte in 2007 met ongeveer 700 leden, waaronder slachters-grossiers, handelaars in slachtafval en uitbeenders. Doel is een betere organisatie van de vleessector. Zich bewust van de economische en sociale uitdagingen voor de werknemers in de informele economie, stelt deze vakbond vandaag de volgende prioriteiten : mobilisatie, organisatie en opleiding van deze werknemers, zodat meer rekening met hen wordt gehouden in het plan PSE (Plan Sénégal Emergent), dat het referentiekader vormt voor het economisch en sociaal beleid van Senegal (2014-2035).

Om dat alles te realiseren werd dit een onderdeel van het programma van de ACLVB met CNTS, CSA,

UDTS, UTS (intersyndicaal dus), en dat via sensibiliseringsacties en opleidingen. De vakbond werd nu uitgebreid met het lidmaatschap van de slagers van de buurtmarkten en -slagerijen. Uiteindelijk moeten alle informele werknemers en hun vakbonden vertegenwoordigd zijn. Een belangrijke strategische uitdaging dus voor de informele economie in het algemeen.

Ook kunnen we zeggen dat het programma van ACLVB/CNTS, CSA, UDTS en UTS, waarbinnen de slachters-grossiers actief zijn, voor nieuw bloed in deze sector gezorgd heeft. Het zorgde voor een versterking van de confederaties, die voortaan de mogelijkheden en strategieën krijgen om de goede acties te bestendigen en de verworvenheden te behouden.

Internationaal Departement



RE.PR.A.S, de eerste vakbond in de vleessector, ontstond in 2007, toen een 700-tal slachters-grossiers, handelaars in slachtafval en uitbeenders zich verenigden om hun individuele en collectieve rechten beter te verdedigen.

EEN NIEUWE (VALSE) START VOOR DE EUROPESE SOCIALE DIALOOG



De Europese Commissie heeft alles uit de kast gehaald om op 5 maart een hoogstaande conferentie te starten over de sociale dialoog : a new start for social dialogue. Een valse start ...

De sociale partners waren verrukt dat de Europese Commissie eindelijk de nadruk legt op de sociale dialoog. Sinds het begin van de economische en financiële crisis zijn de syndicale organisaties, zowel op Europees als nationaal niveau, er blijven op aandringen dat de sociale dialoog moet gezien worden als een instrument om een duurzame en rechtvaardige economische heropleving te garanderen voor iedereen. Zou de Europese Commissie eindelijk begrepen hebben dat de sociale partners hierin een belangrijke leidende rol hebben ? Dat dachten we met z'n allen bij de aankondiging van deze conferentie. We moeten toegeven dat de Europese Commissie alles op alles had gezet : er ontbrak niemand. De voorzitter van het Europees Parlement Martin Schulz, de Vice-voorzitter Dombrovskis, Commissaris Thyssen, tot zelfs de voorzitter van de Commissie Jean-Claude Juncker ... iedereen was aanwezig !

Koerswijziging

De deelnemers hebben ook geantwoord via de syndicale en patronale toplui, zowel Europees als

nationaal. Olivier Valentin, Nationaal Secretaris van de ACLVB, tekende eveneens present. Iedereen was ervan overtuigd dat de conferentie een koerswijziging van deze nieuwe commissie zou laten zien.

De debatten waren interessant, maar bleven erg gepolijst en diplomatisch. Niemand namens de

Commissie wilde zich engageren voor reële veranderingen die zo nodig zijn voor de sociale dialoog in Europa : een nauwere opvolging van de akkoorden, de toepassing van de richtlijnen en de daadwerkelijke betrokkenheid van de sociale partners bij de definiëring van de strategische lijnen van de Commissie in het bestuur en de beleidsdomeinen van de EU met een directe of indirecte impact op de werkgelegenheid en de arbeidsmarkten, de arbeidsomstandigheden en de levensstandaard.

Gebrek aan moed

Een teleurstelling dus ... hoewel Olivier Valentin constructief terugblijkt : *“Bekijk de zaken langs de positieve kant : de conferentie heeft de verdienste gehad een aantal debatten op te starten en de Commissie te laten inzien dat er iets moet gebeuren ! Maar de politieke wil om de intenties om te zetten in acties ontbreekt nog. We moeten druk blijven uitoefenen op onze nationale overheden en via het EVV, opdat er echt werk zou worden gemaakt van deze verandering.”*

Dienst EUROPA



Olivier Valentin

LUCA VISENTINI VERKOZEN TOT SECRETARIS-GENERAAL VAN HET EVV

De Italiaan Luca Visentini (46) is lid van de vakbond UIL sedert 1989. Hij was er werkzaam op lokaal, regionaal, nationaal en internationaal niveau en ook als Secretaris-Generaal van de UIL voor de regio Friuli-Julisch Venetië, in het noordoosten van Italië. Daarnaast is hij auteur van vier poëziebundels en een roman.

“Het is een heel grote eer en een belangrijke verantwoordelijkheid om voorgedragen te worden tot Secretaris-Generaal van het EVV”, verklaarde Visentini. “Onze eerste prioriteit moet de groei en volwaardige tewerkstelling zijn. Dat vraagt een belangrijke wijziging van het economisch beleid van de EU en het einde van het strenge bezuinigingsbeleid. We hebben een vernieuwd en sterker EVV nodig.”



EEN VROUWENMARS TEGEN GEWELD EN ARMOEDE

Na een picknick aan het Centraal Station wandelden honderden vrouwen uit de hele wereld naar het Brusselse justitiepaleis om aandacht te vragen voor twee belangrijke zaken waaronder ze gebukt gaan : geweld en armoede.



De cijfers zijn overweldigend en onaantvaardbaar : vanaf de leeftijd van 15 jaar is 24 % van de Belgische vrouwen slachtoffer van partnergeweld. Het gaat dan over fysieke en/of seksuele geweldpleging binnen het gezin. Op wereldvlak heeft 35 % van de vrouwen in de loop van haar leven intrafamiliaal of seksueel geweld ondervonden. Het bewustzijn hieromtrent volstaat niet om het geweld tegen vrouwen terug te dringen. Politieke actie en een verhoging van het budget zijn noodzakelijk.

“Financiële onafhankelijkheid en tijd om te leven !”

Gedurende hun professionele en persoonlijke leven komen vrouwen een reeks van drempels tegen met betrekking tot hun inkomen, het socialezekerheidsstelsel, enz. Zij moeten op een autonome manier in hun behoeften voorzien. Hoewel vrouwen 51 % van de bevolking vertegenwoordigen, bekleden ze een beduidend minderwaardige sociale positie in de samenleving.

Ze zijn ruim in de meerderheid in volgende gevallen :

- ▶ Precaire beroepssectoren met lage lonen (79 %), zoals de dienstensector (90 %)
- ▶ Deeltijdse tewerkstelling (80 %)
- ▶ De rechthebbenden op inschakelingsuitkeringen die niet lang genoeg gewerkt hebben om recht te hebben op een werkloosheidsuitkering (65 %)
- ▶ Het hoofd van een eenoudergezin met een groter risico om in de armoede te belanden (85 %)
- ▶ Onvolledige beroepsloopbanen (75 % van de vrouwen bereikt een loopbaan van 35 jaar terwijl hetzelfde aandeel mannen aan een loopbaan van 41 jaar komt)

Vrouwen moeten zich verzetten tegen discriminerende en stereotype mechanismen zodat ze van het leven kunnen genieten en meer vrije tijd hebben.

BEVALLINGSVERLOF

De EU moet een einde maken aan 7 jaren impasse

De overheden moeten een einde stellen aan een periode van 7 jaar impasse en het eens worden over een bevallingsverlof van minstens 18 weken. Dat zegt het Europees Vakverbond (EVV).

In het kader van de internationale vrouwendag benadrukte het EVV het belang voor Europa om de rechten inzake bevallingsverlof in overeenstemming te brengen met de internationale normen. Het EVV drong er bij de Europese overheden op aan tot een akkoord te komen over een voorstel dat sedert 2008 is geblokkeerd.

De bevallingsrust van 18 weken is een internationale norm, maar de overheden zijn er totaal niet in geslaagd het over dit onderwerp eens te worden. Voor hen lijkt het slikken van sommen geld om de euro te redden gemakkelijker te zijn geweest dan de verbetering van de rechten van de vrouw.

Dit zegt veel over de waarden van de huidige Europese regeringen. Een betere bescherming van zwangere werknemers is belangrijk om gezondheids- en veiligheidsredenen, maar ook om de stijgende trend van ontslagen tegen te gaan wanneer vrouwen hun werkgever informeren over hun zwangerschap of na de zwangerschapsrust het werk hernemen.

Bevallingsrust : de feiten

Sinds 1992 garandeert het Europees recht een bevallingsrust van 14 weken met een “correcte uitkering”.

In 2008 stelde de Europese Commissie voor om dit te verlengen tot 18 weken volgens de norm van de Internationale Arbeidsorganisatie (Verenigde Naties). Sindsdien zijn het Europees Parlement en de Europese Raad er niet in geslaagd het eens te worden over de verlenging van de bevallingsrust.

Vorig jaar in december kondigde de Europese Commissie aan haar voorstel te zullen intrekken als er geen akkoord zou bereikt worden binnen een periode van 6 maanden. De commissie voegde eraan toe dat ze met een alternatief en “veel moderner” voorstel zou komen. Maar algemeen veronderstelt men dat een dergelijk voorstel niet juridisch bindend zou zijn en weinig tot geen effect zou hebben. Het Europees Parlement doet momenteel een nieuwe poging om tot een akkoord te komen.

Een volledig betaalde bevallingsrust van 18 weken zou een verbetering van de norm garanderen voor vrouwen in België, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Luxemburg, Kroatië, Nederland, Oostenrijk, Slovenië, Spanje en Zweden. Slechts in drie landen – Duitsland, Kroatië en Zweden – zou de bevallingsrust moeten verlengd worden met 4 weken om overeen te komen met de internationale norm van 18 weken.

Week van de gelijkwaardige verloning GELIJKWAARDIG WERK, GELIJKWAARDIG LOON

Naar aanleiding van de internationale vrouwendag nodigde ACLVB Brussel de delegaties uit om het probleem van de loonkloof tussen vrouwen en mannen aan te pakken en de gelijke verloning op de agenda te zetten van de eerstvolgende Ondernemingsraad.

Wij zijn 2015 en toch verdienen vrouwen gemiddeld nog altijd 20 % minder dan hun mannelijke collega's ! Voor de ACLVB blijft deze situatie onaantvaardbaar. Wij staan immers voor gelijkheid voor alle werknemers !

De wet van 22 april 2012 verplicht de ondernemingen om een vergelijkende analyse uit te voeren van de loonstructuur, en dat om de twee jaar. Als uit deze oefening onevenwichten blijken, dan moet er een actieplan worden opgestart.

Deze wet en de cao's 25 en 38 zijn de kapstokken die de vakbondsafgevaardigden moeten gebruiken om deze gelijkheid te bevorderen en te strijden tegen ongelijkheden.

Jullie, werknemersvertegenwoordigers, hebben het recht en de opdracht om alle mogelijke wettelijke instrumenten te gebruiken en zo op te komen voor meer rechtvaardigheid tussen werknemers en werknemers.

Vrouwen, mannen, laten we ons samen engageren voor gelijke rechten voor werknemers, zonder onderscheid in geslacht !

Een gelijkwaardige verloning voor werknemers en werknemers is een zaak van ons allen !

Philippe VANDENABEELE

Nieuwe campagne

SOCIALE BESCHERMING VOOR IEDEREEN

20 Belgische organisaties beslisten om een gezamenlijke campagne te lanceren voor sociale bescherming. Het gaat om een actie van ngo's, vakbonden en mutualiteiten, onder de coördinatie van de ngo-koepel 11.11.11. De campagne wil de Belgische bevolking én de beleidsmakers sensibiliseren om een sterkere sociale bescherming te verdedigen en internationaal uit te dragen, zodat sociale bescherming een realiteit wordt voor iedereen, overal ter wereld.



Sociale bescherming voor iedereen! Dat vind jij toch ook? Kleef de supporterspleisters (op jezelf en op anderen), maak een (groeps)portret en upload je foto op de campagnewebsite www.socialebescherming.be.

Op 3 maart werd met een persconferentie de aftrap gegeven voor een twee jaar durende campagne: Sociale bescherming voor iedereen! Ziek worden en geen medicijnen kunnen kopen. Werken maar toch arm blijven. Je werk verliezen of je oogst verloren zien gaan en geen enkel inkomen meer hebben. Een leven lang werken en geen pensioen krijgen...

Voor ¾ van de mensheid is dit geen fictie. 73% van de wereldbevolking (5 miljard mensen) heeft geen of een onvolledige bescherming. Dit heeft als gevolg dat er elk jaar 100 miljoen mensen in de armoede terechtkomen omdat ze te hoge kosten hebben voor hun gezondheidszorg.

Al meer dan 60 jaar zijn we bezig met mensenrechten en pleiten we het universeel recht op sociale bescherming voor iedereen. En toch... slechts in 35% van de landen in de wereld bestaat er een wettelijk programma voor elk domein van sociale bescherming. En dan hebben we het nog niet over de toepassing ervan in de realiteit. Velen vallen toch nog uit de boot, zo blijkt.

4 eisen

Daarom is de rol van de deelnemende partners ook zo belangrijk: zij kunnen zelf de sociale bescherming mee uitbouwen, zij zijn een waakhond voor de overheid én zij kunnen mee participeren in het beleid rond sociale bescherming. Concreet willen ze dit doen aan de hand van 4 eisen:

- Veranker het recht op sociale bescherming in wetten en verdragen
- Garandeer duurzame en solidaire financiering voor universele sociale bescherming
- Ondersteun wereldwijd de participatie van sociale actoren bij de uitbouw van een nationaal sociaal beschermingsbeleid
- Voer op Belgisch, Europees en internationaal niveau een consequent beleid dat sociale bescherming versterkt.

De woordvoerders van de deelnemende ngo's, vakbonden en mutualiteiten benadrukten tijdens de persconferentie het belang van politieke wil en een economische stabiliteit. De vermindering van publieke middelen in vele landen zorgt ervoor dat de sociale bescherming in gebreke blijft. En ook al is er



2015 DE TIJD LOOPT 11.11.11

een economische harmonie, dan nog wil dit niet zeggen dat er ook een sociale harmonie heerst. Organisaties als vakbonden, mutualiteiten en ngo's moeten dan ook druk blijven uitoefenen om sociale bescherming als mensenrecht op de kaart te zetten.

Daarnaast is de sensibilisering van de eigen bevolking ook heel belangrijk. Deze campagne moet alle lagen van de bevolking kunnen bereiken en is daarvoor dan ook toegankelijk gemaakt. Het nodige materiaal (affiches en pleisters) zullen voorzien worden zodat ook in de bedrijven in de periode mei-juni deze campagne zal worden uitgedragen. Daarnaast kan iedereen ook individueel of in groep mee supporteren voor een sociale bescherming voor iedereen. Hoe je dat doet, kan je terugvinden op de website: www.socialebescherming.be

Ellen VAN HERTBRUGGEN

ACLVB Brussel verhuist

- ◆ **Dienst werkloosheid en juridische dienst**
 Gesloten op 20, 21 en 22 april
 Heropening 23 april 2015
 Boudewijnlaan 9 - 1000 Brussel
Alle telefoon- en faxnummers blijven onveranderd
- ◆ **Syndicale actie - Bestendig secretarissen**
 Niet beschikbaar op 27 april
 Herstart op 28 april 2015
 Poincarélaan 72 - 1070 Brussel
Alle telefoon- en faxnummers blijven onveranderd
 Postadres blijft Boudewijnlaan 11 - 1000 Brussel

SYNDICALE PREMIES

Horeca (PC 302)

Jaar : 2014

Referteperiode/aansluiting :
1/10/2013 – 30/09/2014

Bedrag : Tewerkstelling : 135 euro of 11,25 euro per maand

Brugpensioen : 100,30 euro of 8,36 euro per maand

Bijzondere voorwaarde : ten laatste op 1 januari 2015 aangesloten zijn.

Het attest wordt afgeleverd aan de werknemer indien er bij de RSZ aangifte gebeurd is voor het 3de kwartaal 2014 of indien een datum uit dienst is meegedeeld.

Leden die in 2014 een premie Horeca ontvingen, en in orde zijn met de bijdragen tot en met 12/2014, en ook dit jaar recht hebben op een premie, zullen hun premie automatisch op hun rekening gestort krijgen.

Enkel de leden die nu voor de eerste maal een premie krijgen, of niet in orde waren met de bijdragen tot 12/2014, zullen nog een attest ontvangen.

Duplicaten : er kan via ACLVB een duplicaat aangevraagd worden aan het Fonds.

Laattijdige premies : de laattijdige premies mogen tot 5 jaar terug aanvaard worden (2013/2012/2011/2010/2009).

Luchtvaartmaatschappijen (PC 315.02)

Jaar : 2014

Referteperiode : 1/1/2014 t.e.m. 31/12/2014

Bedrag : 135 euro

Bijzondere voorwaarden :

- ▶ prestaties/tewerkstelling : in dienst zijn van een van de ondernemingen die ressorteren onder het PC 315.02 en er tewerkgesteld zijn gedurende het 3de trimester van het refertejaar;

- ▶ lidmaatschap vakbond : aangesloten zijn gedurende heel het refertejaar en een voltijdse bijdrage betalen van minstens 150 euro voor het refertejaar;

- ▶ hebben eveneens recht : (brug)gepensioneerden en zieken voor zover zij op de personeelslijst van het 3de trimester RSZ-aangifte voorkomen en minstens de bijdrage van 150 euro betaald hebben;

- ▶ de weduwe/weduwenaar van een overledene heeft recht voor zover de overledene op de personeelslijst van het 3de trimester RSZ-aangifte voorkomt en in orde was met zijn bijdrage tot op het moment van overlijden;

- ▶ indien een werknemer recht heeft op een syndicale premie in een andere sector, betaalt het sociaal fonds enkel het verschil bij tussen de reeds uitbetaalde premie in de andere sector en de premie binnen het PC 315.02.

Voor mensen die overgaan van de ene naar de andere vakbond dient de nieuwe vakbond een attest te vragen aan de vorige vakbond om aan te tonen dat het lid wel degelijk in orde was met zijn bijdragen.

Duplicaten kunnen aangevraagd worden bij ACLVB vanaf 1 mei 2015.

Papier- en kartonverwerkende nijverheid (papiertransformatie)

Arbeiders (PC 136)

Jaar : 2014

Referteperiode/aansluiting : 1/1/2014 - 31/12/2014

Bedrag :

- actieve werknemers :
€ 135 of € 11,25 per twaalfde
- bruggepensioneerden :
€ 126 of € 10,50 per twaalfde

Bijzondere voorwaarden :

- aangesloten zijn in de referteperiode bij een vakbond;
- uitzendkrachten hebben geen recht;
- bruggepensioneerden hebben recht tot aan de pensioenleeftijd.

Enmalige premies : huwelijkspremie, pensioen- en overlijdenspremie.

Bedienden (PC 222)

Jaar : 2014

Referteperiode/Aansluiting :
1/1/2014 – 31/12/2014

Bedrag : € 60 of € 5 per twaalfde voor de actieve werknemers

Bijzondere voorwaarden :

- lid zijn van een vakbond;
- krachtens een arbeidsovereenkomst voor bedienden verbonden zijn met een onderneming onder PC 222.

De echtgenoot of echtgenote van een tijdens de referteperiode overleden rechthebbende geniet van de premie onder dezelfde voorwaarden.

Enmalige premie :

Afscheidspremie (anciënniteitpremie)

Bedienden die op 31 december van het jaar waarin ze de leeftijd van 64 jaar bereiken, tewerkgesteld zijn in PC 222 en die geen recht hebben op een groepsverzekering, hebben recht op een afscheidspremie.

Voorwaarden :

- 25 euro per begonnen jaar anciënniteit in een onderneming met PC 222;
- een begonnen jaar wordt als een volledig jaar beschouwd;
- maximum 450 euro.

BEDIENDEN : PC 218 WORDT PC 200

Vanaf 1 april 2015 verdwijnt het paritair comité 218 en wordt het vervangen door het paritair comité 200.

In het kader van een hervorming van de aanvullende paritaire comités hebben de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties die zetelen in PC 218, dezelfde die zullen zetelen in PC 200, een protocolovereenkomst ondertekend : de omvorming van PC 218 naar PC 200 gaat formeel in op 1 april 2015.

Daartoe werden op 12 maart 2 aparte cao's afgesloten die vastleggen dat :

- ▶ een Sociaal Fonds voor het PC 200 wordt opgericht dat per 1 april 2015 het actief en passief van het Sociaal Fonds van het PC 218 zal overnemen;
- ▶ alle bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten van PC 218 integraal worden overgenomen door het PC 200.

Met deze cao's wordt de continuïteit op het vlak van de toe te passen loon- en arbeidsvoorwaarden voor de

betrokken werkgevers en werknemers verzekerd. De impact van deze wijziging zal zich in de praktijk voor de meesten beperken tot een aanpassing van het nummer van het bevoegde paritair comité.

De werknemers die tot op heden onder PC 200 ressorteerden, gaan er echter wel op vooruit : alle cao's en afspraken die voordien slechts op de werknemers van het PC 218 van toepassing waren, gelden nu ook voor hen !

Jan MOENS

LOONAANPASSINGEN OP 01.03.2015

P.C.	ACTIVITEIT	AANPASSING
106.01	Cementfabrieken	+ 0,1594 % op de minimumlonen (index)
106.03	Vezelcement	+ 2 % (index)
117	Petroleumnijverheid & -handel	+ 0,1594 % op de minimumlonen (index)
308	Hypothecaire leningen, sparen & kapitalisatie	+ 0,289 % op de minimumlonen (index)
309	Beursvennootschappen	+ 0,289 % op de minimumlonen & het gelijk deel van de effectieve lonen (index)
310	Banken	+ 0,289 % op de minimumlonen (index)
326	Gas- & elektriciteitsbedrijf	+ 0,1594 % op de minimumlonen (index)

Samen voor het recht op de stad

WELKE ALLIANTIES TUSSEN ARBEID EN MILIEU IN BRUSSEL ?

De Cel Leefmilieu van de Brusselse Regionale van ACLVB had in het kader van zijn vormingen 2014-2015 besloten om stil te staan bij een ruimere thematiek : "Recht op de stad en leefmilieu". Vanuit hun ervaring verdiepten de afgevaardigden zich in het thema en ze bekeken de verschillende uitdagingen waarmee het gewest te kampen heeft.

Brussel moet veel uitdagingen het hoofd bieden :

- ▶ de demografische ontwikkeling
- ▶ tewerkstelling, vorming en onderwijs
- ▶ leefmilieu
- ▶ de strijd tegen de dualisering van de stad
- ▶ de internationalisering van het gewest

Recht op de stad ?

"De definitie van het recht op de stad is : het rechtvaardig vruchtgebruik van steden volgens de principes van duurzaamheid, democratie, billijkheid en sociale rechtvaardigheid. Het is een collectief recht van de inwoners van de steden en vooral van de kwetsbare en achtergestelde groepen. Dit recht geeft hun de legitimiteit om actie te ondernemen en zich te organiseren op basis van hun gebruiken en gewoontes. Dat alles met het doel ten volle te kunnen genieten van de uitoefening van het recht op een passend levensmodel. Het Recht op de Stad is verbonden aan alle Rechten van de Mens die internationaal erkend zijn."

Opdat alle gebruikers van de stad (inwoners en werknemers) zich hun stad opnieuw zouden kunnen toe-eigenen, moeten alle actoren (de overheden, de private sector, de burgers ...) bij het proces betrokken zijn. Het recht op de stad laat zijn gebruikers (inwoners en werknemers) toe deel te nemen aan de uitvoering van het burgerschap en het democratisch beheer van de stad. Een beleid van gelijke kansen en zonder discriminatie moet worden ingesteld. De zwakkere groepen en personen moeten in de stad speciale bescherming kunnen vinden.

Transversale vorming

In het kader van de vorming hebben we het recht op de stad vanuit verschillende invalshoeken benaderd, waarbij transversale onderwerpen werden behandeld zoals handelscentra, goederentransport, energie en stadsontwikkeling, voeding en gezondheid, enz.

Goederentransport is een omvangrijke en lastige kwestie in een stad als Brussel. We bekeken hoe het mobiliteitsbeleid de stad maakt of kraakt, onze manier van leven verandert en welke impact het heeft op ons leefmilieu. Tevens vroegen we ons af welke opportuniteit de waterwegen voor goederentransport kunnen betekenen in ons gewest (welke economische activiteiten komen hiervoor in aanmerking, hoe energiebesparend is dit, wat is de impact op de lokale werkgelegenheid en op de sector van wegtransport ?).

Voeding is een grote uitdaging in een veranderende samenleving. Er moeten voor iedereen kwaliteitsproducten geproduceerd worden op een energiezuinige en minder vervuilende manier. In het Brussels Gewest is er weinig voedingsproductie, maar er bestaan alternatieven zoals stedelijke landbouw. We hebben het concreet geval van het slachthuis van Anderlecht bekeken.

Groot forum

De opleidingscyclus werd afgesloten met het intersyndicaal forum van 2 maart 2015.

Gilles Van Hamme (professor humane geografie aan de ULB) heeft aangetoond dat de economische groei in onze huidige samenleving niet iedereen ten goede komt. De sociale ongelijkheden in de periode voor de laatste crisis (voor 2000) bleven maar groeien. Hij heeft vier hypothesen voor deze groeiende kloof.



- ▶ De verdeelpolitiek van het fiscaal beleid
- ▶ De demografische evolutie (de groei van de actieve bevolking in het gewest, door de immigratie en het geboortecijfer, is sneller dan die van tewerkstelling. De samenstelling van gezinnen verandert. Er zijn meer eenoudergezinnen en alleenstaanden in het gewest)
- ▶ De aard van de economische groei in Brussel die leidt tot een grotere beroepskwalificatie
- ▶ De geografische ongelijkheden tussen het centrum en de stadsrand

Stand van zaken

Gabriel Maissin (demograaf en professor aan de UCL) schetste een stand van zaken van het gewest. Hij herinnerde ons eraan dat 7 van de 10 armste gemeenten van België zich in Brussel bevinden en dat er een omgekeerd verband is tussen de bevolkingsgraad van een gemeente en het inkomensniveau van de inwoners. Om Brussel dynamischer te maken is het voor Gabriel Maissin belangrijk te vertrekken van de middelen die Brussel heeft. Middelen zoals de stad zelf, bebouwing, non-profit, zeldzame metalen, enz.

Tot slot van de voormiddag heeft Mathias Lievens (van de KULeuven) ons aan het belang van democratie herinnerd en aan de rol van "conflicten" in de bevordering ervan. Als we het bestaan van een conflict niet erkennen, wil dat zeggen dat we de ander niet het recht geven een andere mening te hebben.

Eerste contact

We hebben de dag afgesloten met vier themaworkshops.

1. Welke maakactiviteiten ten dienste van de stad ?
2. Voor een stad met gemeenschappelijk bezit
3. Voor een kringlooeconomie in het Brussels Gewest
4. Welke allianties opdat de werknemers greep krijgen op hun leefomgeving ?

De vorming en het forum waren nog maar een eerste contact met dit uitgebreide onderwerp. Er moeten nog andere onderzoeksbenaderingen gebeuren en actiepistes verkend worden. Het Brise-netwerk zal in de komende jaren rond dit onderwerp blijven werken.

Yael HUYSE

Colruyt

MILIEU-OVERLEG IN DE ONDERNEMING

Komt het milieu-overleg aan bod binnen jouw onderneming? Bij Colruyt wel. “Een van de resultaten was het invoeren van bedrijfsfietsen”, vertelt ACLVB-afgevaardigde Jos Juwet.

Wat is je functie binnen Colruyt? En wat is je vakbondsrol?

Mijn naam is Jos Juwet. Ik werk sinds 1983 voor de Colruyt-groep en momenteel ben ik promotor voor de afdelingen food en non-food. Ik ben daarmee de schakel tussen de centrale diensten en het winkelpersoneel in de Colruyt-winkels. Binnen de ACLVB ben ik lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk.

Op welke manier ben je betrokken bij milieu-overleg? Via welke overlegorganen komt dit thema meestal aan bod?

Het milieu-overleg komt steeds op diverse organen. Voornamelijk op het CPBW, maar vaak wordt ook de Ondernemingsraad geïnformeerd over de initiatieven rond duurzaamheid en milieu.

Kadert het milieu-overleg binnen een ruimere duurzaamheidsstrategie van de onderneming?

Binnen de Colruyt Group is er een duidelijke visie inzake duurzaamheid. Sinds de jaren '90 werkt men heel bewust aan milieu-gerelateerde zaken, met onder meer het toenmalige milieuprogramma Green Line. Alle personeel wordt hierin ook betrokken: van het winkelpersoneel, tot de mensen op de centrale diensten, maar ook de vakbondsafgevaardigden zijn hierin belangrijk. Nieuw daarin is de website www.simplysustainable.com, die sinds vorig jaar online staat.

Hoe hoog schat je milieu-overleg in binnen de prioriteitenlijst van het vakbondswerk dat je doet? Zie je een verband met traditioneel eerder 'prioritair' vakbondswerk?

Gezien de milieu- en duurzaamheidsdoelstellingen deel uitmaken van de bedrijfscultuur, zit dit verweven in het werk dat we dagelijks doen. Ook hierin willen we het verschil maken.

Welke drempels ervaar je binnen het overleg om iets rond milieu te bereiken?

Andermaal ervaren we hier veel openheid en bereidheid om zaken aan te pakken of te verbeteren, langs beide kanten van de onderhandelingsstafel.

Wat is je inschatting van de invloed die je kunt uitoefenen binnen het milieu-overleg?

We pogen steeds naar een constructief overleg te gaan. Door zelf op de proppen te komen met verbetervoorstellen, kan het ijs vlug gebroken worden. Dit betekent niet dat we ons niet kritisch opstellen inzake milieuvorstellen of aanpassingen op dit vlak. De directie moet nóg vlugger beslissingen durven nemen en dat kan versneld worden door steeds alert te blijven op de diverse organen, met als gevolg een positieve invloed inzake het milieubeleid. Een van de zaken die samen met de vakbonden gerealiseerd werden, is het invoeren van bedrijfsfietsen. Het *Bike2Work* programma van Colruyt begon met gewone fietsen, maar ondertussen is er ook keuze uit elektrische fietsen of plooi-fietsen voor mensen die met het openbaar vervoer komen. Ondertussen komt 1 medewerker op 5 met een ander vervoersmiddel dan enkel maar de wagen; (elektrische) fiets, openbaar vervoer of carpoolen.



Afgevaardigde Jos Juwet: “Sinds de jaren '90 werkt men bij Colruyt heel bewust aan milieugerelateerde zaken. Alle personeel en de vakbondsafgevaardigden worden hierbij betrokken.”

Hoe bouw je kennis op voor dit overleg? Doe je dat zelfstandig, of word je hierin ondersteund door de vakbond?

Indien de nood daar zou zijn, dan is er voldoende ondersteuning vanuit de ACLVB. We volgen ook via Comé vorming op maat voor de mandatarissen van de Colruyt Group.

Welke (milieu)maatregel(en) zou je op termijn eventueel nog gerealiseerd willen zien?

Colruyt staat nog steeds gekend voor de vele (over)verpakkingen. Blikken worden bv. per 6 of per 8 verpakt. Het blijft een uitdaging om hierin de impact op het leefmilieu zo minimaal mogelijk te houden. Daarnaast wordt 80 % van het afval intern gerecycleerd, maar het kan nog altijd beter. Daarnaast zijn kleine zaken ook nodig: het digitaal aanleveren van de loonfiches van 27.000 personeelsleden zou een enorme besparing op papier kunnen betekenen. De overload aan interne communicatie beperken die, nog steeds, op papier verstuurd wordt naar het winkelpersoneel en de mensen die in de stapelplaatsen werken.

Het is duidelijk dat er nog veel werk aan de winkel is. Aangezien dit in de genen van het bedrijf en de mensen zit, houdt dat ons alert, ook binnen de Liberale Vakbond bij Colruyt.

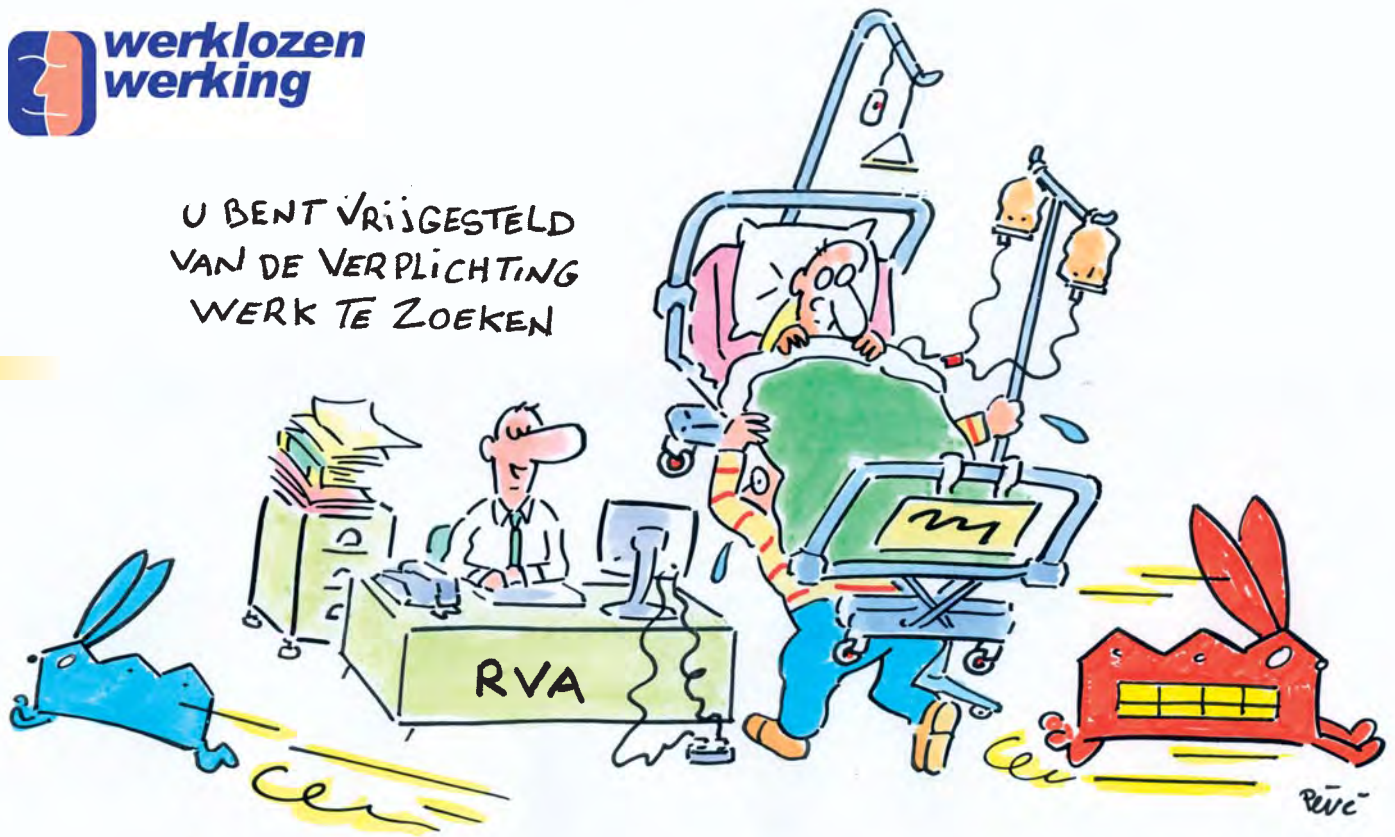
Filip LEMBERECHTS

Dit artikel kwam tot stand in samenwerking met Arbeid en Milieu vzw.

VRIJSTELLING VOOR WERKLOZE MANTELZORGERS



U BENT VRIJGESTELD
VAN DE VERPLICHTING
WERK TE ZOEKEN



In de Vrijuit van december kon je lezen dat de regering had beslist om de “vrijstelling om sociale en familiale redenen” af te schaffen. Die vrijstelling hield in dat een werkloze omwille van sociale of familiale moeilijkheden, tijdelijk niet beschikbaar moest zijn voor de arbeidsmarkt. Tijdens deze periode kreeg de werkloze slechts een beperkte uitkering.

Deze besparingsmaatregel zal gedeeltelijk ongedaan gemaakt worden : de vrijstelling zal opnieuw ingevoerd worden, zij het in “strengere” vorm.

1. De nieuwe regeling is voorzien voor zij die mantelzorg verlenen onder de vorm van :

- palliatieve zorg;
- zorg aan een zwaar ziek gezinslid, of een bloed- of aanverwant tot en met de 2de graad (bv. ouder, grootouder, broer of zus,...);
- zorg aan een gehandicapt kind dat jonger is dan 21 jaar.

De werkloze zal de nodige bewijzen (bv. medisch attest) moeten aanleveren vooraleer de RVA de vrijstelling zal toestaan.

2. Men zal gedurende maximaal 48 maanden gebruik kunnen maken van de vrijstelling.

3. Tijdens de duur van de vrijstelling heeft men geen recht op de gebruikelijke werkloosheidsuitkering, maar slechts op een verminderd bedrag.

In geval van palliatieve zorg bedraagt de uitkering ongeveer 265 euro per maand (gedurende de volledige duur van de vrijstelling).

In de 2 andere situaties heeft men gedurende de eerste 24 maanden recht op een uitkering van ongeveer 265 euro per maand. De daarop volgende 24 maanden daalt de uitkering tot 215 euro per maand.

Bij het ter perse gaan waren er nog geen definitieve teksten beschikbaar. Het is dus mogelijk dat de regeling nog enkele wijzigingen ondergaat.

KDS

FISCALE FICHE

Ben je werkloos, dan mag je bij de belastingaangifte de uitkeringen die je ontving verminderen met de tijdens de periode van werkloosheid betaalde vakbondsbijdrage.

Heb je in 2014 werkloosheidsuitkeringen via ACLVB ontvangen, dan bezorgen we je hiervan binnenkort een fiscale fiche.

Op de keerzijde van deze fiscale fiche vind je een fiscaal attest. Dit attest vermeldt het bedrag van de vakbondsbijdrage die je in 2014 hebt betaald in periodes van werkloosheid.

Voorbeeld

1. Je hebt voor het volledige jaar 2014 bijdragen betaald (12 x 15,70 euro = 188,40 euro).

Je was volledig werkloos in de maanden maart, april en mei.

Op je fiscaal attest zal 47,10 euro vermeld worden (3 maanden x 15,70 euro).

2. Je hebt in 2014 123,60 euro aan bijdragen betaald (12 x de bijdrage voor werklozen van 10,30 euro).
Je was het ganse jaar volledig werkloos.

Op je fiscaal attest zal 123,60 euro vermeld worden (12 maanden x 10,30 euro).

Het bedrag van het fiscaal attest mag je in mindering brengen van het bedrag van je uitkeringen die vermeld zijn op de fiscale fiche.

Bijvoorbeeld

Volgens je fiscale fiche heb je in 2014 3.000 euro werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Volgens het fiscaal attest mag je 47,10 euro vakbondsbijdrage in mindering brengen.

Op je belastingaangifte vul je dan 2.952,90 euro in (3.000 – 47,10).

Je kan je fiscale fiche raadplegen via “Mijn werkloosheidsdossier”.

Hoe ?

Hou je elektronische identiteitskaart en je kaartlezer bij de hand en surf naar de ACLVB-website (www.aclvb.be). Hier klik je op de rubriek “Werklozen” en vervolgens op “GA NAAR MIJN WERKLOOSHEIDSDOSSIER”.

Je komt dan terecht op het scherm “Aanmelden in de module mijn werkloosheidsdossier”. Je volgt de aangegeven stappen en komt automatisch in je persoonlijk dossier terecht.

KDS

LOON VOOR FEESTDAGEN

Ze komen er weer aan : de betaalde feestdagen in april en mei. Ook werklozen hebben recht op deze wettelijke feestdagen. Maar ...

... betaalt de (ex-)werkgever loon uit of ontvangt de werkloze een werkloosheidsvergoeding ? De uitkomst is niet onbelangrijk, want de werkloosheidsuitkering bedraagt een stuk minder dan het loon.

Bij volledige werkloosheid

Zelfs indien je niet meer aan het werk bent, kan je ex-werkgever onder bepaalde voorwaarden verplicht zijn om loon te betalen voor een aantal feestdagen. Moet de werkgever de feestdag niet vergoeden, en ben je nog steeds werkloos, dan zal je (indien je aan alle voorwaarden voldoet) een werkloosheidsuitkering ontvangen voor deze dag.

Het *aantal* feestdagen dat de ex-werkgever moet betalen, wordt bepaald in functie van de anciënniteit in de onderneming. De aard van de arbeidsovereenkomst is echter zonder belang. Het kan gaan om een contract voor bepaalde of onbepaalde duur, een vervangingsovereenkomst, enzovoort.



Bij tijdelijke werkloosheid

De werkgever is verplicht het loon te betalen voor de wettelijke feestdag (of vervangingsdag) die samenvalt met een dag waarop je tijdelijk werkloos bent ingevolge economische redenen, technische stoornis of slecht weer. De werkgever betaalt in principe het volledige brutoloon voor de feestdag.

In afwijking van dit algemeen principe kan voor een aantal feestdagen (afhankelijk van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid tijdens het betrokken kalenderjaar), een vermindering van sociale bijdragen worden toegekend. De werkgever moet in dat geval enkel het belastbaar loon betalen (bruto – persoonlijke RSZ-inhouding van de werknemer).

Kim DE SCHAMPHELEIRE

MINDER DAN 15 DAGEN ONONDERBROKEN GEWERKT	dan heeft de werkgever geen enkele verplichting om de feestdagen na je tewerkstelling te vergoeden → de feestdagen worden door de werkloosheid vergoed
MINSTENS 15 DAGEN EN MAXIMUM 1 MAAND ZONDER ONDERBREKING GEWERKT	dan heeft de werkgever de verplichting om loon uit te betalen voor maximum 1 feestdag gelegen binnen de 14 dagen volgend op het einde van je tewerkstelling
MINSTENS 1 MAAND ZONDER ONDERBREKING GEWERKT	dan is de werkgever gehouden om loon uit te betalen voor alle feestdagen die zich binnen 30 dagen na het einde van de ononderbroken tewerkstellingsperiode bevinden

PROVOCATIE

Indexsprong. Pensioen op 67 jaar. Aangepaste beschikbaarheid van de bruggepensioneerden. Ontmanteling van de openbare diensten. Verstrenging van de toegangsvoorwaarden voor tijds-krediet. En wat nog allemaal? Het zijn ontegensprekelijk harde tijden voor de werknemers en de uitkeringsgerechtigden. De regering dringt haar bezuinigingsbeleid op zonder echt overleg. Zo had ze het nochtans niet voorgespiegeld in haar beleidsverklaring. Door te weigeren het akkoord uit voeren omtrent de beschikbaarheid van bruggepensioneerden zoals de sociale partners het hadden gesloten, doet ze aan provocatie, zorgt ze voor frustratie, om te laten zien wie het in ons land voor het zeggen heeft. De ACLVB zou eventueel bereid geweest zijn om te discussiëren over een echt begeleidingsbeleid voor oudere werklozen en bruggepensioneerden die behoefte of zin hebben om opnieuw werk te vinden. Zelfs als we weten dat oudere werklozen weinig kans maken op een job in een land dat 600.000 werkzoekenden telt, waaronder veel jongeren.

Het cynisme ging echter nog wat verder en de intentie van de regering is iedereen ertoe te brengen om gelijk welke job te aanvaarden aan gelijk welke loonvoorwaarden, uurrooster of afstand ten opzichte van de woonplaats, op het risico af de categorie arme werknemers nog groter te maken.

In ieder geval heeft de regering ervoor gekozen om uitsluitend inspanningen te vragen aan de werknemers, de ambtenaren en de uitkeringsgerechtigden.

De prijzen voor huur, energie, voeding, gezondheidszorgen ... zullen blijven stijgen, terwijl de lonen en uitkeringen een indexsprong zullen ondergaan.

We zullen acties blijven voeren om er bij de regering op aan te dringen te stoppen met dit sociaal onrechtvaardig en economisch inefficiënt beleid. Volgens het Planbureau zou de indexsprong – een besparing van 2,6 miljard voor de werkgevers – amper 28.500 jobs opleveren tegen 2020. Elke job zou dus 91.228 euro kosten. Maar op de vraag hoeveel jobs zullen gecreëerd worden door de verlaging van de patronale lasten, kan niemand antwoorden, vermits voor dit geschenk geen enkele wederdienst gevraagd is aan de werkgevers. De aandeelhouders zullen de winsttoename opstrijken, terwijl de koopkracht van de bevolking zal blijven dalen en de werkloosheid toeneemt.



© MARC SMITS

In een markteconomie vormt fiscaliteit een van de manieren om een deel van de geproduceerde rijkdommen te herverdelen naar de zwaksten. Het is daarom dat we een verschuiving van de fiscaliteit blijven vragen. Is de arbeidskost te hoog in België? Laten we de fiscaliteit op de inkomsten op arbeid verminderen en die op de inkomsten uit vermogen en uit vastgoed verhogen. Maar neen, de regering denkt liever aan een btw-verhoging, andermaal de meest onrechtvaardige belasting.

Ondanks dat alles willen de bewindspartijen sociale vrede. Is het zo dat de regering, voortspruitend uit de parlementaire meerderheid, enkel om de 5 jaar aan de kiezers verantwoording af te leggen heeft? Dat zou willen zeggen dat ze weinig waarde hecht aan de representativiteit van de sociale partners. Samen vertegenwoordigen de vakbonden 3.300.000 burgers. Drie miljoen driehonderdduizend werknemers en uitkeringsgerechtigden die vragen dat we hun belangen verdedigen.

We doen dat op alle niveaus van het sociaal overleg, van in de ondernemingen tot in de NAR, in alle beheerscomités van de sociale zekerheid (RVA, pensioenen, RIZIV ...) en nu en dan moeten we de straat op zodat iedereen op de hoogte is van onze eisen.

Jan VERCAMST,
Nationaal Voorzitter

Vrijuit

Maandblad van de Liberale Vakbond

Verschijnt niet in augustus.

ACLVB
Koning Albertlaan 95
9000 GENT
Tel. : 09-222.57.51
E-mail : aclvb@aclvb.be
<http://www.aclvb.be>

**Verantwoordelijke
Uitgever**
Jan VERCAMST
Koning Albertlaan 95
9000 GENT

Redactie
Annick COLPAERT
Didier SEGHN

E-mail :
communicatie@aclvb.be

Prepress & druk
Creative Plus Production
& Corelio Printing

De polyethyleen wikkel van dit magazine is biologisch afbreekbaar en 100% recycleerbaar.