



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Weging van de gelijkgestelde periodes

Gaten in de loopbaan

In dit nummer:

- Internationale Vrouwendag
- Concrete organisatie van sociale verkiezingen in de onderneming
- Naar de ondertekening van een elektronische overeenkomst voor uitzendkrachten
- Aangepaste beschikbaarheid SWT'ers

INHOUD

Pensioenhervorming 6

Afbouw van de gelijkgestelde periodes, minder recht op het minimumpensioen ... de maatregelen die de pensioenminister druppelsgewijs onthult, doen ons het ergste vrezen omtrent de pensioenhervorming.

Verkiezingen organiseren 10

De laatste fase in de aanloop naar de verkiezingen gaat van start. Wat dient intussen nog ondernomen voor de concrete organisatie van de verkiezingen?

Uitzendkrachten beter beschermd 14

Vakbonden en werkgevers bereikten een akkoord over de afschaffing van de 48-urenregel en over de elektronische ondertekening van uitzendcontracten.

Vakbondsrechten 21

De ACLVB lanceert met het Europees Vakverbond een campagne voor een betere naleving van de vakbondsrechten in heel Europa. Syndicale rechten zijn mensenrechten.

SWT en beschikbaarheid 22

Afhankelijk van het stelsel van SWT dat op jou van toepassing is, kan je soms vrijgesteld worden van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.



Wie zal nog een volledige loopbaan werken?

Als jonge werknemer starten in een bedrijf en er werken tot aan je pensioen ... het is een beeld dat stilaan tot het verleden behoort. De regering wil het arbeidsrecht hervormen om het aan te passen aan de deregulering van de arbeidsmarkt. Uitzendwerk, arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, flexijobs, deeltijdse jobs ... onzekere arbeidsovereenkomsten dreigen de regel te worden, als er al een arbeidsovereenkomst is.

De 'uberisering' van de arbeidsverhoudingen heeft eveneens zware gevolgen op het maatschappelijk leven. Hoe de collectieve voorzieningen financieren zonder belastingen? Hoe de socialezekerheidskassen spijzen zonder bijdragen? Hoe een toekomst uitbouwen, een gezin stichten, een huis kopen, ... zonder enigszins stabiele inkomsten?

En hoe na een leven van lang werken een waardig pensioen verwerven als je geen volledige loopbaan hebt opgebouwd?

Bij de ACLVB blijven we voorrang geven aan arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, van bij de aanvang van de loopbaan, aan levenslang leren voor werknemers opdat ze arbeidsinzetbaar zouden blijven en aan een waardig wettelijk pensioen dat rekening houdt met onvoorziene wendingen in het leven.

VRIJUIT

VERSCHEIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLVB

Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
tel. 09-222.57.51 e-mail aclvb@aclvb.be <http://www.aclvb.be>

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

REDACTIE

Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communicatie@aclvb.be

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Corelio Printing

Laten we weerstand bieden

Al diegenen die willen ingaan tegen het verzet van de werknemers jegens de vorming van een zuivere marktgedreven samenleving zonder sociale tegenmacht, ontwaren een historische kans: een kans om er wetten door te krijgen die mensen die leven van hun werk of sociale uitkeringen, zullen verarmen. Twee dossiers in dit nummer van Vrijuit getuigen van die ingesteldheid: de pensioenhervorming en de omkadering van collectieve conflicten.

Deze regering wil ons absoluut 45 jaar laten werken alvorens ons een pensioen toe te kennen, dat tot de laagste van West-Europa behoort. Precies alsof het leven altijd over rozen gaat, precies alsof het simpel is om – op gelijk welke leeftijd – een job te vinden na een ontslag en alsof het mogelijk is nooit ziek te worden of alsof er nooit tijd zou moeten genomen worden voor de zorg voor kinderen of ouders.

Wat deze regering wil, is mensen dwingen om om het even welk werk te aanvaarden aan onwaardige loonvoorwaarden en uurroosters. De Liberale Vakbond verzet zich tegen deze maatschappijvisie. We hebben een verzoekschrift ingediend bij het Grondwettelijk Hof tegen het optrekken van de pensioenleeftijd naar 67 jaar. We informeren de media en we sensibiliseren de parlementsleden omtrent de concrete gevolgen van de voorziene pensioenhervorming. We geven ons advies in het beheerscomité van de Rijksdienst voor Pensioenen. Daarentegen kunnen we geen constructieve dialoog aangaan met de minister van Pensioenen vermits die, zoals de rest van de regering, beslist heeft het sociaal overleg links te laten liggen.

We hinderen met andere woorden diegenen die de arbeidsorganisatie en de sociale zekerheid grondig willen hervormen. Ze moeten ons dus op alle mogelijke manieren verzwakken. Enerzijds door de vakbonden de uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen te ontzeggen, anderzijds door radicaal het stakingsrecht te beperken.

De sociale partners zijn er met andere woorden niet in geslaagd om tot een overeenkomst te komen rond een geactualiseerde regeling van de collectieve conflicten. We meenden allen dat de misbruiken in geval van staking, de eenzijdige verzoekschriften van de werkgevers om de stakersposten te breken, evenals het aantasten van de fysieke integriteit van personen en schade moesten vermeden worden. Jammer genoeg schuilt daar niet de uitdaging. Zowel in werkgeverskringen als bij bepaalde politieke partijen komt de wil om het recht op werken voor de niet-stakers veilig te stellen en de onderneming te doen draaien ondanks de stakingen, zowat neer op het beperken van de impact van een stakingsactie. En de obsessie om een verantwoordelijke aan te duiden bij schade in het heetst van de strijd, wie die schade ook berokkende, maakt eenvoudigweg de uitoefening van het stakingsrecht onmogelijk. Wat natuurlijk de bedoeling is.

Mario Coppens, Nationaal Voorzitter



De ACLVB heeft altijd alle kansen willen geven aan het overleg om conflicten te vermijden en op te lossen. Een staking moet mogelijk zijn wanneer alle overlegmogelijkheden tot een impasse leiden. De stakingsdreiging moet geloofwaardig blijven om de werkgever of de beleidsinstanties aan te sporen ernstig te discussiëren met de vakbonden.

We zullen ons niet laten doen. Eerst en vooral is het stakingsrecht een fundamentele vrijheid in een moderne samenleving. Bovendien is het erkend door tal van internationale verdragen, waaraan een dictatoriaal beleid of een autoritaire staat zeker maling kunnen hebben, maar niet een democratie zoals België.

Stabieler jobs

Als we dan toch moeten werken, doen we dat maar best in goede omstandigheden. De ACLVB is in de onderhandelingen altijd opgekomen voor het behoud of het scheppen van banen in het algemeen, en kwaliteitsvolle banen in het bijzonder. Maar onder druk van de mondialisering gaat de deregulering van de arbeidsmarkt door.



Federaal Minister Kris Peeters heeft de ambitie ons arbeidsrecht aan te passen aan het werken in de XXIste eeuw.

De invoering van flexi-jobs in de horeca (en misschien later in andere sectoren), uitzendarbeid van onbepaalde duur, de voorstellen inzake facilitering (voor de werkgever) van deeltijds werk, zullen zeker niet bijdragen tot de verhoging van de kwaliteit van jobs. De ondernemingen beschikken over voldoende mogelijkheden voor de flexibilisering van de uurroosters, om nog te zwijgen van nieuwe vormen van preciaire tewerkstelling.

Is het mogelijk om in België waardig te leven met het minimumloon voor een voltijdse job: 1501,82 euro per maand? En wat dan te zeggen van diegenen die tevreden moeten zijn met het loon van een deeltijdse baan? Is het nog mogelijk om verschillende deeltijdse jobs te cumuleren? De mogelijkheden op het vlak van

mobilititeit maken de oefening behoorlijk complex en dwarsbomen het sociaal leven.

Het **begin van de beroepsloopbaan** verloopt steeds minder in goede omstandigheden. Tal van werkgevers gebruiken achtereenvolgens beroepsinschakelingsperiodes, uitzendarbeid, arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur ... Vaak leiden die niet tot een job van onbepaalde duur.

Onmogelijk voor een werknemer om zo een toekomst uit te bouwen. Zonder arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur is het zeer moeilijk een woning te huren, laat staan een hypothecaire lening af te sluiten. Al te vaak is de financiering van de aankoop van een wagen (om te gaan werken) zeer lastig bijeen te krijgen.

De ervaren werknemers worden niet veel beter behandeld. Vaak bleven ze verstoken van vormingen die nodig zijn voor het vrijwaren of ontwikkelen van hun competenties. Bij het

einde van hun loopbaan moeten werknemers die een zware job hebben uitgeoefend, beschikken over mogelijkheden tot aanpassing van hun uurrooster of hun arbeidspost. In het Nationaal Pensioencomité zet de ACLVB zich in voor een uitbreiding van de notie 'zware beroepen', of meer bepaald de zware omstandigheden bij de uitoefening van een beroep, welk beroep ook.

Voor de ACLVB is **een goede job**:

- een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;
- een voltijds uurrooster, tenzij de werknemer een deeltijdse job verkiest;
- vormingsopportuniteiten om competenties te ontwikkelen en te blijven evolueren;
- het rekening houden met de werkelijke noden van de werknemer op het vlak van uurrooster, werkplaats en mobiliteit;
- het streven naar een evenwicht tussen werk en gezin.

Loopbaaneinde op maat



Langer werken?

Niet aan het huidige tempo en niet in alle beroepen.

De regering heeft de pensioenleeftijd opgetrokken naar 66 jaar, en vervolgens naar 67 jaar. Ze heeft de pensioenbonus geschrapt. Ze heeft de leeftijd voor toegang tot eindloopbaantijdscrediet (landingsbanen) naar 60 jaar gebracht. Ze heeft bovendien de toegang tot het brugpensioen en het vervroegd pensioen bemoeilijkt. Werknemers in SWT zullen een job moeten blijven zoeken. Allemaal eenvoudig op papier te zetten. Maar om de tewerkstellingsgraad van werknemers ouder dan 55 jaar echt op te trekken, zal men ze moeten overtuigen om te blijven en zal men de werkgevers moeten aansporen hen in dienst te houden.

Het is niet de richting die de regering inslaat. In plaats van de werknemers aan te moedigen in het bedrijf te blijven, wil ze diegenen straffen die geen volledige loopbaan hebben (zie bladzijde 6).

Vakbonden en werkgevers moeten dus op het terrein tot een aanpak komen om werk op lange termijn werkbaar te houden. In de sector van de scheikunde vertaalt zich dat in de oprichting van een 'demografiefonds' (zie bladzijde 15). Het fonds is nog niet operationeel, maar bevat in de kern toch alle oplossingen waar we op aandringen.

De ACLVB wil maatregelen bedingen in het kader van de cao's 104:

- ijveren voor het opbouwen en uitbreiden van de competenties en kwalificaties van werknemers gedurende heel hun loopbaan;
- mogelijkheden bieden om via interne mutatie een functie te verwerven aangepast aan de evolutie van de specifieke situatie en de competenties van de werknemer;

- de arbeidstijd en -voorwaarden aanpassen bij het einde van de loopbaan;
- loopbaanbegeleiding binnen de onderneming ontwikkelen;
- fysieke en psychosociale obstakels die het werkbehoud in de weg staan, voorkomen en wegwerken.

De ACLVB stelt eveneens voor

- de toegang tot eindloopbaantijdscrediet opnieuw te vereenvoudigen;
- een peterschap in te voeren waardoor oudere werknemers hun ervaring kunnen doorgeven aan de jongeren;
- specifiek rekening te houden met en een aangepaste regeling (vervroegde eindloopbaan) te voorzien voor alle zware beroepen.

ACLVB vindt dat elke werknemer recht heeft op een loopbaaneinde in aanvaardbare, menselijke en waardige omstandigheden. Door rekening te houden met de specifieke situatie van de werknemer, wordt een kader geschapen om te blijven verderwerken. ■

De pensioenhervorming is slecht gestart

Minister wil hervormingen doordrukken zonder overleg met de sociale partners.



Afbouw van de gelijkgestelde periodes, minder recht op het minimumpensioen ... de maatregelen die minister Bacquelaine druppelsgewijs onthult, doen ons het ergste vrezen omtrent de pensioenhervorming.

De syndicale doelstelling om de armoede-grad van de gepensioneerden, en in het bijzonder de vrouwelijke gepensioneerden, te blijven verlagen, komt ernstig in het gedrang.

De veroudering van de bevolking noodzaakt een hervorming van onze wettelijke pensioenstelsels om de leefbaarheid ervan op termijn te garanderen. In haar regeerakkoord had de regering aangekondigd dat ze met de sociale partners zou overleggen, meer bepaald door

een Nationaal Pensioencomité op te richten dat voor een aanvaardbare consensus moest zorgen. Resultaat: de regering-Michel heeft zomaar even de aanvangsleeftijd voor het pensioen naar 66 jaar gebracht en vervolgens naar 67 jaar, wat niemand had gevraagd. Een maatregel die de drie vakbonden aanvechten bij het Grondwettelijk Hof (*zie kaderstuk*). Ze heeft ook de pensioenbonus geschrapt die enigszins tegemoet kwam aan diegenen die hun beroepsloopbaan zo lang mogelijk verderzetten tot 65 jaar.

LAAGSTE PENSIOENEN

Het valt niet mee om in België een gepensioneerde te zijn. Neen, niet omwille van het klimaat, maar omdat de Belgische pensioenen tot de laagste van West-Europa behoren.

Maar de voorziene maatregelen zullen de gepensioneerden nog armer maken.

AFBOUW GELIJKSTELLINGEN

Daniel Bacquelaine wil snoeien in de gelijkgestelde periodes (ziekte, tijdskrediet, moederschapsrust, brugpensioen/SWT, werkloosheid) voor de berekening van de pensioenen. Hij straft op die manier de grote meerderheid van werknemers die niet het geluk hebben een volledige loopbaan te kunnen voorleggen. Hij verschuift dus naar de werknemers - en meer nog de werkneemsters - het belangrijkste gevolg van de deregulering van de arbeidsmarkt: de quasi-onmogelijkheid om in de toekomst nog aan een volledige loopbaan van 45 jaar te geraken.

SCHIJNBAAR GOEDE IDEEËN

De minister begrijpt zogezegd niet waarom de vakbonden zich druk maken over zijn beleid.

Sociale correctie

Ter compensatie van de verhoging van de btw en accijnzen werd een enveloppe van 25 miljoen vrijgemaakt door de regering voor de verhoging van de laagste pensioenen. Toch wil minister Bacquelaine deze verbetering beperken tot de personen met een volledige loopbaan (45 jaar) en een minimumaantal werkelijk gepresteerde dagen.

Verbetering van de hoogste pensioenen

De minister verkondigt graag dat hij het maximumplafond voor de berekening van het pensioen zal optrekken. Met andere woorden, de personen die een goed loon verdienen, zullen een betere vervangingsratio genieten, het verschil tussen hun loon en hun pensioen zal een beetje minder groot zijn. Jammer genoeg wil hij die ingreep financieren door te besparen op de rug van de zwaksten, bijvoorbeeld door de rechten op het minimumpensioen terug te schroeven.

Minimumpensioenen

Daniel Bacquelaine heeft in de pers verklaard dat het minimumpensioen nog slechts zou

Verhouding tussen de pensioeninkomsten van personen in de leeftijdscategorie van 65 tot 74 jaar en de arbeidsinkomsten van werknemers van 50 tot 59 jaar:

België	EU-28	Frankrijk	Luxemburg	Nederland	Duitsland
47 %	55 %	64 %	75 %	47 %	47 %



"Periodes gelijkstellen is niet de profiteurs van het stelsel aanmoedigen", benadrukt Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB. "Eerst en vooral omdat het tijdskrediet nuttig is in het leven van veel werknemers, en verder omdat veel personen niet in de mogelijkheid zijn een volledige loopbaan te werken om tal van praktische redenen buiten hun wil om."

toegekend worden aan de personen met een equivalent van 20 jaar voltijdse tewerkstelling. Voor het overige zou het minimumpensioen nog slechts blijven bestaan voor de personen die 30 jaar 2/3-tijds gewerkt hebben. De gelijkgestelde periodes kunnen meegerekend worden in die 30 jaar. Dat is een zware stap achteruit, vermits er die laatste jaren beschermingsmaatregelen waren ingesteld voor de atypische of korte loopbanen. Die maatregelen moesten vooral de vrouwen ten goede komen, bij wie dit type beroepsloopbaan vaker voorkomt. Maar door de flexibi-

lisering van de arbeidsmarkt zijn ook talrijke mannen vandaag niet meer in staat om tot een volledige en voltijdse loopbaan te komen.

Personen die gedurende 15 jaar 1/3 tijds hadden gewerkt of gelijkgestelde periodes hadden, kregen (proportioneel) recht op het minimumpensioen. Die maatregelen, gekoppeld aan de welvaartsaanpassingen die door de sociale partners waren bedongen, hebben het mogelijk gemaakt om de armoede bij de gepensioneerden te doen dalen van 24% naar 14%.

Het is dat wat de minister terug in vraag stelt op de vooravond van een begrotingscontrole waar een gat van 2,2 à 3,2 miljard euro gaapt. Een bedrag dat sommigen in de regering in de sociale zekerheid willen gaan zoeken, door de rekening nog maar eens door de werknemers en de sociaal verzekerden te laten betalen. De drie vakbonden hebben op 17 maart een sensibiliseringsactie gevoerd bij de vrouwelijke ministers en parlementsleden. De vrouwen zullen niet de enigen zijn die geraakt worden door de maatregelen die gaan leiden tot de afbouw van de pensioenen, maar ze zullen verhoudingsgewijs met meer zijn, want ze hebben atypische of korte loopbanen. ■

Vakbonden naar Grondwettelijk Hof tegen optrekking pensioenleeftijd

ACLVB, ACV en ABVV dienden op 22 februari een verzoekschrift in bij het Grondwettelijk Hof om de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd te laten vernietigen. In één beweging contesteerden ze ook de verstrengde toegangsvoorwaarden voor het vervroegd pensioen en de optrekking van de leeftijd voor het overlevingspensioen. Ze deden dit zowel voor de werknemerspensioenen als voor het stelsel van de overheidspensioenen. ACLVB, ACV en ABVV achten de wettelijke ingrepen strijdig met diverse grondwettelijke rechten. Met name door een achteruitgang van het recht op sociale zekerheid (artikel 23), en ook strijdig met het verbod op discriminatie (artikel 10 en 11).

De optrekking van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar is een substantiële achteruitgang van het recht op sociale zekerheid zoals waarborgd in artikel 23 van de Grondwet. De pensioenleeftijd wordt opgetrokken onder het mom van de betaalbaarheid van de pensioenen. Deze maatregel werd puur ideologisch doorgedrukt, zonder enige impactanalyse, noch op de sociale zekerheid, noch op de mensen. De alternatieven die werden voorgesteld door de expertencommissie, zoals bijkomende financiering, werden niet in overweging genomen.

DISCRIMINATIES

Het ander grondwettelijk recht dat geschonden werd door de regeringsbeslissing is het verbod op discriminatie (artikels 10 en 11).

Vrouwen worden in het bijzonder getroffen door de regeringsmaatregelen. Door hun vaak kortere loopbanen wordt de toegang tot het vervroegd pensioen voor velen onmogelijk gemaakt. Het gelijk behandelen van ongelijke situaties kan een discriminatie zijn, volgens het Grondwettelijk Hof. De toegangsvoorwaarde voor het vervroegd pensioen wordt op 42 loopbaanjaren gebracht. De gemiddelde loopbaan van een vrouw is echter 36,6 jaar, terwijl die van een man 42,2 jaar bedraagt. Dit betekent dus dat voor een groot pak vrouwen het vervroegd pensioen niet langer toegankelijk is. Vrouwen worden zo gestraft voor situaties uit het verleden. Discriminaties op de arbeidsmarkt worden herbevestigd in de pensioenreglementering. Vrouwen betalen dus twee keer de rekening.

ACLVB, ABVV en ACV willen een pensioenleeftijd die haalbaar is, waar- dige pensioenen voor iedereen en een bijkomende financiering van de sociale zekerheid. ■

Geen akkoord voor omkadering stakingsrecht



Het stakingsrecht al te strikt reglementeren komt neer op het fruiken van de uitoefening ervan. De werkgevers dromen ervan de vakbonden te muilkorven door hen verantwoordelijk te stellen voor de schade aangebracht door een stakingsactie, terwijl de werknemers net het werk neerleggen om voor hinder te zorgen, zodat de werkgever of de regering hun onmogelijk standpunt herzien.

Voor de Groep van 10 vaststelde dat op dit punt geen onderlinge overeenstemming kon worden bereikt, hadden de drie vakbonden aan de sectoren een brief gestuurd waarin ze nog eens hun opvatting over het overleg en de principes voor de regeling van collectieve conflicten uiteenzetten.

Om geen olie op het vuur te gooien hebben ACLVB, AVC en ABVV een gemeenschappelijke tekst gepubliceerd die hun standpunt verduidelijkt. De regering zou er goed aan doen die tekst aandachtig te lezen vooraleer ze ook maar het minste wetgevend initiatief neemt om de uitoefening van het stakingsrecht terug te dringen.

"De omkadering van het stakingsrecht mag niet betekenen dat het recht op collectieve actie in vraag wordt gesteld.

De sociale gesprekspartners zijn er niet in geslaagd een akkoord te sluiten dat het Herenakkoord uit 2002 vervolledigt en een nieuw kader voor de collectieve actie beoogt. Het Herenakkoord van 2002 blijft onverkort van toepassing. We zullen erop toezien dat dit akkoord wordt gerespecteerd, ook door de werkgevers.

De vakbonden benadrukken dat aan de actie-vrijheid en actiemiddelen niet mag worden geraakt, want sterke vakbonden zijn meer dan ooit nodig, om de welvaart te verdelen en gelijkheid tegen te gaan.

De vakbondsorganisaties hebben in de Groep van 10 geprobeerd om het sociaal overleg op alle niveaus (interprofessioneel, sectoraal en in de onderneming) maximaal te versterken, alvorens tot collectieve acties te moeten overgaan.

Ondanks de goede wil van de actoren rond de tafel kon geen compromis worden gevonden. De vakbondsorganisaties hebben zich nooit gekant tegen een evaluatie van het akkoord uit 2002 en een herformulering van bepaalde regels die de gevoerde acties in geval van collectieve conflicten kunnen omkaderen. We kunnen echter niet aanvaarden dat die omkadering het stakingsrecht op losse schroeven zet. Als vakbondsorganisaties hebben we nooit

opgeroepen tot illegale of afkeurenswaardige acties. Wij verwerpen elke vorm van geweld, van welke aard dan ook. Wij erkennen dat niemand een collectieve actie mag gebruiken om druk uit te oefenen op anderen en ze te dwingen illegaal en/of juridisch strafbaar te handelen.

Wij verplichten ons ertoe de bepalingen op het gebied van het stakingsrecht na te leven, zoals vastgelegd in het Europees Sociaal Handvest en op het niveau van de Internationale Arbeidsorganisatie. Deze teksten vormen de grondslag van het recht op collectieve actie.

Niemand mag evenwel uitgesloten worden van deelname aan collectieve acties. We denken hierbij aan uitzendkrachten en aan onderaannemers die volgens de werkgevers de mogelijkheid zouden moeten hebben om het bedrijfsgebouw te betreden bij stakingen. Dit zou echter afbreuk doen aan het solidariteitsbeginsel tussen werknemers.

We zijn niet tegen de invoering van een aanspreekpunt zodat procedures en regels worden nageleefd in geval van staking. Het is echter niet de taak van de syndicale organisaties om als rechterlijke macht op te treden voor het sanctioneren van grensoverschrijdend gedrag."

Internationale vrouwendag

Solidariteit met alle vrouwen wereldwijd!



Kleurrijk, multicultureel en sfeer- vol. Dat was Brussel op 8 maart en de internationale vrouwendag was daarvoor verantwoordelijk. De Wereldvrouwenmars-België nodigde immers iedereen uit om mee te stappen in een mars door Brussel. Dit jaar stond de mars in het teken van de solidariteit met de strijd van vrouwen wereldwijd, en dan vooral die van vrouwelijke vluchtelingen en migranten. Daarnaast werd ook aandacht gevraagd voor de gevolgen van de besparingsmaatregelen die de vrouwenorganisaties hard treffen. Reden genoeg dus voor ACLVB WO=MEN om aanwezig te zijn op dit kleurrijk spektakel.

Verscheidende honderden actievoerders, voornamelijk vrouwen, verzamelden aan het station van Brussel-centraal. Vakbonden en andere middenveldorganisaties tekenden present en zetten koers naar verschillende plaatsen in Brussel. Het was

niet zomaar een optocht, maar een mars met veel animatie. Flashmobs, zang, muziek, trommels en getuigenissen zorgden voor sfeer en gezelligheid, maar vooral voor duidelijke boodschappen over o.a. geweld tegen vrouwen wereldwijd, de levenskwaliteit van vrouwelijke vluchtelingen in de opvangcentra, enz.

BREEK DE GLAZEN MUREN

Naar aanleiding van deze internationale vrouwendag heeft de ACLVB er samen met de andere vakbonden in het Europees Vakverbond (EVV) ook op aangedrongen komaf te maken met de glazen muren tussen mannen en vrouwen in verschillende beroepssectoren. Het EVV pleit voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

Als vrouwen een carrière willen uitbouwen, worden ze niet alleen afgeremd door

glazen plafonds, maar ze worden bovendien gehinderd door glazen muren: ze worden binnen specifieke beroepsactiviteiten gehouden en worden uitgesloten van andere activiteiten.

ENKELE EUROPESE CIJFERS:

- 4% van de chauffeurs, bouwvakkers en mecaniciens zijn vrouwen;
- 18% van de ingenieurs en informatici zijn vrouwen;
- 80% van de leerkrachten en gezondheidswerkers zijn vrouwen;
- vrouwen zijn veel talrijker vertegenwoordigd in de catering, schoonmaak, gezondheidszorg, kantoor- en kassawerk;
- 4% van de algemeen directeurs van beursgenoteerde bedrijven zijn vrouwen en in de bestuursraden is slechts 22% een vrouw;

Nog steeds is er een gemiddelde loonkloof van 16% tussen mannen en vrouwen, net omdat vrouwen overtegenwoordigd zijn in beroepen die minder verloond worden dan de jobs die doorgaans door mannen worden uitgevoerd. Een betere toegang tot bepaalde jobs, een betere doorstroming en betere loon- en arbeidsvoorwaarden voor vrouwen zijn dus belangrijke inspanningen die moeten geleverd worden.

Werkende vrouwen, migranten, vluchtelingen, ... de ACLVB staat voor solidariteit met alle vrouwen wereldwijd. Glazen plafonds en glazen muren dienen tot niets, gelijkheid en rechtvaardigheid moeten een evidentie worden. ■

De verkiezingsprocedure: de concrete organisatie van de

Het is bijna zover: dag Y, de datum van de sociale verkiezingen. Nadat de definitieve kandidatenlijsten werden bekendgemaakt, start de laatste fase in de aanloop naar de verkiezingen. De kiescolleges en de stembureaus worden samengesteld, de oproepingsbrieven worden verstuurd naar de kiesgerechtigden en de laatste voorbereidingen worden getroffen.

DE STEMBUREAUS

De werknemers brengen hun stem uit in een stembureau. Dat bureau bestaat uit een voorzitter, een secretaris, vier bijzitters en eventueel getuigen. Voor elk kiescollege (zie verder) is de oprichting van een afzonderlijk stembureau verplicht.

Op X + 40 worden de voorzitter van de stembureaus en een plaatsvervanger aangeduid door de ondernemingsraad, het comité, of bij ontstentenis ervan, door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging, of, bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging, door de werkgever in akkoord met de werknemersorganisaties.

Op X + 54 worden alle overige leden van de stembureaus aangewezen. De secretaris, evenals een plaatsvervangende secretaris, van elk stembureau wordt aangewezen door de voorzitter van dit bureau. De samenstelling van de kiesbureaus is niet zomaar een formaliteit, zoals blijkt uit een vonnis van de arbeidsrechtbank te Luik. Daarin werd beslist dat de aanwezigheid van bijzitters wel degelijk verplicht is: in een onderneming waar een "vliegend stembureau" werd opgericht, alleen samengesteld uit een voorzitter zonder bijzitters, werden de verkiezingen wegens deze onvolledige samenstelling van het bureau nietig verklaard (*Arb. Luik 30.06.1983*).

In tegenstelling tot de voorzitter van het stembureau moeten de secretaris en de bijzitters voorkomen op de kiezerslijsten van hun categorie. Doch van dit voorschrift kan worden afgeweken met instemming van de werknemersafgevaardigden of -organisaties. Zij moeten echter wel deel uitmaken van het personeel van de onderneming en mogen niet op de kandidatenlijsten voorkomen.

Ten slotte gebeurt op X + 70 de aanwijzing van de getuigen en hun plaatsvervangers. Die worden aangeduid door de vakbonden. Het is niet noodzakelijk dat de getuigen behoren tot de categorie werknemers waarvoor ze als getuige optreden. Doch alleen werknemers van de onderneming kunnen getuige zijn. Zo de getuigen behoren tot een andere personeelscategorie, kunnen ze de opschorting van de verkiezingen vragen voor de duur dat ze afwezig zijn om te gaan stemmen.

Een getuige moet niet onpartijdig zijn. Het feit dat een getuige die bij de verkiezingen zelf kandidaat was, in het kieslokaal rondliep met een T-shirt met op de rug het embleem van de vakbond, is niet van die aard dat de uitslag van de verkiezingen erdoor werd beïnvloed, en rechtvaardigt niet de nietigverklaring ervan (*Arb.hof Gent 04.09.2000*).

De getuige heeft geen recht op loon voor eventuele overuren tijdens zijn aanwezigheid in het kiesbureau. De werknemer die als getuige bij de sociale verkiezingen wordt aangewezen, verdedigt de belangen van zijn collega's en/of van zijn vakbond tijdens de kiesverrichtingen. Hij staat dus niet ter beschikking van zijn werkgever (*Arb.hof Antwerpen 10.04.2000*). Het recht op loon vloeit voort uit een wettelijke bepaling en niet uit de werkzaamheden als getuige zelf.

DE KIESCOLLEGES

Een kiescollege is een geheel van kiezers dat behoort tot eenzelfde categorie en ingeschreven is op dezelfde kiezerslijsten. Per kiescollege moet minimum één stembureau worden opgericht. Het aantal stembureaus dat moet worden opgericht, is dus afhankelijk van het aantal kiescolleges.

Afzonderlijke kiescolleges worden samengesteld voor de arbeiders en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden in een onderneming waar hoofdzakelijk arbeiderspersoneel wordt tewerkgesteld, ten minste 25 bedraagt. Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bedienden tewerkgesteld zijn, het aantal arbeiders ten minste 25 bedraagt.

Een afzonderlijk kiescollege wordt eveneens samengesteld voor de jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar, indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar telt. In dat geval worden zij in mindering gebracht op de categorie arbeiders of de categorie bedienden.

Voor de verkiezing van de ondernemingsraad - en dus niet van het comité - wordt bovendien een afzonderlijk kiescollege samengesteld voor de kaderleden indien de onderneming ten minste 15 kaderleden telt. Voor het comité kunnen dus maximum drie kiescolleges worden opgericht, en voor de

verkiezingen

ondernemingsraad zijn er dat maximum vier. De regels inzake de afzonderlijke kiescolleges moeten strikt worden opgevolgd. Zo heeft de arbeidsrechtbank te Luik de verkiezingen nietig verklaard in een bedrijf waar men, met instemming van alle vakbondsafgevaardigden, had besloten om twee aparte kiescolleges op te richten, terwijl er in dit bedrijf 54 arbeiders en minder dan 25 bedienden werkten. Volgens de arbeidsrechtbank heeft de aparte stemming de verkiezingsuitslag beïnvloed (*Arb. Luik 30.06.2000*).

OPROEPING VAN DE KIEZERS

De oproepingen worden tussen Y-13 en Y-10 overhandigd aan de werknemers die aanwezig zijn in de onderneming. De verdeling van de oproepingsbrieven kan gespreid worden over de drie dagen. Er wordt een bericht aangeplakt dat de overhandiging heeft plaatsgevonden, dit om eventuele vergetelheden aan het licht te brengen.

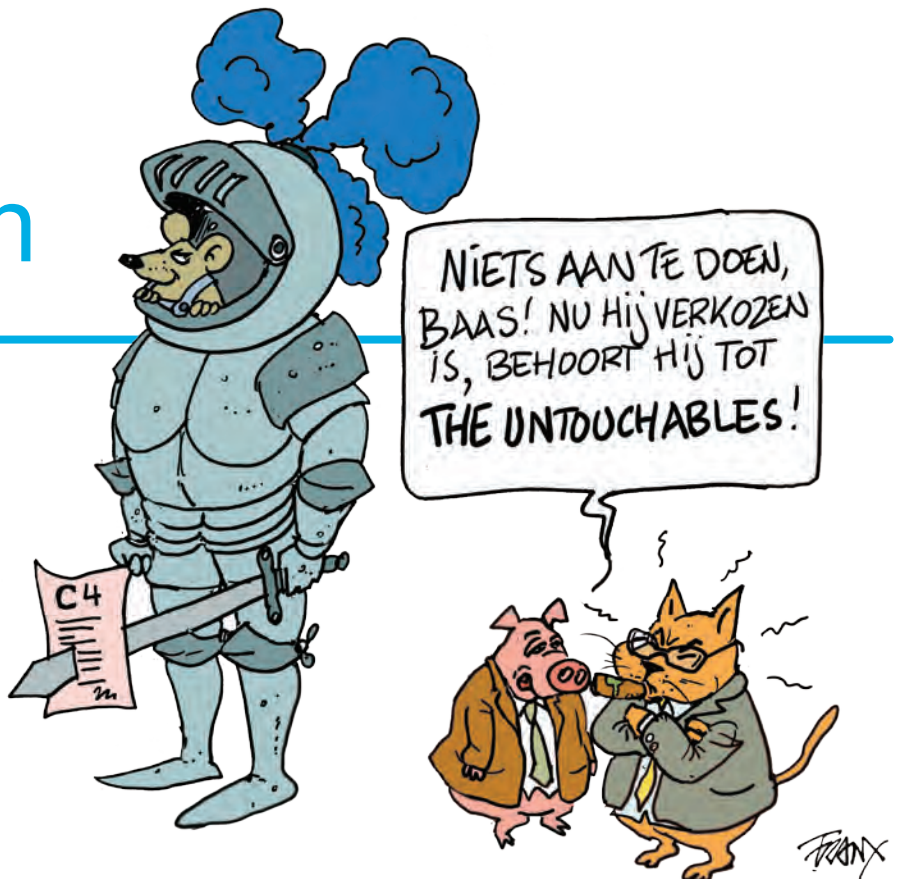
Afwezige werknemers worden opgeroepen per aangetekende brief of op elke andere wijze, voor zover de werkgever over een bewijs van verzending en van ontvangst kan beschikken (fax, e-mail,...).

Het niet versturen of overhandigen van oproepingsbrieven kan tot nietigverklaring van de verkiezingen leiden (*Arb. Hasselt 05.03.1990*). Maar als dit te laat gebeurt, heeft dit geen nietigheid tot gevolg, indien gebleken is dat het voor de betrokken werknemer mogelijk was om op de verkiezingsdag te stemmen (*Arb. Kortrijk 16.10.1991*).

STEMMING PER BRIEF

De stemming per brief kan enkel worden toegestaan in vier gevallen:

- bij een aanzienlijke spreiding van het personeel (bv. over het hele land verspreide winkels, vervoerbedrijven waar de chauffeurs op de baan zijn, ondernemingen die



herstellingen van apparaten uitvoeren aan huis);

- in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bv. ziekte, zwangerschapsrust, tijdskrediet);
- in geval van nachtarbeid, voor zover:
 - het aantal tewerkgestelde werknemers tussen 20 uur en 6 uur op de dag van de verkiezing, niet 5% overschrijdt van het aantal op deze datum tewerkgestelde werknemers; en
 - het aantal tewerkgestelde werknemers tussen 20 uur en 6 uur op de dag van de verkiezing niet meer dan 15 bedraagt;
- wanneer de werknemers niet werken tijdens de openingsuren van de stem bureaus, zoals deeltijdse werknemers. Op die manier wordt het probleem opgevangen van ondernemingen die werknemers tewerkstellen in het kader van nieuwe arbeidsregelingen, waarmee vaak een aanzienlijke spreiding van de werktijd is gemeoid.

De stemming per brief vereist het akkoord van de werkgever met alle vertegenwoordigers van de vakorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie van werknemers, uiterlijk 56 dagen na de dag van de aanplakking van het

bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt, dus op X + 56.

De arbeidsrechtbank te Brugge benadrukte dat dit akkoord schriftelijk moet zijn vastgelegd; een mondeling akkoord is niet geldig. De verkiezingen waarbij de stemming per brief doorging op grond van dergelijk mondeling akkoord, werden dan ook nietig verklaard (*Arb. Brugge 26.06.1995*). De niet-naleving van de formaliteiten van de stemming per brief, zoals het vereiste akkoord en de formaliteiten voor de oproeping, leidde ook bij de vorige verkiezingen tot vernietiging van de verkiezingen (*Arb. Turnhout 02.07.2012*).

WIJZE VAN STEMMEN

De kiezer mag niet meer stemmen uitbrengen dan er gewone mandaten te begeven zijn. Hij kan op twee verschillende manieren stemmen:

- ten gunste van één enkele lijst en bovenaan de lijst; in dat geval kleurt hij het vakje dat bovenaan de lijst staat;
- ten gunste van één enkele lijst, maar met naamstemmen; in dat geval kleurt hij het vakje naast de naam van de kandidaten van dezelfde lijst aan wie hij zijn voorkeurstem wil geven.

STOPZETTING VAN DE KIESVERRICHTINGEN

De kiesprocedure wordt stopgezet in de volgende gevallen:

- Volledige stopzetting. Wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend, kan er geen ondernemingsraad of comité worden opgericht. Dit is ook het geval wanneer kandidatenlijsten werden ingetrokken of geannuleerd als gevolg van een klacht of gerechtelijk beroep. Er moet geen stembureau worden samengesteld en de kiezers moeten niet worden opgeroepen. De werkgever beslist zelf om de procedure stop te zetten. Deze beslissing, samen met de reden van de stopzetting, wordt aangeplakt op dezelfde wijze en plaats als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigde.
- Wanneer één enkele werknemersorganisatie een aantal kandidaten voordraagt dat gelijk is aan of lager is dan het aantal toe te kennen effectieve mandaten, wordt de verkiezingsprocedure

voor die categorie stopgezet. In dit geval zijn de kandidaten van rechtswege verkozen. Er moet wel een stembureau worden samengesteld, dat in een proces-verbaal moet vermelden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden.

Deze bepaling moet volgens de arbeidsrechtbank van Brussel restrictief worden toegepast. Wanneer twee vakorganisaties kandidaten voordragen, kan de werkgever de procedure niet stopzetten, zelfs niet met instemming van de voorgedragen kandidaten, op grond van het feit dat het aantal kandidaten kleiner is dan of gelijk is aan het aantal toe te kennen mandaten voor deze categorie. Het proces-verbaal waarin de stopzetting van de procedure werd vastgesteld, werd nietig verklaard (*Arb. Brussel 06.07.2000*).

De kandidaten die automatisch werden verkozen, zijn beschermd tegen ontslag, zelfs indien er maar één "automatisch verkorene" was en bijgevolg noch de raad, noch het comité zal kunnen werken.

- Indien op X+35 geen enkele kandidatenlijst werd neergelegd voor bepaalde categorieën van werknemers, maar wel voor andere, wordt de verkiezingsprocedure stopgezet voor die categorieën zonder kandidaten. Het stembureau dat samengesteld is voor de categorie van het grootste aantal kiezers, zal in een proces-verbaal de stopzetting vaststellen en de reden aanduiden waarom er geen stemming plaatsvond.

Tegen de beslissing van de werkgever tot volledige of gedeeltelijke stopzetting is beroep mogelijk bij de arbeidsrechtbanken binnen de dertien dagen na de aankondiging van de beslissing tot stopzetting van de verkiezingsprocedure.

In de Vrijuit van volgende maand gaat onze aandacht naar rechtspraak over betwistingen over de geldigheid van de stemmen en onregelmatigheden bij de kiesverrichtingen zelf. ■

Erik Massé



Op wie stemmen? Voor de kandidaten van lijst 1, zoals hier bij Audi Vorst.

Duurzame ontwikkelingsdoelen

Waak erover dat je onderneming woorden in daden omzet

In 2015 gingen alle lidstaten van de Verenigde Naties, dus ook België, akkoord met een ambitieuze 'Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling'. Een nieuwe set ontwikkelingsdoelstellingen zag het licht: de duurzame ontwikkelingsdoelen of SDG's (Sustainable Development Goals). Zorg er mee voor dat ook jouw onderneming werk maakt van die ontwikkelingsdoelen.



De SDG's behelzen 17 duurzame ontwikkelingsdoelen in functie van een wereld vrij van armoede, honger en ziekte, waarin elk individu een vervullend leven kan leiden. Globaal steunt de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling op 5 pijlers: mens (leven in waardigheid), planeet (de planeet beschermen), voorspoed (een leven dat ontplooiingskansen biedt), vrede (een wereld vrij van angst en geweld) en partnerschap (een vernieuwde mondiale solidariteit). Samen vormen de doelstellingen één agenda voor een leefbare wereld.

Van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen mikt Doelstelling 8 op 'duurzame economische groei, voltijdse en productieve tewerkstelling en waardig werk'. Het spreekt voor zich dat voor de ACLVB die doelstelling zeer belangrijk is. Maresa Le Roux van het Internationaal Departement van ACLVB: "Om de doelstelling Waardig Werk erin te krijgen hebben de Belgische vakbonden met het IVV (Internationaal Vakverbond) en de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie) meer dan twee jaar lang gestreden en gelobbyd! Het was voor ons als vakbonden zeer belangrijk dat Waardig Werk mee opgenomen werd. Met Waardig Werk bedoelen we 4 essentiële zaken: werk, sociale bescherming, sociale dialoog en rechten." De inspanningen om Waardig Werk een plaats te geven in de agenda 2030 kregen beslist een boost door de inzet van de zogeheten 'Group of Friends of Decent Work for Sustainable Development'. België is mede-voorzitter van die groep, die het samen met Angola heeft opgericht namens 23 landen, om Waardig Werk te promoten bij de Verenigde Naties. Ook andere doelstellingen zoals Doelstelling 5 (gendergelijkheid) en Doelstelling 10 (ongelijkheid in en tussen landen verminderen) liggen ons als vakbond nauw aan het hart.

WAAR ZIT HET VERNIEUWENDE VAN DE SDG'S?

Maresa Le Roux: "De Duurzame Ontwikkelingsdoelen vormen een vervolg op de Millenniumdoelstellingen, maar gaan veel breder. Ze omvatten namelijk ook mensenrechten, vrede en veiligheid, respect voor de rechtsstaat en goed bestuur. Bovendien waren met de Millenniumdoelstellingen vooral de rijkere landen aan zet, zij legden een agenda op voor de minder ontwikkelde landen. Nu met de SDG's is er veel meer sprake van ownership door alle landen, ze werden allemaal van bij het begin betrokken. Wel gaat het – net zoals bij de Millenniumdoelstellingen – andermaal om een termijn van 15 jaar, en dat is misschien wat kort. De landen moeten nu de engagementen toesnijden op hun land; we hopen dat ze er niet enkel datgene zullen uitpikken wat hun goed uitkomt, het zogenaamde cherry-picking."

HOE KUNNEN WERKNEMERS EN IN HET BIJZONDER DÉLÉGUÉS EEN ROL SPELEN BIJ DE WAARMAKING VAN DE SDG'S?

"Alle 17 doelstellingen hebben een reeks van 'targets' en 'indicatoren' om de vooruitgang meetbaar te maken. Aangezien deze agenda geldt voor alle landen, moet ook België rekenschap geven van zijn inspanningen om de 17 doelstellingen te behalen. Momenteel is men nog aan het uitzoeken hoe de monitoring optimaal kan gebeuren. Als vakbond hebben wij alvast een voorname rol te spelen bij het meten en het opvolgen van de doelstellingen. "We hebben al eerste stappen gezet door via het mandaat van de ACLVB in de FDRO (Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling) een advies aan de Belgische overheid voor te bereiden rond de implementatie van de SDG's."

"Het is vooral belangrijk dat ook werknemersafgevaardigden in bedrijven hun rol spelen", aldus Maresa Le Roux. "Als bedrijven - denk aan Belgische ondernemingen met afdelingen in het Zuiden - in hun rapporten zwaaien met termen als maatschappelijk verantwoord ondernemen of duurzaamheid, en een aantal SDG-gerelateerde initiatieven aankondigen opdat dat hun maatschappelijk imago zou dienen, moeten wij er onafgebroken op toezien dat zij ook daadwerkelijk bijdragen aan het behalen van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen en dat het niet bij mooie woorden blijft! Enkel door lang op dezelfde nagel te blijven kloppen, zullen we daadwerkelijk vooruitgang bereiken." ■

Elektronische handtekening vóór de aanvang van de arbeidsovereenkomsten van uitzendkrachten

De sociale partners hebben recent een unaniem akkoord bereikt over de afschaffing van de 48-urenregel en over de elektronische ondertekening van uitzendcontracten.



Vanaf 1 oktober 2016 zal het voor uitzendkrachten niet meer mogelijk zijn om hun arbeidsovereenkomst(en) te ondertekenen in de 48 uur na het begin van hun opdracht(en).

De arbeidsovereenkomst van de uitzendkracht zal – zoals de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur – verplicht door beide partijen moeten ondertekend worden vóór het aanvangen van de prestaties van de uitzendkracht.

Het ging hier om een syndicale eis. Het feit dat werd toegelaten dat de arbeidsovereenkomst werd ondertekend tot 48 uur na de aanvang van een opdracht, gaf namelijk makkelijker aanleiding tot misbruiken, zoals de omzetting van weekcontracten naar dagcontracten in geval van ziekte van de interimaris, of nog, het problematisch beheer van arbeidsongevallen. De uitzendkrachten zullen dus beter beschermd zijn dankzij de opheffing van deze regel.

ELEKTRONISCHE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

De huidige wetgeving laat reeds toe elektronisch de arbeidsovereenkomsten te ondertekenen via de identiteitskaart.

Op 1 oktober 2016 zal de elektronische handtekening van de uitzendcontracten veralgemeend worden via de invoering van een

alternatief systeem dat dezelfde veiligheidsgaranties biedt als de elektronische identiteitskaart.

NAAR EEN ONLINE PLATFORM VOOR DE ONDERTEKENING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Er werd een specifiek online platform gecreëerd voor alle uitzendkantoren, werd gecreëerd. Het is ook via dit platform dat de uitzendkrachten de hen voorgestelde overeenkomsten in het vooruitzicht van een uitzendopdracht zullen kunnen overlopen, aanpassen, goedkeuren of weigeren; bovendien is een beveiligd archiveringssysteem voorzien voor alle uitzendovereenkomsten en dat gedurende 5 jaar.

Wanneer ze de uitzendopdracht aanvaarden, zullen de uitzendkrachten de voorgestelde arbeidsovereenkomst moeten ondertekenen volgens een basisscenario (elektronische identiteitskaart) of alternatief (per mail of sms, maar daartoe zal de uitzendkracht een uniek mandaat moeten toekennen dat geldig zal zijn voor de volledige uitzendsector).

OVERGANGSREGELING NAAR ELEKTRONISCHE UITZENDCONTRACTEN

De sociale partners hebben voorgesteld artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 op de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en de terbeschikkingstelling van werknemers aan gebruikers aan te passen, zodat de invoering van een alternatief systeem mogelijk zou zijn.

De uitzendsector van zijn kant heeft zich ertoe verbonden een protocol en/of een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten om de uitzendkrachten en de uitzendkantoren te begeleiden in dit proces van elektronische handtekening, en zo het gebruik van het systeem door alle betrokken partijen te faciliteren.

Laatste element: ook op 1 oktober 2016 wordt nog een tweede onlineplatform gelanceerd: interim@work. Uitzendkrachten zullen er kunnen nagaan of het uitzendbureau waar ze zich hebben ingeschreven, hen wel degelijk heeft aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Als alles volgens plan verloopt, zal 1 oktober 2016 een sleutelmoment zijn in het professioneel leven van de uitzendkracht. ■

Demografiefonds

Werkbaar werken in de scheikunde



We hadden het er reeds over in de vorige editie van *Vrijuit*: het Demografiefonds in de sector scheikunde. Maar hoe kwam dit fonds tot stand en wat is precies de bedoeling ervan? Tekst en uitleg door Erik Decoo, ACLVB-vertegenwoordiger in het paritair comité voor de arbeiders en dat van de bedienden in de scheikunde.

Is de oprichting van demografiefondsen een nieuwe trend in het sectoraal sociaal overleg?

Erik Decoo: In veel sectoren kunnen we niet ontkennen dat we op termijn een ernstig demografisch probleem zullen kennen: de populatie werknemers veroudert en er is te weinig instroom van jongeren. Verder neemt de overheid maatregelen om een te vroege uitstap van werknemers te ontmoedigen door de SWT-systemen af te bouwen of de leeftijds- en loopbaancriteria op te trekken. Dit geldt eveneens voor het wettelijk pensioen. Tijdens de sectorale onderhandelingen in 2015 werd dan het idee geopperd om een demografiefonds op te richten. Gezien het feit dat de scheikunde niet de enige sector is die met deze problemen geconfronteerd wordt, zullen vermoedelijk in het sociaal overleg van 2017–2018 andere sectoren volgen.

Hoe zit de financiering van dit Demografiefonds in elkaar?

ED: In het nationaal akkoord in beide paritaire comités werd voorzien in een financiering van

0,15% van de bruto loonmassa, geïnd door de RSZ. Dit komt neer op een budget van ongeveer 7 miljoen euro per jaar. Bovendien kan het budget de eerste vier jaar nogmaals verhoogd worden met 0,15% vanuit de middelen van de reserves van het vormingsfonds, maar om die extra middelen te kunnen aanwenden moet wel voldaan zijn aan een aantal voorwaarden.

Hoe zal dit Demografiefonds werken en wat zijn de voordelen voor de werknemers van de chemie?

ED: Er werden vier actiegebieden omschreven: 'werk', 'gezondheid', 'competenties' en 'loopbaanbeleid'. Het is duidelijk dat actiedomein 1, namelijk 'werk', voor de vakbonden absoluut prioritair is. In de onderhandelingen werd van de werkgevers verkregen dat elke onderneming die een bedrijfsplan opstelt en van het trekkingsrecht wenst te genieten, zeker een maatregel van actiedomein 'werk' moet opnemen. Mogelijke maatregelen zijn bijvoorbeeld aanpassingen van de arbeidstijd en arbeidsomstandigheden (extra dagen verlof, de zo-

genaamde rimpeldagen), overstap faciliteren van zwaar naar lichter werk, overstap van ploegensystemen naar een dagfunctie, insourcing van activiteiten in een dagfunctie en peter-/ meterschapsprojecten. Kortom, maatregelen die het werk werkbaar moeten maken. Deze lijst is niet limitatief en ook de kostprijs van andere actiedomeinen die de bedrijven opnemen in hun demografieplan, kunnen gerecupereerd worden. Voor kmo's zullen specifieke maatregelen worden uitgewerkt.

Wanneer wordt dit allemaal operationeel?

ED: Er zijn nog een paar hindernissen te nemen. Over de financiering en de doelstellingen werd reeds een cao gesloten in december van vorig jaar. Staan nog op de *to do*-lijst: de inningscao's, de statuten van het fonds, een oprichtingscao, alsook de keuze van het secretariaat, voorzitterschap, enz. En toch is het onze bedoeling om op korte termijn van start te gaan zodat de werknemers zo snel mogelijk kunnen genieten van de mogelijkheden die dit fonds biedt. ■

VOORDELEN

Op zoek naar een vakantieplekje voor de zomer? Ontdek de huurverblijven van ACLVB



hebben) huur je het hele jaar door tegen een voordeeltarief.

Wie de Middellandse Zee verkiest, zal zijn hart ophalen in L'Eucalyptus op het domaine des Lavandiers in het Zuid-Franse Cavalaire-sur-Mer, halverwege Marseille en Nice. Een heerlijk klimaat en een typisch landschap van rotsige baaien maken van deze mediterrane bestemming een onweerstaanbare vakantieplek.

koren door het uitzonderlijk panoramisch uitzicht, de talrijke ontspanningsmogelijkheden (wellsruimte met binnenzwembad, kinderspeeltuin, pingpong, biljart, petanque, enz.) en de toeristische attracties in de streek.

Heerlijk ontspannen in de vakantie-appartementen van ACLVB

Blankenberge • residentie Majestic
De Panne • residentie Zeeduin
Middelkerke • residentie De Zonnekat
Nieuwpoort • residentie Gauguin
Oostende • residentie Notting Hill
Oostende • residentie Westminster
Westende • residentie Amadeus
Cavalaire-sur-Mer (Frankrijk) •
L'Eucalyptus - domaine des Lavandiers



Breng je graag je vakantie door aan de kust? Ontdek dan zeker het fraaie aanbod huuraccomodaties van de ACLVB. Kies maar uit: De Panne, Nieuwpoort, Westende, Middelkerke, Oostende of Blankenberge, overal heet de Liberale Vakbond je welkom in sfeervolle en goed gelegen appartementen, voorzien van alle comfort. Voor de prijs hoeft je alvast niet thuis te blijven. Die is zo zonnig dat je meteen in vakantiestemming zal zijn. Als ACLVB-lid (*minstens 12 maanden lidmaatschapsbijdragen betaald*

LIEVER IN DE ARDENNEN?

Als ACLVB-lid geniet je ook een korting wanneer je verblijft in het hotel of de vakantiehuizen van het domein Azur en Ardenne te Barvaux-sur-Ourthe, nabij Durbuy. Laat je be-

WIL JE MEER INFORMATIE? EEN VERBLIJF BOEKEN?

Surf naar www.aclvb.be/nl/vakantiehuizen. Of ga langs in je plaatselijk secretariaat. ■

ZEB
MULTI-BRAND FASHION STORE

20% KORTING*

Countdown shopdagen

Kom op **vrijdag 22 t.e.m. zondag 24 april 2016** langs in één van onze 58 ZEB stores of shop online via ZEB.be en krijg 20% korting op de nieuwe collectie!

In de ZEB stores: geef deze flyer af aan de kassa.
Op ZEB.be: Vul de code in in het veld 'Promotiecode' bij de betaalprocedure.

★ M M B D D V J 1 6 1 0 8 5 ★

CODE: **MMBDDVJ161085**

VRIJDAG 22 T.E.M. ZONDAG 24 APRIL 2016

*Uitsluitend geldig op nieuw aangekomen artikelen en artikelen die in de winkel zijn aangekomen op zaterdag 23 april 2016. Niet geldig op online bestellingen. ZEB is een handelsmerk van de ACLVB. De ACLVB is een vereniging van winkeliers. De ACLVB is een vereniging van winkeliers. De ACLVB is een vereniging van winkeliers. De ACLVB is een vereniging van winkeliers. De ACLVB is een vereniging van winkeliers.

Kandidaten sociale verkiezingen maken zich klaar



Lier



Aalst



Halle-Vilvoorde



Wervik



Waas en Dender

Ook de voorbije weken organiseerde de Vlaamse Regionale van ACLVB tal van bijeenkomsten voor leden die zullen opkomen bij de sociale verkiezingen in mei. Telkens werden de kandidaten uitgebreid voorzien van informatie en er was volop gelegenheid om vragen te stellen. Meer dan ooit beseften ze dat ze er niet alleen voor staan de komende periode.

Aan alle kandidaten wensen we veel succes toe. Ga ervoor, ACLVB'ers! ■

Zone Vlaamse Ardennen In memoriam Viviane Lepoutre

Op 26 februari overleed Viviane Lepoutre te Gent. Viviane is jarenlang actief ACLVB-militant geweest in de zone Vlaamse Ardennen.

Ze werd begin 1990 verkozen als effectief lid in de OR en het CPBW in de firma Alsico te Ronse. Ze werd er ook syndicaal afgevaardigde. Ze bouwde er voor de ACLVB een intensieve syndicale werking uit en bleef jaren, tot aan haar SWT, deel uitmaken van de bedrijfsoverlegorganen in Alsico.

Van bij de start van haar syndicaal engagement was ze een trouw deelneemster aan de vormingen. Ze nam deel aan betogingen en acties, bracht leden aan, eigenlijk was ze er steeds en overal bij.

Na haar beroepsloopbaan bleef ze nog zeer sterk betrokken bij het vakbondsgebeuren in de zone Vlaamse Ardennen. Ze woonde ondertussen wel in Gent, maar werd en bleef vele

jaren de coördinator van de seniorenwerking in de zone. Ze bleef ook verder deelnemen aan vele acties en betogingen in Brussel, was aanwezig op zonale platformen, op congressen.

Haar onverdroten belangeloze inzet en enthousiasme mogen vandaag, meer dan ooit, velen tot navolging strekken. Viviane had een sterke persoonlijkheid, zonder veel woorden, maar dat maakte haar net zo sterk. Ze was steeds positief ingesteld, je kon op haar rekenen, ze schonk bovendien een enorm vertrouwen.

Het laatste jaar ging het niet zo goed meer en kreeg ze gezondheidsproblemen; toch bleef ze met de trein vanuit Gent naar de seniorenwerking in Oudenaarde komen.

Noodgedwongen diende ze, met pijn in het hart, eind vorig jaar de fakkel door te geven. Tijdens de eerste bijeenkomst van de senioren dit jaar in januari werd haar afscheid aange-



kondigd, er werden haar spontaan bedankingen en bloemen gestuurd, ze kon er zelf niet meer bij zijn.

Begin maart werd dan haar, toch nog onverwacht, overlijden gemeld. Viviane was 67 jaar en werd in strikte intimiteit begraven. Aan de familie onze blijken van oprechte deelneming in de rouw. ■

Dirk Baeckelandt

Heb je al eens gedacht aan de verzekering gewaarborgd wonen?

Heb je minstens 12 maanden gewerkt, dan kan je voor 10 jaar een gratis verzekering afsluiten die je helpt bij de aflossing van de hypothecaire lening wanneer je *onvrijwillig werkloos of arbeidsongeschikt* wordt. Dit is de Verzekering Gewaarborgd Wonen.

Deze verzekering beschermt je tegen inkomensverlies en helpt je bij het aflossen van de lening door een maandelijks bedrag van maximum € 500 (*) te storten aan je kredietinstelling. Je kan maximaal voor 36 maanden ondersteu-

ning krijgen, waarvan maximaal 18 maanden opeenvolgend. Om in aanmerking te komen voor een volgende periode, moet je minstens 3 maanden gewerkt hebben tussen beide periodes.

Meer informatie?

- Je kan nagaan of je aan de voorwaarden voor het verkrijgen van de verzekering voldoet door de test te doen op www.wonen-vlaanderen.be/premies/
- De documenten om de verzekering aan

te vragen kan je afprinten vanop de site www.vlaanderen.be/nl/publicaties > geef als zoekopdracht "Verzekering gewaarborgd wonen" in.

- Of je kan bellen naar het gratis nummer 1700 om de formulieren te bestellen.
- (*) *Uitzonderlijk is het bedrag 600 euro indien je over een laag inkomen beschikt of een energiezuinige woning hebt.*

Pieter Baert

Workshop 'Mijn Loopbaan' voor werkzoekenden

In het kader van de controlebevoegdheid van VDAB op werkzoekenden (*meer daarover in de vorige Vrijuit*) wordt de applicatie 'Mijn Loopbaan' van de VDAB steeds belangrijker. In de eerste plaats voor de werkzoekende zelf. Via Mijn Loopbaan kan de werkzoekende onder meer vacatures op maat zoeken, sollicitaties inbrengen en feedback geven op gedane sollicitaties. Op die manier kan via de applicatie het dossier volledig online beheerd worden. Daarnaast gaat de VDAB bij de controle van werkzoekenden

ook kijken naar de mate waarin de werkzoekende het 'Mijn Loopbaan-dossier' gebruikt. Daarom organiseerde de ACLVB in het voorjaar een aantal workshops over 'Mijn Loopbaan'. In Aalst, Gent, Antwerpen en Sint-Niklaas werd een hele dag op een interactieve wijze les gegeven aan een 10-tal enthousiaste cursisten.

In de toekomst zullen nog dergelijke vormingen voor werkzoekenden georganiseerd worden! Indien je interesse hebt om aan deze workshops

deel te nemen, neem je contact op met de Bijblijfconsulent van je regio:

- *Hilde Plancke* - bijblijfconsulent provincie Antwerpen - Londenstraat 25, 2000 Antwerpen - tel.: 03 201 93 25 - gsm: 0477 04 08 62 - mail: hilde.plancke@aclvb.be
- *Maruchi Bessens* - bijblijfconsulent Provincie Vlaams Brabant en Mechelen stad - Fr. de Merodestraat 76/78, 2800 Mechelen - tel.: 015 28 89 84 - gsm: 0479 02 42 10 - mail: maruchi.bessens@aclvb.be
- *Brigitte Cleenwerck* - bijblijfconsulent provincie West-Vlaanderen, Regio Gent-Eeklo - Antwerpsesteenweg 127, 9040 Sint-Amandsberg - tel.: 09 218 07 34 - gsm: 0470 22 55 83 - mail: brigitte.cleenwerck@aclvb.be
- *Evelien Vereeken* - bijblijfconsulent Regio Waas en Dender, Aalst-Ninove en Vlaamse Ardennen - Kerkhoflaan 14/16, 9300 Aalst - tel.: 053 60 53 85 - gsm: 0471 46 52 13 - mail: evelien.vereecken@aclvb.be
- *Beyhan Bircan* - bijblijfconsulent Provincie Limburg - Europalaan 53, 3600 Genk - tel.: 089 32.29.00 - gsm: 0475 25 83 20 - mail: beyhan.bircan@aclvb.be

Laïla Aïssa

Jobzorgen?



Kopzorgen?



(DOE DE) SWITCH!

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

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

Vrouwelijke kandidaten voor meer gelijkheid man/vrouw

Hoe hopen we de maatschappij te veranderen wanneer de helft van de bevolking niet uitgenodigd wordt of niet het gevoel heeft welkom te zijn om deel te nemen aan het debat?

2016 is het jaar van de sociale verkiezingen. Actie voor een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de overlegorganen van het bedrijf is voor de ACLVB zeer belangrijk. Daarom rekenen we op jou en we plaatsen je voor een uitdaging: *stem voor een vrouw als je mans genoeg bent!*

"Nog steeds?", horen we de reacties al klinken. Wel heren, geen enkele strijd kan gewonnen worden zonder jullie steun.

De omstandigheden van vrouwen zijn er inderdaad op vooruitgegaan. Maar niet voldoende. Inderdaad, vrouwen hebben stemrecht, werken buitenshuis, kunnen een bankrekening openen, Toch volstaat dat alles niet.

Enkele voorbeelden:

- per gewerkt uur verdienen vrouwen 9% minder dan mannen;

- 46% van de vrouwen werken deeltijds, t.o.v. 10% van de mannen;
- in België worden slechts 35% van de bestuursfuncties door vrouwen ingevuld
- 60% van de vrouwen genieten minder dan 1 000 euro pensioenuitkering, tegenover slechts 30% van de mannen;
- 36% van de vrouwen is het slachtoffer van fysiek of seksueel geweld;
- 36% van de vrouwen in België heeft een eigen inkomen dat onder de armoedegrens ligt (17% van de mannen).

En zo zouden we nog even kunnen doorgaan. "Ja maar, het is een vrouw die dit schrijft!", zal er opgeworpen worden. Inderdaad, ik denk dat het normaal is dat ik als vrouw op dezelfde manier verloond word als mijn mannelijke collega's met dezelfde job. Ik vind het normaal

dat vrouwen politiek actief zijn en mee inspraak hebben in mijn onderneming. Ik vind het vanzelfsprekend dat de maatschappij me hetzelfde respect betoont als dat voor mannen. Die rechten zijn volgens mij fundamentele mensenrechten. Alle personen die de rechten van vrouwen verdedigd hebben, of het nu in de samenleving of in de onderneming was, zijn de afgevaardigden van de gelijkheid man/vrouw. En ze weten het misschien niet, maar ze zijn de verdedigers van de vrouwenrechten en bovenal zijn ze de mentaliteit aan het veranderen. Heren, ik zou van de gelegenheid willen gebruikmaken om jullie uit te nodigen de uitdaging van de Brusselse Regionale van ACLVB aan te gaan: stem voor een vrouw als je mans genoeg bent! Want de gelijkheid man/vrouw is ook jullie verantwoordelijkheid!

Eva Sahin

Stem voor een vrouw als je mans genoeg bent!

JEAN-LOUIS LEMAÎTRE
DERBY

We hebben nood aan vrouwen in onze ploeg, ze bekijken de zaken vanuit een ander standpunt. Aan het loket zitten of nachtarbeid verrichten is soms moeilijker voor een vrouw. En ze moeten zeker niet onderdoen voor mannen als het gaat om de verdediging van een eis.



EMMANUEL LUBAKI
SOFITEL GULDEN VLIËS

Eerlijk gezegd, ik heb er nog nooit bij stilgestaan. Man of vrouw, we zijn allemaal gelijk, ook op de werkvloer. Alle afgevaardigden zijn verkozen om ieder personeelslid even enthousiast te verdedigen.



SAMUEL MARZITELLI
MARKS & SPENCER

We moeten zorgen voor een goede mix in de overlegorganen en zo beter de vrouwen in de onderneming vertegenwoordigen. De maatschappij is veranderd. Door te stemmen voor een vrouw maak je duidelijk dat het machisme helemaal voorbijgestreefd is.



Ontslagen in de groot- en kleinhandelssector te Zuid-Afrika

De ACLVB/vzw BIS partnerorganisatie SACCAWU (South Africa Commercial, Catering & Allied Workers Union) heeft via een persmededeling haar bezorgdheid uitgedrukt omtrent de plannen van “JD Group”. Die belangrijke groot- en kleinhandelsgroep in Zuid-Afrika, gespecialiseerd in meubelen en elektronica, is immers van plan om 4 110 werknemers verspreid over verschillende dochtermaatschappijen te ontslaan.



WINSTBEJAG

Dat zou gebeuren ondanks het feit dat de groot- en kleinhandelssector in Zuid-Afrika jaar na jaar steeds hogere verkoopcijfers kon voorleggen.

ROL VAN MULTINATIONALS

De JD-groep (in 2012 overgenomen door het internationale Steinhoff, beursgenoteerd op de Frankfurt aandelenmarkt) publiceerde in zijn jaarverslag 2015 dat het momenteel 9082 werknemers permanent in dienst heeft. In 2011, bij de aanvang van het meerjarig programma van ACLVB/vzw BIS partnerorganisatie SACCAWU, stelde de groep nog 20 042 werknemers tewerk. Dat betekent een afslanking van de tewerkstelling met 50% op 5 jaar tijd.

De groep is van plan om 251 van zijn ongeveer 1 200 winkels te sluiten en tal van andere herstructureringen door te voeren. SACCAWU werd hierover op 18 februari 2016 ingelicht op een gewone ondernemingsraad, die eigenlijk bedoeld was om over betere loon- en werkomstandigheden voor haar leden te onderhandelen.

SACCAWU stelde vast dat de huidige bedrijfsleiding, zeker na afloop van de overname, duidelijk niet geïnteresseerd is in duurzame tewerkstelling, maar eerder blijkt geeft van kortetermijndenken en wanbestuur. Begin 2015 heeft de groep nog een nieuw filiaal opgericht, maar na minder dan één jaar heeft de JD-Groep beslist dat die nieuwe afdeling niet winstgevend genoeg was. Bij sluiting laten ze wel vele kwaliteitsvolle jobs verloren gaan. Verder vervangt de groep systematisch voltijds tewerkgestelden via meer kwetsbare jobs (deeltijdse jobs of jobs in onderaanneming, enz.). Zijn acties ondermijnen rechtstreeks alle pogingen om werkloosheid, ongelijkheid en armoede weg te werken.

In het jaar 2015 heeft het bedrijf meer dan 3500 verkoopadviseurs vervangen door “freelancers” tegen veel minder goede arbeidsvoorwaarden. Voorts heeft het contracten van 45 uur/werkweek vervangen door contracten van 27 uur/werkweek.

SACCAWU stelt vast dat deze evolutie niet enkel bij de JD-Groep in de groot- en kleinhandelssector zichtbaar is, maar dat ook andere groot- en kleinhandelsgroepen afstappen van kwaliteitsvolle en waardige tewerkstelling.

ACTIE DOOR DE VAKBONDEN

Op 8 maart, de Internationale Vrouwendag, organiseerde COSATU een nationale betoging in Zuid-Afrika om de wanpraktijken van ongelijkheid, afbraak van sociaal overleg en kwetsbare tewerkstelling aan te kaarten. Ook SACCAWU nam deel aan deze nationale betoging en pleitte voor de afdwinging van waardig werk en internationale raamwerkakkoorden om zo de oneerlijke concurrentie van multinationale bedrijven aan banden te leggen. ■

Vakbondsrechten zijn mensenrechten

De ACLVB en het EVV lanceren een Europese campagne voor een betere naleving van de vakbondsrechten in heel Europa, nu die rechten steeds meer onder vuur dreigen te liggen. Wanneer het antisyndicaal discours aanzwelt, zijn we vaak geneigd te vergeten in welke mate de fundamentele vrijheden van werknemers om zich te organiseren en collectief te onderhandelen op het hoogste niveau gewaarborgd worden.

FUNDAMENTELE RECHTEN

De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie ... De fundamentele vrijheden van vereniging en collectief overleg, die onlosmakelijk verbonden zijn, staan er naast het recht op leven, of nog, het verbod op foltering en slavernij. Al die rechten zijn nauw met elkaar verbonden, onderling afhankelijk en ondeelbaar.

EUROPESE DIMENSIE

Die rechten maken deel uit van de fundamentele waarden van de Europese Unie, waarden die de EU altijd voorstaat in haar relaties met de rest van de wereld.

Nochtans is het jammer genoeg binnen haar eigen grenzen dat de vakbondsrechten momenteel in vraag gesteld worden door bepaalde overheden en werkgevers. Niets is voor eeuwig verworven.

In Spanje is het een artikel uit het strafwetboek daterend uit de tijd van het Franco-regime, dat aangewend wordt om sancties te vorderen, gaande van zware boetes tot ... gevangenisstraffen voor 300 vakbondsleden die collectieve acties gevoerd hadden.

In Finland heeft de regering de intentie geuit om het sociaal overleg links te laten liggen als vakbonden en werkgevers er niet in slaagden om het met elkaar eens te worden over een plan om tegelijkertijd ingrijpend de verloning van overuren, nachtwerk en zondagswerk te verminderen, de verloning op de eerste ziekte dag van de werknemer af te schaffen en ze te verminderen tot de negende dag, het aantal verlofdagen terug te schroeven en te begrenzen tot 30 dagen per jaar, en om twee nationale feestdagen af te schaffen.

In Frankrijk voorziet het plan tot hervorming



van de arbeidswet de hiërarchie van de normen om te gooien, en onder bepaalde voorwaarden, in uiterst belangrijke domeinen zoals lonen en arbeidstijd het bedrijfsakkoord te laten primeren op de sectorale en nationale niveaus.

In Engeland ten slotte wil het wetsontwerp over de vakbonden, bovenop het verstrengen van de voorwaarden voor een vakbondsactie, het inzetten van uitzendkrachten toelaten om werknemers te vervangen die deelnemen aan die acties.

BELGIË TOT DE ORDE GEROEPEN

Deze voorbeelden tonen aan hoezeer de vakbondsrechten erop achteruitgaan in Europa. Enkele organisaties hebben de opdracht om de regeringen die deze rechten niet (doen) respecteren tot de orde te roepen. Dat is bijvoorbeeld het geval voor het Europees Comité voor Sociale Rechten, dat moet waken over de naleving van het Europees Sociaal Handvest, ondertekend door de 28 lidstaten van de Europese Unie, Turkije, Rusland en andere landen in Eurazië. Op basis van een klacht van de

drie Belgische vakbonden en het EVV had het Comité in 2011 geoordeeld dat de eenzijdige verzoekschriften van de werkgevers om stakingsposten op te heffen, een schending van het stakingsrecht vormden. In de opvolging van die beslissing heeft het Comité eind januari verklaard dat België nog onvoldoende inspanningen geleverd had voor de uitvoering ervan.

VRAAG DE STEUN VAN JE EUROPEES PARLEMENTSLID

De ACLVB en het EVV hebben dus een grote Europese campagne gelanceerd om de verkozenen en het grote publiek bewust te maken van het belang om de vakbondsrechten te vrijwaren. In een eerste fase zal het erop aankomen de steun van onze Europese Parlementsleden te winnen voor de verdediging van deze rechten, en dat door hen een engagementsverklaring te laten ondertekenen. Je kan deze verklaring en de e-mailadressen van je Europese Parlementsleden vinden in het artikel van 1 maart op de ACLVB-website. Jij bent aan zet!

SWT en beschikbaarheid voor

Sedert 2015 gelden nieuwe regels voor werklozen met bedrijfstoelage op het vlak van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID VOOR SWT'ERS

Als werkloze met bedrijfstoelage moet je sedert 2015 "aangepast beschikbaar" zijn voor de arbeidsmarkt, en dat tot de leeftijd van 65 jaar. Dat houdt onder andere in dat je:

- ingeschreven moet zijn als werkzoekende;
- passend werk of een passende opleiding moet aanvaarden;
- een job niet mag verlaten zonder wettige reden;
- niet mag ontslagen zijn wegens een foutieve houding;
- je moet aanbieden bij VDAB of ACTIRIS indien je wordt opgeroepen;
- moet meewerken aan de aangepaste begeleiding via de VDAB / Actiris.

KAN JE VRIJGESTELD WORDEN VAN DEZE AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID?

Afhankelijk van het stelsel van SWT dat op jou van toepassing is, kan je op basis van je ontslagdatum, je leeftijd of je beroepsverleden vrijgesteld worden van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid.

1. De SWT-regeling vanaf 62 jaar

Je kan vrijgesteld worden:
indien je ontslagen bent voor 01.01.2015 OF
indien je 43 jaar beroepsverleden bewijst.

2. De SWT-regeling vanaf 60 jaar

Je kan vrijgesteld worden:
indien je ontslagen bent voor 01.01.2015 OF
indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst.

3. De SWT-regeling vanaf 58 jaar met een zwaar beroep

In 2015-2016

Je kan vrijgesteld worden:
indien je ontslagen bent voor 01.01.2015 OF
indien je 40 jaar beroepsverleden bewijst OF
indien je 60 jaar bent.

Vanaf 2017

Je kan vrijgesteld worden:
indien je ontslagen bent voor 01.01.2015 OF
indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst OF
indien je 62 jaar bent.

4. De SWT-regeling vanaf 58 jaar met medische problemen

Je kan vrijgesteld worden zonder aan bepaalde voorwaarden te moeten voldoen.

5. De SWT-regeling vanaf 56/58/60 jaar met 40 jaar beroepsverleden

In 2015-2016

Je kan vrijgesteld worden:
indien je ontslagen bent voor 01.01.2015 OF
indien je 40 jaar beroepsverleden bewijst OF
indien je 60 jaar bent.

Vanaf 2017

Je kan vrijgesteld worden:
indien je ontslagen bent voor 01.01.2015 OF
indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst OF
indien je 62 jaar bent.

6. De SWT-regeling vanaf 56/58 jaar met 33 jaar beroepsverleden

In 2015-2016

Je kan vrijgesteld worden:
indien je ontslagen bent voor 01.01.2015 OF
indien je 40 jaar beroepsverleden bewijst OF
indien je 60 jaar bent.

Vanaf 2017

Je kan vrijgesteld worden:
indien je ontslagen bent voor 01.01.2015 OF
indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst OF
indien je 62 jaar bent.

de arbeidsmarkt



7. De SWT-regeling in het kader van de erkenning van het bedrijf

- wanneer de begindatum van de periode van erkenning gelegen is vóór 09.10.2014:

Je kan vrijgesteld worden:

indien je op het einde van de opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding 58 jaar bent OF

indien je op het einde van de opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding 38 jaar beroepsverleden kan bewijzen.

Voldoe je op het einde van de opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding niet aan deze voorwaarden, dan kan je alsnog vrijgesteld worden vanaf het ogenblik dat je 60 jaar wordt OF 38 jaar beroepsverleden bewijst.

- wanneer de begindatum van de periode van erkenning gelegen is na 08.10.2014:

Je kan vrijgesteld worden:

indien je 60 jaar bent OF

indien je 38 jaar beroepsverleden bewijst.

HOE VRAAG JE DE VRIJSTELLING AAN?

De vrijstelling wordt niet automatisch toegekend, je moet ze aanvragen aan de hand van het formulier C17-DAB.

Je ACLVB-secretariaat bezorgt het ingevulde formulier aan de RVA.

Meer info?

Aarzel niet om je ACLVB-secretariaat te contacteren.

Opgelet! Voor de oudere werklozen gelden andere regels! Die kwamen aan bod in de vorige editie van Vrijuit. ■

Kim De Schamphelleire

Vaste contracten zijn DUURzaam

STEM
1



Voor ACLVB start waardering van beginnende werknemers met een vast contract. Want werkzekerheid is de perfecte basis voor tevredenheid. Lees meer op www.stem1.be

Sociale verkiezingen 2016

Vrije visie, eigen stem

